

SPRAWOZDANIE

z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy
w 2016 roku

Warszawa 2017

Szanowni Państwo!



Przedkładane Sprawozdanie przedstawia rezultaty działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. Jest jednocześnie bogatym źródłem wiedzy o stanie praworządności w stosunkach pracy w naszym kraju. Podstawą prezentowanych w nim ocen i wniosków jest analiza wyników 82,5 tys. kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Jest to dokument o szczególnym znaczeniu społecznym także dlatego, że za statystyką, każdą z przedstawionych liczb stoi konkretny człowiek, a niejednokrotnie ludzki dramat i tragedia...

Ubiegłoroczne działania kontrolne ujawniły ponad 80 tys. wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Większość z nich dotyczyła przygotowania do pracy, wynagrodzenia za pracę i innych należności ze stosunku pracy oraz czasu pracy.

Przez wiele ostatnich lat w sprawozdaniach z rocznej działalności PIP wykazywaliśmy negatywne skutki tzw. syndromu pierwszego dnia. Sygnalizowaliśmy pilną potrzebę zmiany przepisów, która by wyeliminowała istniejące w tym zakresie patologie. Stało się to możliwe dopiero w roku ubiegłym. Dzięki zaangażowaniu obecnego rządu i Sejmu RP od 1 września 2016 r. przepisy zostały zmienione. Obecnie pracodawcy muszą potwierdzać warunki umowy o pracę na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy, a nie w pierwszym dniu pracy, jak to miało miejsce wcześniej, i co generowało nielegalne zatrudnienie. Cieszą też kolejne zmiany w 2017 r., jak określenie minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców czy w zakresie prowadzenia agencji zatrudnienia, w tym agencji pracy tymczasowej, w celu wyeliminowania stwierdzanych przez inspektorów pracy naruszeń prawa.

Ubiegłoroczne działania Państwowej Inspekcji Pracy przyniosły wymierne dla społeczeństwa efekty. Inspektorzy pracy wyeliminowali m.in. bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia 70,2 tys. pracowników. Ponad 102 tys. pracowników odzyskało zaległe wynagrodzenia i inne należności ze stosunku pracy na kwotę 184 mln zł. Dla 8,8 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych lub pracujących bez żadnej umowy inspektorzy pracy wyegzekwowali potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy.

Wyniki naszych kontroli wskazują na niewystarczającą znajomość prawa pracy wśród pracodawców i osób przez nich zatrudnionych. To często także kwestia braku elementarnej wiedzy o zagrożeniach występujących w środowisku pracy. Dlatego wraz z kontrolami prowadzimy szeroko rozumianą prewencję i edukację wśród pracodawców, pracowników i innych osób świadczących pracę, związków zawodowych i organizacji pracodawców, rolników indywidualnych, uczniów i studentów.

Modyfikujemy dotychczasowe metody oddziaływania prewencyjnego, by skuteczniej reagować na potrzeby pracowników i pracodawców. Przykładem nowego podejścia do kontroli i roli inspektora pracy w zapobieganiu naruszeniom prawa pracy jest strategia pierwszej kontroli. To nowatorskie na skalę europejską rozwiązanie, które wprowadziłem 1 marca 2016 r., w niecały miesiąc po objęciu stanowiska Głównego Inspektora Pracy. Opiera się na zasadzie, że pierwsza kontrola w mikro, małej i średniej firmie jest przeprowadzana w formie kompleksowego audytu i instruktażu, co do zasady bez stosowania sankcji. Do końca ubiegłego roku inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 10 tys.

pierwszych kontroli instruktażowych i audytowych. Tylko w ok. 10% skontrolowanych po raz pierwszy firm zmuszeni byli zastosować sankcje z powodu rażących naruszeń prawa.

Dziękuję pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy za rzetelną pracę wykonywaną z pełnym zaangażowaniem, determinacją, w poczuciu pełnionej misji społecznej.

Podziękowania kieruję także do Rady Ochrony Pracy, parlamentu, rządu, w szczególności kierownictwa Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a także partnerów społecznych za współpracę i wspieranie urzędu, którym mam zaszczyt kierować, w działaniach na rzecz ograniczania zagrożeń zawodowych i większego poszanowania prawa pracy.

Jako Główny Inspektor Pracy deklaruję gotowość i wolę dalszego współdziałania ze wszystkimi, dla których szeroko rozumiana ochrona człowieka w procesie pracy jest celem nadrzędnym.

Roman Giedrojc

Główny Inspektor Pracy



DZIAŁANIA PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM

82,5 tys. kontroli u **67,7 tys.** podmiotów

likwidacja bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia
70,2 tys. osób

wygezwyczajenie badań i pomiarów czynników szkodliwych
na stanowiskach pracy dla **5,4 tys. osób**

8,8 tys. umów o pracę zawartych z osobami pracującymi wcześniej
na podstawie umów cywilnoprawnych lub bez żadnej umowy

wygezwyczajenie **184 mln zł** należności ze stosunku pracy

2,1 tys. pracodawców – uczestników programów prewencyjnych PIP

250 szkoleń dla pracodawców z branż o szczególnie wysokim poziomie ryzyka
zawodowego

54,1 tys. uczniów uczestniczących w lekcjach przeprowadzonych
przez 1,4 tys. nauczycieli w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa”

15,6 tys. powiadomień innych organów o stwierdzonych nieprawidłowościach

I. WPROWADZENIE

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do **sprawowania 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 zakresie określonym w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* (Dz. U. z 2017 r. poz. 786).

Państwowa Inspekcja Pracy **podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej**. Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje **Rada Ochrony Pracy**, powoływana przez Marszałka Sejmu.

Państwową Inspekcją Pracy kieruje, powoływany przez Marszałka Sejmu, Główny Inspektor Pracy przy pomocy zastępców.

Przy Głównym Inspektorze Pracy działają stałe organy opiniotwórczo-doradcze:

- Kolegium Głównego Inspektora Pracy;
- Komisja Prawna Głównego Inspektora Pracy;
- Komisja Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie;
- Rada Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Państwowa Inspekcja Pracy corocznie przekazuje do sekretariatu SLIC „Raport roczny z działalności inspekcji pracy”.

Marszałek Sejmu ustala statut Państwowej Inspekcji Pracy, określający jej organizację wewnętrzną oraz siedziby i zakres właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy.

Rozmieszczenie struktur PIP przedstawiono na mapie.

STRUKTURA TERYTORIALNA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy, 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują 42 oddziały, oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu.

Okręgowi inspektorzy pracy kierują działalnością okręgowych inspektoratów pracy oraz nadzorują działalność inspektorów pracy.

W 2016 r. weszły w życie **cztery nowelizacje ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy**. Na mocy *ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku* (Dz. U. poz. 542, z późn. zm.) przypisano Państwowej Inspekcji Pracy zadania w zakresie kontroli spełniania wymagań przez wyroby przeznaczone do stosowania u pracodawców oraz w zakresie kontroli zagrożeń, które mogą stwarzać wyroby, w rozumieniu *ustawy o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku*, z wyłączeniem wyrobów podlegających kontroli innych właściwych organów nadzoru rynku, zgodnie z przywołaną ustawą. Inspekcja pracy może również prowadzić postępowania w sprawie wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku, o których mowa w ww. ustawie.

W dniu 4 czerwca 2016 r. weszła w życie *ustawa z dnia 29 kwietnia 2016 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* (Dz. U. poz. 691), która nałożyła na PIP obowiązek udzielania porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin. Zakres poradnictwa obejmuje m.in. problematykę dostępu do zatrudnienia, warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, rozwiązania umowy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia, a także dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych.

Kolejne zmiany wprowadziła *ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* (Dz. U. poz. 868), która weszła w życie 18 czerwca 2016 r. Zgodnie z tą ustawą

Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę organu odpowiedzialnego na terytorium RP za informowanie o przepisach dotyczących delegowania pracowników lub współpracę z właściwymi organami, lub podmiotami innych państw członkowskich w zakresie monitorowania przestrzegania tych przepisów. Ustawa nałożyła na PIP szereg nowych obowiązków, takich jak udzielanie informacji o warunkach zatrudnienia oraz o ich zakresie w odniesieniu do pracownika delegowanego na terytorium RP, czy przyjmowanie oświadczeń zawierających informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy.

Ostatnia nowelizacja wprowadzona została *ustawą z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy – Prawo energetyczne oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 1165), która weszła w życie 2 września 2016 r. W ramach kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje spełnienie obowiązku posiadania koncesji, o których mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1-4 *ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne* (Dz. U. z 2017 r. poz. 220, z późn. zm.), w zakresie w jakim dotyczą paliw ciekłych, wpisu do rejestru, o którym mowa w tej ustawie, oraz zgłoszenia do Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki informacji o rodzajach i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych, wykorzystywanej do prowadzenia działalności, o którym mowa w art. 43e ww. ustawy. Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy w ramach czynności kontrolnych może sprawdzać realizowanie wymogu prowadzenia sprzedaży paliw ciekłych i świadczenia usług magazynowania lub przeładunku paliw ciekłych, przesyłania lub dystrybucji paliw ciekłych, zgodnie z art. 43a *ustawy – Prawo energetyczne*.

W 2016 r. opublikowano również dwie ustawy zmieniające *ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, które weszły w życie w 2017 r. Pierwsza nowelizacja dokonana została *ustawą z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 1265 i 1986). Zgodnie z tą ustawą od 1 stycznia 2017 r. organy Państwowej Inspekcji Pracy mają obowiązek kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej. Drugą ustawą, którą opublikowano w 2016 r., była *ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. – przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej* (Dz. U. poz. 1948). Ustawa ta weszła w życie 1 marca 2017 r. i wprowadziła zmiany porządkowe polegające na dostosowaniu przepisów o Państwowej Inspekcji Pracy do przepisów o Krajowej Administracji Skarbowej.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad 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;
- kontrola **legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej i wykonywania działalności;
- kontrola **legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**;
- kontrola **ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach** lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 *ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych* (Dz. U. z 2017 r. poz. 664);
- kontrola **spełniania przez wyroby** przeznaczone do stosowania u pracodawców **wymagań** lub kontrola w zakresie **stwarzania przez wyroby zagrożenia**, w rozumieniu *ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku*;
- kontrola **wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku** pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- podejmowanie działań polegających na **zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń** w środowisku pracy, a w szczególności:
 - badanie okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy** oraz analizowanie przyczyn **chorób zawodowych**, a także kontrola stosowania środków zapobiegających wypadkom i chorobom zawodowym,
 - **inicjowanie prac badawczych** w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w **rolnictwie indywidualnym**,
 - udzielanie **porad** w zakresie prawa pracy i bezpieczeństwa pracy,
 - podejmowanie **działań prewencyjnych i promocyjnych** zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
- **współdziałanie z organami ochrony środowiska** w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;
- kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w *ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych* (Dz. U. z 2015 r. poz. 806, z późn. zm.);
- **opiniowanie projektów aktów prawnych** z zakresu prawa pracy;
- prawo wnoszenia **powództw**, a za zgodą osoby zainteresowanej, uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- wydawanie **zezwoleń na wykonywanie pracy** lub innych zajęć zarobkowych **przez dziecko** do ukończenia przez nie 16 roku życia;
- **współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej** odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników;
- wykonywanie zadań określonych w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* oraz udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin;
- **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy i innych ustawach oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;
- kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości **minimalnej stawki godzinowej**, zgodnie z przepisami *ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (Dz. U. z 2017 r. poz. 847);
- kontrola spełniania obowiązków, o których mowa w art. 23r ust. 3 i 4 *ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne* (Dz. U. z 2017 r. poz. 220, z późn. zm.), w zakresie paliw ciekłych w ramach wykonywania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy.

Zgodnie z *ustawą z dnia 13 kwietnia 2017 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* nadzorem i kontrolą inspekcji pracy w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia objęci są nie tylko pracodawcy, ale także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest

świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.

Kontroli PIP podlegają również:

- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.) – w zakresie przestrzegania obowiązku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*;
- Ochotnicze Hufce Pracy, centra i kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane organy wojskowe, o których mowa w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, oraz przedsiębiorcy zagraniczni, którzy mogą korzystać ze swobody świadczenia usług, posiadający uprawnienia i prowadzący zgodnie z prawem działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19ga i art. 85 ust. 2 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*;
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*;
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami *ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*.

W celu realizacji zadań organy Państwowej Inspekcji Pracy zostały wyposażone w uprawnienie przeprowadzania czynności kontrolnych wobec podmiotów, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy, oraz do stosowania środków prawnych w przypadku

stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, tj.:

- **nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie** w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania **wstrzymania prac lub działalności**, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; **skierowania do innych prac** pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- nakazania **wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń** w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **zakazania wykonywania pracy** lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **nakazania zaprzestania prowadzenia działalności** bądź działalności określonego rodzaju w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą;
- **nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych** w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- nakazania **ustalenia**, w określonym terminie, **okoliczności i przyczyn wypadku**;
- **nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia** za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia** w razie stwierdzenia innych naruszeń, niż wymienione wyżej, w sprawie ich usunięcia oraz wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;

- **nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji** pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze; wykreślenia go z tej ewidencji lub sporządzenia korekty wpisu;
- nakładania grzywien w drodze **mandatów** karnych i **kierowania do sądów wniosków o ukaranie**;
- nakładania **kar pieniężnych** na podmioty wykonujące **przewóz drogowy** lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego;
- nakładania **kar pieniężnych** na podmioty, o których mowa w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku, za wprowadzenie do obrotu lub oddanie do użytku wyrobu niezgodnie z przepisami prawa.*

Ponadto Główny Inspektor Pracy jest uprawniony do **nadawania i cofania uprawnień rzeczoznawcy** do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań **współdziała** ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Pełnomocnikiem

Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej, w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz organami Krajowej Administracji Skarbowej, a także z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.

W *Aneksie* wskazano ustawy (z przywołaniem miejsca ich publikacji) określające **kompetencje organów Państwowej Inspekcji Pracy**.

* * *

Według stanu na dzień 31 grudnia 2016 r. w Państwowej Inspekcji Pracy **zatrudnionych było 2 668 osób**. Ponad 90% pracowników posiada wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich pracowały 1 542 osoby, na stanowisku nadinspektora pracy – kierownika oddziału – 42 pracowników, 48 osób zajmowało kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowi inspektorzy pracy i zastępcy okręgowych inspektorów pracy); ponadto w Głównym Inspektoracie Pracy było zatrudnionych 41 osób nadzorujących czynności kontrolne. Po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego 27 osób uzyskało uprawnienia inspektora pracy.

Szczegółowe dane o stanie osobowym PIP i Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu są zawarte w *Aneksie*.

II.

BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY



1. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY

Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny zgłoszonych do PIP 2 224 wypadków przy pracy (zaistniałych w 2016 r.), wskutek których poszkodowanych zostało 2 585 osób, w tym 254 poniosły śmierć, a 792 doznały ciężkich obrażeń ciała.

Zbadane zdarzenia wypadkowe zgłaszane były przede wszystkim przez policję (prawie 53% ogólnej liczby zgłoszeń do PIP), a także przez pracodawców zobowiązanych do niezwłocznego zawiadomienia inspekcji pracy o każdym śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy (art. 234 § 2 Kp). Ponadto zdarzenia, wywołujące ww. skutki, zgłaszane są przez organy nadzoru, organizacje związkowe i społeczne, a także bezpośrednio przez osoby poszkodowane lub

ich rodziny. Przypadki takie dotyczą z reguły osób niebędących pracownikami, które uległy wypadkom, świadcząc pracę na rzecz podmiotów niezobowiązanych do zgłaszania ww. zdarzeń do Państwowej Inspekcji Pracy.

Zgodnie z przyjętą w PIP procedurą obowiązkowemu badaniu okoliczności i przyczyn podlegają wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe, z wyjątkiem niektórych nagłych przypadków medycznych, oraz wypadków komunikacyjnych, np. w sytuacji gdy ze wstępnego rozpoznania wynika, że nie doszło do naruszenia przepisów bhp i uprawnień osób poszkodowanych. Badaniu podlegają również wybrane wypadki powodujące lżejsze uszkodzenia ciała, brana jest pod uwagę ich powtarzalność oraz możliwość ponownego wystąpienia.

Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy i wypadków przy pracy zaistniałych w latach 2014-2016 – zbadanych przez inspektorów pracy

Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		ogółem	w tym:		
			ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała	
2016	ogółem	2 224	2 585	254	792
	w tym: zbiorowych	219	556	32	34
2015	ogółem	2 243	2 543	324	792
	w tym: zbiorowych	200	500	18	51
2014	ogółem	2 204	2 573	318	849
	w tym: zbiorowych	192	561	32	65

Podobnie jak w latach poprzednich poszkodowani zatrudniani byli najczęściej w zakładach przemysłowych (39,1%), budowlanych (21,1%), handlowych (9,3%), transportowych (5,2%) oraz prowadzących usługi administrowania i działalność wspierającą (5,1%).

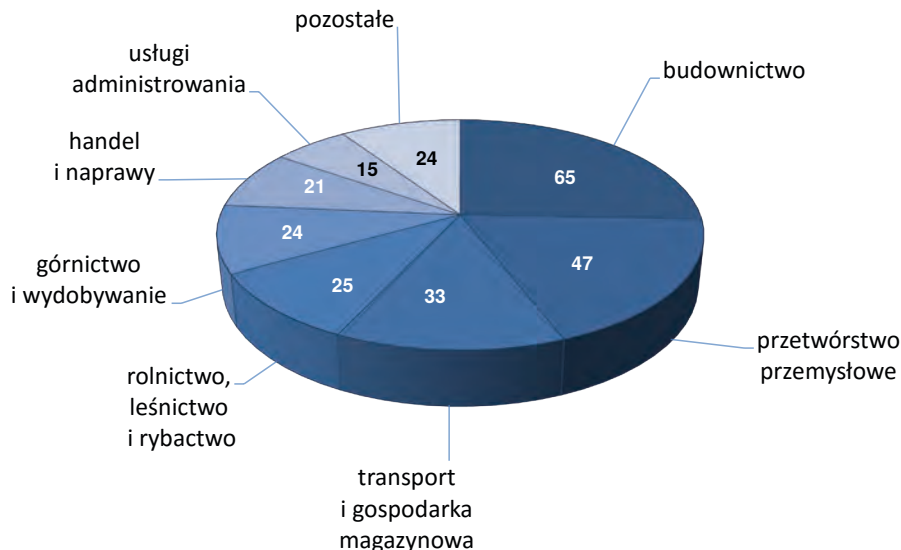
Natomiast wśród **poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym** najliczniejszą grupę stanowiły osoby zatrudnione w sektorze budowlanym (25,6%), przemyśle przetwórczym (18,5%), transporcie (13%), rolnictwie i leśnictwie (9,8%), górnictwie (9,4%) oraz handlu (8,3%).

Do wypadków ze skutkiem śmiertelnym dochodziło najczęściej:

- w wyniku **upadku z wysokości** podczas

- wykonywania robót budowlano-montażowych, remontowych i rozbiórkowych (32 poszkodowanych),
- w wyniku uderzenia poszkodowanego przez **spadający przedmiot** lub **narzędzie** – przy wykonywaniu prac budowlano-montażowych; **skały stropowe** – w podziemnych zakładach górniczych; **część drzewa zawieszona podczas ścinki** – w trakcie prac leśnych (27 poszkodowanych),
- wskutek **niezamierzonego włączenia lub nieumiejętnej obsługi** maszyn, urządzeń do podnoszenia i przenoszenia, środków transportu (26 poszkodowanych),
- w czasie **obecności poszkodowanego w strefie**

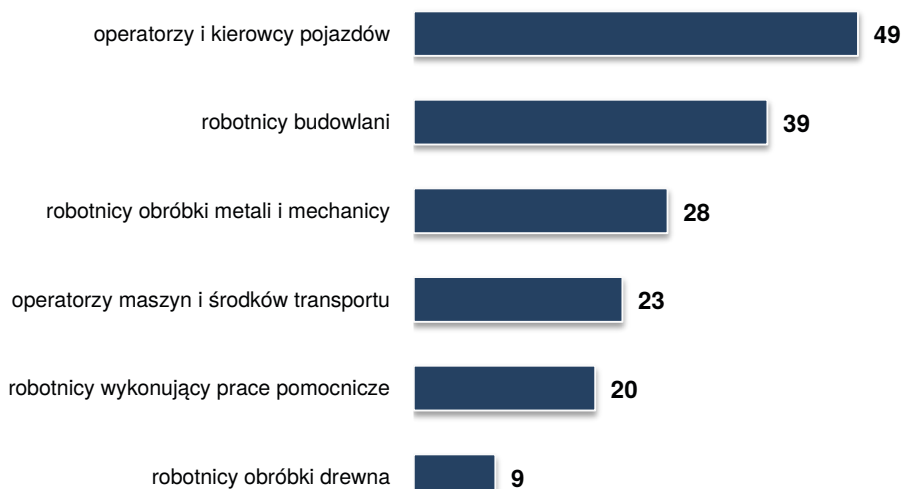
POSZKODOWANI ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH ZAISTNIAŁYCH W 2016 R.
– WG SEKCJI PKD



- zagrożenia**, w której nie powinien przebywać jako osoba nieuprawniona (17 poszkodowanych),
- wskutek **porażenia prądem elektrycznym** spowodowanego brakiem ochrony podstawowej (izolacji lub obudowy) albo niewłaściwą ochroną przed uszkodzeniem urządzenia i instalacji elektrycznej

- (14 poszkodowanych),
- w wyniku gwałtownej **emisji gazów, płynów lub aerozoli substancji szkodliwych** (12 poszkodowanych).
- Do PIP zgłoszono **wypadki komunikacyjne**, w wyniku których śmierć poniosło 91 osób. Zdarzenia

POSZKODOWANI ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH ZAISTNIAŁYCH W 2016 R.
– WG WYKONYWANYCH ZAWODÓW (NAJLICZNIEJSZE GRUPY)



liczba poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym

te zakwalifikowane zostały przez zakładowe zespoły powypadkowe jako wypadki przy pracy. Najczęściej polegały one na zderzeniu pojazdu z nieruchomym obiektem (np. drzewem) lub kolizji drogowej z innym pojazdem.

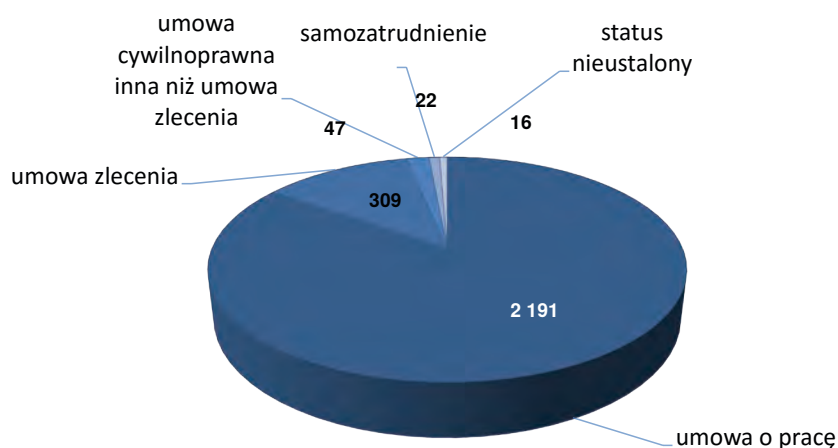
Z reguły poszkodowani w wypadkach śmiertelnych wykonywali zawody związane z działalnością budowlaną, produkcyjną lub transportową.

Nie ulega zmianie struktura zatrudnienia osób poszkodowanych w wypadkach, w tym śmiertelnych, wg podstawy świadczenia pracy – odsetek osób

świadczących **pracę na podstawie innej niż umowa o pracę** w 2016 r. wynosił 15,4% ogólnej liczby poszkodowanych w wypadkach zgłoszonych i zbadanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Najwyższy odsetek (21,7%) poszkodowanych śmiertelnie, wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub w formule samozatrudnienia, ma miejsce w budownictwie.

Jak wynika z danych PIP, wśród poszkodowanych w wypadkach dominującą grupę stanowią osoby młode, o krótkim stażu pracy. Ulegają one wypadkom głównie

POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH ZAISTNIAŁYCH W 2016 R. – WG STATUSU ZATRUDNIENIA



z powodu niezapewnienia im właściwego przygotowania do pracy, co skutkuje niedostateczną wiedzą o zagrożeniach występujących podczas pracy.

Wśród poszkodowanych o dłuższym stażu pracy obserwujemy zjawisko wzrostu liczby osób w wieku przedemerytalnym (kobiety powyżej 55 roku życia i mężczyźni powyżej 60).

W 2016 r. w wypadkach badanych przez PIP poszkodowanych zostało 221 osób w wieku 60 lat i powyżej, spośród których 46 poniosło śmierć, a 75 doznało ciężkich obrażeń ciała.

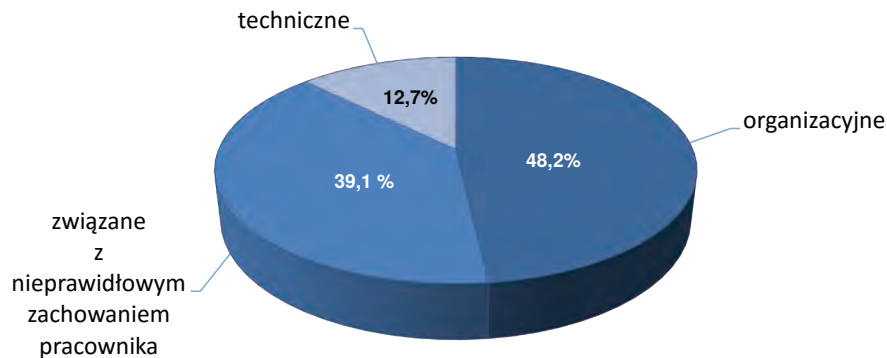
Uwagę zwraca także wzrost liczby wypadków przy pracy, którym ulegają obywatele ukraińscy. W 2016 r. inspektorzy pracy zbadali 75 takich wypadków

zgłoszonych do PIP. W wypadkach tych poniosło śmierć 7 osób, a 20 doznało ciężkich obrażeń ciała (w 2015 r. zgłoszono do PIP wypadki 22 obywateli ukraińskich).

Ustalając przyczyny badanych w 2016 r. wypadków przy pracy, inspektorzy stwierdzili, że wbrew pierwotnym ustaleniom zakładowych zespołów powypadkowych najczęściej przyczyn wynikało z **niewłaściwej organizacji pracy**, czego pochodną było nie tylko tolerowanie przez osoby odpowiedzialne odstępstw od zasad bezpiecznej pracy, ale także braku lub niskiego poziomu zarządzania ryzykiem wypadkowym na stanowiskach pracy.

Z analizy przyczyn wypadków przy pracy badanych przez inspektorów wynika, że najczęściej **przyczyny organizacyjne** polegały na: niewłaściwym przeszkoleniu poszkodowanych w dziedzinie bhp i ergonomii

PRZYCZYNY ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKÓW ZAISTNIAŁYCH W 2016 R.



bądź braku przeszkolenia, a także ich niedostatecznym przygotowaniu zawodowym, braku instrukcji w zakresie bezpiecznej obsługi narzędzi, maszyn lub urządzeń, niewłaściwych poleceniach przełożonych, nieodpowiednim podziale pracy i wadliwej koordynacji prac zbiorowych, braku nadzoru nad pracownikami.

Należy podkreślić, iż **przyczyny organizacyjne**, w większości analizowanych przez inspektorów PIP wypadków przy pracy, **miały znaczenie przyczyn źródłowych** dla pozostałych przyczyn, dotyczących stosowanych rozwiązań technicznych i procedur bezpieczeństwa.

Wśród **przyczyn technicznych** należy w szczególności wymienić: brak, niewłaściwy dobór lub zły stan techniczny urządzeń ochronnych, osłon zabezpieczających pracowników przed dostępem do stref niebezpiecznych oraz nieprawidłową eksploatację maszyn i urządzeń technicznych, polegającą m.in. na niewystarczającej stateczności (np. brak zamocowania maszyny do podłoża, niewłaściwe położenie środka ciężkości), braku lub niewłaściwej sygnalizacji zagrożeń, braku oznakowania stref niebezpiecznych.

Popelniane przez poszkodowanych błędy, tzw. **przyczyny ludzkie**, wynikały m.in. z faktu, iż osoby poszkodowane w niedostatecznym stopniu znały przepisy bhp, co skutkowało nieznanymi zagrożeniami oraz praktycznych sposobów ochrony przed nimi, przebywaniem poszkodowanych w miejscach niedozwolonych bez

upewnienia się, czy nie ma niebezpieczeństwa oraz wykonywaniem czynności bez usunięcia zagrożenia (głównie niewyłączenie maszyny będącej w ruchu). Część błędów popełnionych przez osoby poszkodowane polegała na samowolnym, niczym nie uzasadnionym ryzykownym zachowaniu, jednak w wielu przypadkach towarzyszyło temu zmęczenie lub zdenerwowanie spowodowane brakiem doświadczenia lub nadmiernym tempem pracy.

Oddzielną grupę poszkodowanych stanowią osoby **niepodlegające obowiązkowemu ubezpieczeniu wypadkowemu**. Wśród 63 osób poszkodowanych w roku sprawozdawczym 26 poniosło śmierć, natomiast 12 doznało ciężkich obrażeń ciała. Najwięcej takich zdarzeń wystąpiło w budownictwie (zgłoszono wypadki 31 osób, z których 10 poniosło śmierć) oraz w przetwórstwie przemysłowym (zgłoszono wypadki 20 osób, z których 9 poniosło śmierć). Skala problemu jest trudna do oszacowania (dot. osób pracujących na podstawie umów o dzieło, a także umów zlecenia niepotwierdzonych na piśmie).

Analiza danych uzyskanych w wyniku kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazuje na **dwie najbardziej wypadkogenne branże – budownictwo i przetwórstwo przemysłowe**. Kontrole prowadzone w tych branżach potwierdzają wysoki poziom nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy, które zostały omówione w części *Sprawozdania* dotyczącej kontroli prac budowlanych oraz zakładów produkcyjnych. Świadczą o tym również, oprócz zastosowanych środków prawnych i sankcji karnych, wnioski kierowane do ZUS o podwyższenie składki na

ubezpieczenie wypadkowe o 100% z powodu rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzonych podczas dwóch kolejnych kontroli.

Pracodawcy i przedsiębiorcy obowiązani są chronić zdrowie i życie pracowników oraz innych osób świadczących pracę, bez względu na podstawę prawną. Szczegółnej uwagi wymaga zatem procedura ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz dokonywania oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku przy pracy. **Powiązanie ustaleń wynikających z analizy wypadków przy pracy oraz ustaleń z oceny ryzyka zawodowego powinno być podstawą do podejmowania skutecznych działań prewencyjnych.** To standard, który winien dotyczyć również osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

Szczegółowe wyniki badania prawidłowości prowadzenia postępowań przez zespoły powypadkowe, doboru środków i wniosków profilaktycznych oraz skuteczności środków wdrożonych omówione zostały w części *Sprawozdania* dotyczącej kontroli zakładów, w których stwierdzono najwięcej wypadków przy pracy.

Aktualność zachowuje wniosek zawarty w *Sprawozdaniu z działalności PIP w 2015 r.* o konieczności **objęcia obowiązkiem zgłoszenia do PIP wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków związanych z pracą, niezależnie od podstawy jej świadczenia.** Umożliwi to Państwowej Inspekcji Pracy efektywniejsze działania, służące zarówno

ograniczeniu zagrożeń wypadkowych, jak i zapewnieniu niezbędnej ochrony prawnej osobom poszkodowanym i ich rodzinom.

2. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM ZAWODOWYM W ZAKŁADACH, W KTÓRYCH ODNOTOWANO NAJWIĘCEJ WYPADKÓW PRZY PRACY

Zakres kontroli

Jednym z priorytetowych zadań PIP o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa pracy jest identyfikowanie i eliminowanie źródeł wypadków przy pracy w zakładach o największej wypadkowości. Fakt zaistnienia takich zdarzeń, w tym zdarzeń o cechach powtarzalnych, świadczy o niewłaściwej organizacji pracy i błędach w zarządzaniu ryzykiem zawodowym.

W 2016 r. inspektorzy pracy sprawdzili skuteczność środków zapobiegających wypadkom przy pracy w 536 zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy (ogółem świadczyło w nich pracę ok. 75 tys. osób, w tym ok. 59 tys. na podstawie umów o pracę).

Działania kontrolne przeprowadzono **w trzech grupach zakładów:** kontrolowanych powtórnie (poprzednie kontrole odbyły się w 2014 r.), kontrolowanych po raz pierwszy (dobór na podstawie baz danych o wypadkach PIP i ZUS IWA) oraz w tych, które odmówiły lub odstąpiły od udziału w programie prewencyjnym PIP w 2015 r.

Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy (skontrolowane w 2016 r.)

Wyszczególnienie	Zakłady poddane rekontroli (poprzednia kontrola w 2014 r.) (1 grupa)	Zakłady skontrolowane po raz pierwszy w 2016 r. (2 grupa)	Zakłady skontrolowane w 2016 r. – po odstąpieniu od udziału w programie prewencyjnym w 2015 r. (3 grupa)
Liczba zakładów	169	225	142
Liczba osób pracujących	8 847	56 128	10 021
Wielkość zatrudnienia:			
do 9 pracowników	11	7	13
10 – 49 pracowników	116	64	68
50 – 249 pracowników	38	107	57
250 i powyżej	4	47	4
Branże:			
rolnictwo, leśnictwo	4	3	2
przemysł	74	122	63
gospodarka komunalna	9	10	7
budownictwo	34	22	22
handel	25	27	16
usługi i pozostałe	23	41	32

Diagnoza

W grupie 169 zakładów poddanych rekontroli zarejestrowano 363 wypadki przy pracy (od poprzedniej kontroli w 2014 r. do dnia rekontroli w 2016 r.). W 83 zakładach doszło do 158 wypadków o cechach powtarzalnych, tj. przy takich samych (lub czasami tych samych) maszynach, urządzeniach technicznych i narzędziach, przy takich samych czynnościach lub w tym samym miejscu. W ramach kontroli inspektorzy pracy przeanalizowali 286 dokumentacji powypadkowych oraz 311 udokumentowanych ocen ryzyka zawodowego, a także wnioski i środki profilaktyczne zastosowane po wypadkach przy pracy.

Błędy w opisie okoliczności wypadków przy pracy stwierdzono w 24% analizowanych dokumentacji powypadkowych (w 2014 r. – w 36%). **Nieustalenie wszystkich przyczyn lub ustalenie przyczyn nieprawidłowych** odnotowano w 34% badanych dokumentacji (w 2014 r. – w 44%). **Brak środków i wniosków profilaktycznych** w protokole powypadkowym stwierdzono w 25% poddanych analizie protokołów (w 2014 r. – w 38%). **Najpoważniejszym problemem** dla zakładowych zespołów powypadkowych **było dokonanie prawidłowej analizy** stanu technicznego maszyn i urządzeń, warunków wykonywania pracy na określonych stanowiskach pracy, przygotowania pracowników do pracy na podstawie szkoleń bhp, profilaktycznych badań lekarskich, kwalifikacji zawodowych oraz informacji o ryzyku zawodowym na stanowiskach pracy, na których dochodziło do wypadków przy pracy.

Nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego (powypadkowej) zagrożeń, które spowodowały wypadki przy pracy, stwierdzono w 18% analizowanych ocen (w 2014 r. – 41%).

Nieuczestniczenie pracowników w ocenie ryzyka zawodowego, a co za tym idzie w analizie zagrożeń skutkujących wypadkami przy pracy, stwierdzono w 26% analizowanych ocen (w 2014 r. – w 40%).

Nie wdrożono po wypadkach żadnych środków profilaktycznych lub wdrożono środki nieprawidłowe bądź w niepełnym zakresie w 17% skontrolowanych zakładów. W okresie pomiędzy pierwszą a drugą kontrolą doszło w tych zakładach do 55 wypadków przy pracy.

Inspektorzy pracy wskazali ponadto na **brak spójności środków** wynikających z oceny ryzyka zawodowego ze środkami i wnioskami profilaktycznymi

zawartymi w protokołach powypadkowych. Nieprawidłowości tego rodzaju stwierdzono w 1/4 skontrolowanych zakładów.

W grupie 225 zakładów skontrolowanych po raz pierwszy inspektorzy przeanalizowali 1 403 dokumentacje powypadkowe oraz 662 udokumentowane oceny ryzyka zawodowego, zwracając szczególną uwagę na wnioski i środki profilaktyczne zastosowane po wypadkach przy pracy.

Błędy w opisie okoliczności wypadków przy pracy stwierdzono w 27% analizowanych dokumentacji powypadkowych. Nieustalenie wszystkich przyczyn lub ustalenie przyczyn nieprawidłowych stwierdzono w 45% badanych dokumentacji. Brak jakichkolwiek ustalonych okoliczności wypadków wystąpił w 14 dokumentacjach powypadkowych, natomiast brak przyczyn wypadków – w 37. Środków i wniosków profilaktycznych nie zawarto w 28% analizowanych protokołów.

Podstawowym uchybieniem w kontrolowanej grupie zakładów pozostaje wciąż **nieprawidłowe wskazywanie czynników aktywizujących** wydarzenie, które doprowadziło do urazu, oraz **wskazywanie wydarzenia jako przyczyny** wypadku (np. wskazanie upadku z wysokości jako przyczyny wypadku, podczas gdy prawdziwą przyczyną był brak balustrad ochronnych na rusztowaniu). W dużej części dochodzeń powypadkowych nie uwzględniono przyczyn technicznych lub organizacyjnych, eksponując niewłaściwe zachowanie poszkodowanych.

Nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego (powypadkowej) zagrożeń, które spowodowały wypadki przy pracy, stwierdzono w 25% analizowanych ocen. Nieuczestniczenie pracowników (w tym pracowników poszkodowanych) w ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których doszło do wypadku przy pracy, stwierdzono w 59% badanych ocen.

Prawie 8% skontrolowanych pracodawców nie przeprowadziło udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego dla prac, podczas których doszło do wypadków. Dotyczyło to 17 dokumentacji oceny ryzyka zawodowego.

Brak spójności środków wynikających z oceny ryzyka zawodowego ze środkami i wnioskami profilaktycznymi zawartymi w protokołach powypadkowych stwierdzono w 28% skontrolowanych zakładów. **Nieprawidłowości** w tym zakresie **mają szczególnie znaczenie dla skutecznego ograniczania ryzyka wypadkowego**. Wypadki bowiem są realnym weryfikatorem trafności środków profilaktycznych przyjętych w ocenie ryzyka zawodowego.

Skontrolowano 142 zakłady, które nie przystąpiły do programu prewencyjnego w 2015 r. lub z niego zrezygnowały (trzecia grupa zakładów). Inspektorzy przeanalizowali 487 dokumentacji powypadkowych oraz 400 udokumentowanych ocen ryzyka zawodowego, a także wnioski i środki profilaktyczne zastosowane po wypadkach przy pracy.

Błędy w opisie okoliczności wypadków przy pracy wystąpiły w 34% analizowanych dokumentacji powypadkowych. Nieustalenie wszystkich przyczyn lub ustalenie przyczyn nieprawidłowych dotyczyło 41% badanych dokumentacji. Brak środków i wniosków profilaktycznych stwierdzono w 41% analizowanych protokołów powypadkowych.

Nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego (powypadkowej) zagrożeń, które spowodowały wypadki przy pracy, odnotowano w 37% analizowanych ocen.

Wyniki kontroli w zakładach o największej wypadkowości dowodzą, iż **istotną poprawę w zakresie wdrażania skutecznych środków zapobiegających wypadkom przy pracy odnotowano w grupie zakładów powtórnie kontrolowanych** (poprzednie kontrole w tym samym zakresie przeprowadzone zostały w 2014 r.). Przede wszystkim stwierdzono w nich największy, w stosunku do pozostałych grup zakładów, odsetek wdrożonych środków profilaktycznych po zaistniałych wypadkach przy pracy. Ich adekwatność do zagrożeń, które spowodowały te wypadki, w zasadniczy sposób wpływa na radykalną poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy podkreślić, iż **skuteczność zastosowanych środków zapobiegających ponownym wypadkom ma swoje źródło w rzetelnie prowadzonych postępowaniach powypadkowych oraz aktualizowanych ocenach ryzyka** zawodowego, uwzględniających zidentyfikowane w tych postępowaniach źródła zagrożeń, które doprowadziły do wypadków. Z kontroli wynika również, że w części zakładów nie wdrażano w zasadzie żadnych środków profilaktycznych po wypadkach lub wdrażano środki, które nie miały wpływu na skuteczne zapobieganie kolejnym zdarzeniom wypadkowym. W takich sytuacjach inspektorzy egzekwowali prawo pracowników do bezpiecznych warunków pracy decyzjami wstrzymującymi prace lub kierowali pracowników do innych bezpiecznych prac – do czasu wyeliminowania zagrożeń.

Zdecydowanie więcej nieprawidłowości stwierdzono w dwóch pozostałych grupach zakładów – kontrolowanych po raz pierwszy oraz zakładów, które odstąpiły od udziału w dobrowolnym programie prewencyjnym, lub do niego nie przystąpiły. W zakładach

tych odnotowano zdecydowanie więcej nieprawidłowo przeprowadzonych postępowań powypadkowych i ocen ryzyka zawodowego. Brak spójności tych działań świadczy o wciąż niedostatecznej wiedzy osób zarządzających zakładami lub o ich niechęci do ujawniania istotnych zaniedbań o charakterze organizacyjnym.

Wnioski

Na podstawie doświadczeń inspektorów pracy, badających wypadki przy pracy oraz kontrolujących skuteczność środków zapobiegających tym wypadkom, można stwierdzić, że **prawidłowy nadzór i zaangażowanie kierownictwa zakładu w sprawy bhp** (szczególnie w zakresie oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem ustaleń powypadkowych) oraz uczestnictwo pracowników w takich ocenach **mają decydujące znaczenie w skutecznym zarządzaniu bezpieczeństwem pracy**.

Analiza wyników kontroli stosowanych przez zakłady środków zapobiegających wypadkom przy pracy wskazuje na priorytetowe znaczenie tych działań i potrzebę ich kontynuowania, z uwzględnieniem dostępnych środków oddziaływania o charakterze edukacyjnym i wychowawczym, a także sankcyjnym, również w postaci wniosku do ZUS o podwyższenie składki ubezpieczenia wypadkowego.

3. OBNIŻENIE POZIOMU RYZYKA ZAWODOWEGO W GRUPIE ZAKŁADÓW O WYSOKIEJ SKALI ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH (WZMOŻONY NADZÓR)

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili 46 kontroli w 45 podmiotach, które zostały objęte programem wzmożonego nadzoru na lata 2016-2018. W tej grupie znalazły się 4 zakłady, kontrolowane w latach 2013-2015, w których nie uzyskano istotnej poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy. Nadzorowane podmioty zatrudniały ogółem 26,4 tys. osób, w tym 25,5 tys. na podstawie stosunku pracy. **W warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi dla zdrowia** (głównie: hałasem, pyłami przemysłowymi, wibracją i mikroklimatem), **czynnikami mechanicznymi**, związanymi zwłaszcza z obsługą szczególnie niebezpiecznych maszyn, **czynnikami uciążliwymi** (głównie nadmiernym wysiłkiem fizycznym

i wymuszoną pozycją ciała) **pracowało 10,7 tys. osób, tj. 41% zatrudnionych**. Pracownicy w wieku przedemerytalnym (kobiety powyżej 55 roku życia i mężczyźni powyżej 60) stanowili ok. 8% ogółu zatrudnionych, a w warunkach zagrożenia pracowało 591 osób, tj. ok. 6% wszystkich zatrudnionych w tych warunkach. Osobom w wieku przedemerytalnym przyznano 32 renty z tytułu ogólnego stanu zdrowia. Liczba dni niezdolności do pracy pracowników w wieku przedemerytalnym wskutek choroby stanowiła ok. 11,5% całkowitej liczby dni niezdolności. Pracę w porze nocnej wykonywało 8% pracowników w tej grupie wiekowej, również 8% zatrudnionych było w godzinach nadliczbowych.

W kontrolowanych zakładach stwierdzono 5 chorób zawodowych (uszkodzenie słuchu – 2 przypadki, pylice płuc – 3), w tym 4 u osób w wieku przedemerytalnym. W 2016 r. orzeczono 56 rent, w tym 54 z tytułu ogólnego stanu zdrowia i 2 z tytułu wypadków przy pracy.

Diagnoza

W roku sprawozdawczym w kontrolowanych zakładach wydarzyło się 668 **wypadków przy pracy**, w tym 4 ciężkie, przy czym 56 wypadków przy pracy (8% ogółu wypadków) odnotowano w grupie pracowników w wieku przedemerytalnym. Najwięcej wypadków było związanych z obsługą maszyn i urządzeń (np. obrabiarek) oraz prowadzeniem prac transportowych. Skutkami tych zdarzeń były z reguły urazy kończyn górnych i dolnych (skaleczenia, stłuczenia, zwichnięcia i złamania).

Inspektorzy pracy przeanalizowali 290 dokumentacji powypadkowych. Najczęściej występującą nieprawidłowością było niepełne ustalenie okoliczności wypadków (16% dokumentacji), nieustalenie wszystkich lub błędne ustalenie przyczyn wypadków (15% dokumentacji). **Często w protokołach powypadkowych jako przyczynę wypadku wskazywano wydarzenie powodujące wypadek**. Błędy w dochodzeniu powypadkowym skutkowały ustaleniem niewłaściwych wniosków i środków profilaktycznych (15% dokumentacji), które niejednokrotnie sprowadzały się jedynie do zapoznania pracowników z okolicznościami wypadku. Nierzetelne badanie wypadku pod kątem przyczyn uniemożliwiło lub ograniczyło zidentyfikowanie zagrożeń, które zainicjowały zdarzenie (16% stanowisk objętych badaniem).

Wiele zastrzeżeń inspektorów pracy dotyczyło **oceny ryzyka zawodowego**. Uchybienia polegające na niezidentyfikowaniu w ocenie ryzyka wszystkich zagrożeń występujących na stanowiskach pracy dotyczyły 6% badanych stanowisk. Po zaistniałych wypadkach przy pracy pracodawca powinien zaktualizować ocenę ryzyka

zawodowego, uwzględniając w niej zagrożenia, które do nich doprowadziły; powinien także wskazać sposoby ograniczania zagrożeń. Szczególnie niepokojący był fakt, że w odniesieniu do 31% stanowisk, na których wydarzyły się wypadki, pracodawcy nie dopełnili tego obowiązku. Często też pracodawcy nie informowali pracowników o zweryfikowanej ocenie ryzyka zawodowego po zdarzeniu wypadkowym (dot. 34% pracowników objętych badaniem). Stwierdzano również przypadki braku aktualizacji oceny ryzyka zawodowego po zmianie technologii produkcji (dot. 11% badanych stanowisk). W 11 zakładach w ocenie ryzyka zawodowego nie uczestniczyli przedstawiciele pracowników. W opinii inspektorów pracy wielu pracodawców traktuje sporządzenie oceny ryzyka zawodowego jako spełnienie wymogu formalnego, nie dostrzegając w niej fundamentalnego narzędzia służącego poprawie warunków pracy i eliminowaniu zagrożeń wypadkowych w miejscu pracy.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że **najwięcej nieprawidłowości o bezpośrednim wpływie na bezpieczeństwo pracowników dotyczyło stanu technicznego maszyn i urządzeń**. Stwierdzano głównie brak prawidłowych urządzeń ochronnych i osłon, zapobiegających dostępowi do stref niebezpiecznych, niezapewnienie odpowiednich elementów sterowniczych lub brak ich oznakowania, a także brak wyposażenia maszyn w urządzenia do zatrzymania awaryjnego. Nieprawidłowości tego rodzaju ujawniono w co piątej kontrolowanej maszynie lub urządzeniu. Odnotowano również przypadki nieopracowania instrukcji bhp dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi. **Wiele uchybień dotyczyło zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych** (zbiorników technologicznych, otworów wejściowych do kanałów) lub ich oznakowania (13 zakładów). Analogiczna sytuacja dotyczyła **oznakowania i zabezpieczenia dróg transportowych**, a nieprawidłowości stwierdzono w 14 zakładach.

Brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych dotyczył 6 pracodawców, natomiast u 10 wykaz nie uwzględniał wszystkich prac; w 2 zakładach pracodawcy nie przeprowadzili badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. W 12 zakładach nie było aktualnych badań i pomiarów hałasu, w 4 – zapylenia, w 2 – czynników chemicznych; w co 10 kontrolowanym pomieszczeniu zakładu oświetlenie elektryczne było niezgodne z obowiązującymi normami.

Nieprawidłowości w zakresie eksploatacji **urządzeń i instalacji elektrycznych** polegały najczęściej na braku badań ochrony przeciwporażeniowej podstawowej (7 zakładów) oraz niezabezpieczeniu przewodów

elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym (6).

Pracodawcy z reguły wyposażali pracowników w **środki ochrony indywidualnej**. Brak wyposażenia stwierdzono jedynie w stosunku do 49 pracowników, tj. 3% objętych badaniem. W jednym zakładzie pracodawca nie wyposażył w środki ochrony dróg oddechowych 20 pracowników pracujących w przekroczeniu NDS pyłu drewna twardego, będącego czynnikiem rakotwórczym.

Należy dodać, że 4% stanowisk pracy, gdzie dochodziło do emisji czynników szkodliwych, nie wyposażono w urządzenia do ich usuwania (w tzw. wentylację miejscową).

Kontrola wewnątrzzakładowego nadzoru nad warunkami pracy wykazała jednostkowe uchybienia. W jednym zakładzie pracodawca, pomimo ciążącego na nim obowiązku, nie utworzył **służby bhp**, w trzech zakładach stwierdzono nieprawidłową liczbę pracowników służby bhp. W siedmiu zakładach służba bhp nie w pełni wykonywała zadania dotyczące m.in. obowiązku okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz udziału w przekazywaniu do użytkownika nowo wybudowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych.

W trzech zakładach, zatrudniających powyżej 250 pracowników, pracodawcy nie powołali komisji do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, w 4 zakładach komisja nie wywiązywała się ze swojego podstawowego obowiązku, czyli przeglądów stanowisk pracy, a w 7 przeprowadzono je nieterminowo.

Pracodawcy w zasadzie wypełniali obowiązek poddawania pracowników wymaganym **szkoleniom w dziedzinie bhp** oraz profilaktycznym **badaniom lekarskim**. Stwierdzano pojedyncze przypadki nieodbycia przez pracownika instruktażu stanowiskowego (13 pracowników spośród 1 300 objętych badaniem) i szkolenia okresowego (24 pracowników). Odnotowano również pojedyncze nieprawidłowości związane z wymogiem posiadania przez pracowników **dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych** (8 pracowników w zakresie obsługi urządzeń transportu wewnątrzzakładowego).

Podczas 44 rekontroli, przeprowadzonych w drugim półroczu 2016 r., inspektorzy sprawdzili realizację wydanych wcześniej środków prawnych. Pracodawcy wykonali 1 203 decyzje (98%) oraz zrealizowali 242 wnioski w wystąpieniach (95%).

Podsumowując wyniki kontroli, należy stwierdzić, że **istotnym problemem w skontrolowanych zakładach był brak identyfikacji zagrożeń** występujących na stanowiskach pracy, w tym zagrożeń z obszaru techniki i organizacji, których aktywizacja doprowadziła do

wypadków przy pracy, **lub ich niewłaściwa identyfikacja**. Skutkowało to w wielu przypadkach nieodpowiednimi działaniami naprawczymi (lub korygującymi) bądź ich brakiem. Poważne wątpliwości budziła również organizacja pracy w kontrolowanych zakładach, w szczególności w odniesieniu do jakości przygotowania pracowników do pracy (tj. szkoleń w dziedzinie bhp oraz profilaktycznych badań lekarskich).

Wnioski

Przedmiotem szczególnej uwagi inspektorów pracy, kontrolujących w kolejnych 2 latach zakłady objęte programem wzmożonego nadzoru, będzie:

- prowadzenie rzetelnej oceny ryzyka zawodowego uwzględniającej zagrożenia, które skutkowały wypadkami przy pracy,
- jakość postępowań powypadkowych,
- przygotowanie pracowników do pracy w kontekście analizy okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- działalność służby bezpieczeństwa i higieny pracy, a w przypadku dużych zakładów działalność komisji bhp.

4. BUDOWNICTWO – ELIMINOWANIE ZAGROZEŃ WYPADKOWYCH

A. PRACE BUDOWLANE I ROZBIÓRKOWE

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili 5 181 kontroli na 2 805 budowach. Objęte kontrolą podmioty (4 340) zatrudniały łącznie ponad 41,4 tys. osób, w tym ponad 33,6 tys. pracowników (81%). Wśród kontrolowanych dominowały mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy o kilkuosobowym zatrudnieniu (77%) oraz małe zakłady o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (21%).

Diagnoza

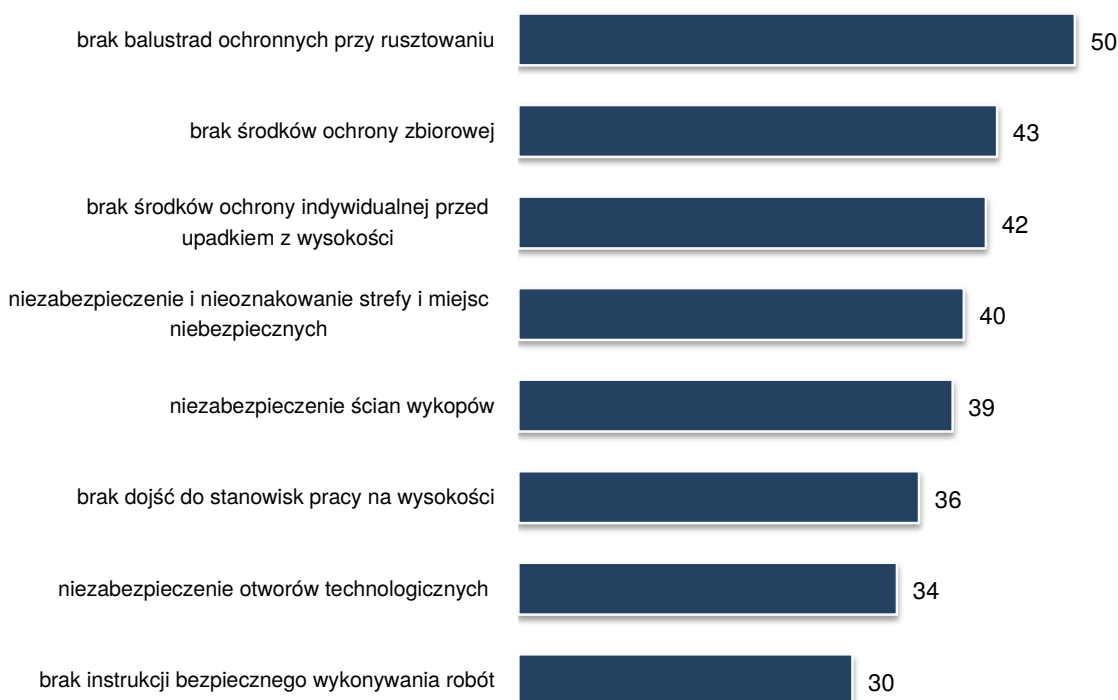
Podobnie jak w latach ubiegłych najczęściej stwierdzano naruszenie przepisów bhp przy wykonywaniu **prac na wysokości i w wykopach**. Na co drugiej budowie prace budowlane wykonywano z użyciem rusztowań, które często były montowane przez osoby nieposiadające wymaganých uprawnień, szczególnie przy

pracach krótkoterminowych. Prawie połowa rusztowań (1 373) została dopuszczona do użytkowania bez udokumentowanego odbioru technicznego. Skutkowało to wykonywaniem pracy na **rusztowaniach nieprawidłowo zmontowanych i niekompletnych** (bez: poręczy

ochronnych przy pomostach roboczych, pionów komunikacyjnych, pomostów roboczych i zakotwień do stałych elementów obiektu).

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło eksploatacji **rusztowań warszawskich**, w których jako pomosty

TERENY BUDÓW



% budów, na których naruszono przepisy

robocze wykorzystywane były pojedyncze deski, nie stosowano balustrad i pionów komunikacyjnych. Ponadto rusztowania ustawiane były na wysokość znacznie przekraczającą normy określone przez producenta. Działania takie spowodowane są niskimi kosztami zakupu elementów rusztowania warszawskiego oraz nabywaniem przez przedsiębiorców wyłącznie „ramek” rusztowania bez dodatkowego wyposażenia, tj. systemowych balustrad, pomostów roboczych, desek krawęźnikowych. Często zdarzało się również, zwłaszcza u mikroprzedsiębiorców, że dopuszczano do użytkowania stare, zużyte technicznie rusztowania.

Inspektorzy stwierdzali także nieprawidłowości dotyczące rusztowań systemowych metalowych, które polegały na braku balustrad przy pomostach roboczych, a także niewłaściwym kotwieniu lub posadowieniu. Rusztowania były zmontowane w sposób nietypowy,

niezgodnie z zaleceniami producenta.

Na większych inwestycjach skala uchybień w tym zakresie była znacznie mniejsza, a nieprawidłowości wynikały w szczególności z braku okresowych przeglądów rusztowań.

Nadzór budowy niejednokrotnie dopuszczał do użytkowania rusztowania, na których pracę wykonywały firmy podwykonawcze; na etapie bieżącej eksploatacji nikt nie weryfikował „usprawnień” wprowadzonych przez osoby świadczące tam pracę, które polegały między innymi na demontażu elementów zabezpieczających przed upadkiem z wysokości (w celu ułatwienia sobie pracy).

Nadal niepokojącą nieprawidłowością o znacznej skali jest dopuszczanie pracowników do pracy **bez zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości**. Problem

dotyczy w szczególności niezastosowania na stanowiskach pracy środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości, niezapewnienia bezpiecznych przejść i dojść do stanowisk pracy, niezabezpieczenia otworów technologicznych oraz niewyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Nieprawidłowości dotyczące **ochrony zbiorowej** polegały przede wszystkim na braku balustrad przy krawędziach stropów, wzdłuż biegów schodowych i spoczników, wokół otworów technologicznych w stropach oraz przy ścianach zewnętrznych. Często przy krawędziach stropów lub otworach technologicznych zamiast balustrad chroniących przed upadkiem osób z wysokości stosowane były taśmy ostrzegawcze lub balustrady z desek, które nie posiadają wymaganej wytrzymałości na siły poziome. Nawet w przypadku systemowych balustrad stwierdzano uchybienia dotyczące braku desek krawężnikowych lub pośredniego wypełnienia.

Prace murarskie, instalacyjne, wykończeniowe były wykonywane z podestów roboczych, których wysokość nie przekraczała 2-3m. Nadzór i sami pracownicy bagatelizowali sprawę zabezpieczeń przed upadkiem, wychodząc z założenia, że upadek nie spowoduje urazów.

Stwierdzano również nieprawidłowy sposób zabezpieczenia pracownika przed upadkiem z wysokości przy zastosowaniu **środków ochrony indywidualnej** – ich niewłaściwy dobór do warunków wykonywania prac i występujących zagrożeń; zaobserwowano też brak wiedzy samych pracowników o właściwym sposobie ich użytkowania. Istotnym problemem było także nieokreślenie przez nadzór punktów kotwiących, do których należy przypiąć uprząż. Wyniki kontroli w zakresie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed upadkiem z wysokości wskazały, że 589 pracowników nie zostało w nie wyposażonych, a 616 nie stosowało środków, pomimo że zostali w nie wyposażeni.

Prace na wysokości należą do prac szczególnie niebezpiecznych i są przyczyną większości śmiertelnych i ciężkich wypadków. Brak zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości związany jest przede wszystkim z tolerowaniem przez nadzór niebezpiecznych metod pracy. Dla części przedsiębiorców najważniejsze jest wykonanie jak największego zakresu prac, od którego uzależniony jest zysk, bez względu na bezpieczeństwo pracujących.

Stwierdzano również **brak wygradzenia i oznakowania stref niebezpiecznych** zarówno przy wykonywaniu prac na wysokości – na rusztowaniach lub

z wykorzystaniem sprzętu do transportu pionowego, jak i przy pracach ziemnych oraz w wykopach (40% budów). Nadal wykonywano **roboty w wykopach o ścianach niezabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu** (brak obudowania lub skarpowania). Wykonawcy często nie mieli wiedzy dotyczącej kategorii gruntu, w którym wykonywali wykopy. Zdarzało się, że urobek z wykopu nie był wywożony poza miejsce jego wydobycia, tylko składowany przy krawędzi wykopu i obciążał jego nieumocnione ściany. Brak było też prawidłowo wykonanych zejść (wejść) do wykopów. Nieprawidłowości występowały zarówno przy wykonywaniu wykopów liniowych, jak i szerokoprzestrzennych. Przyczynami nieprawidłowości były względy ekonomiczne, pośpiech oraz lekceważenie zagrożeń związanych z wykonywaniem prac ziemnych, zwłaszcza w gruntach spoistych, które według wykonawców nie wymagają zabezpieczeń, „ponieważ się nie osuwają”.

Jedna czwarta pracodawców (wykonawców robót budowlanych) nie zapewniła 5 037 (12%) pracownikom **instrukcji bezpiecznego wykonywania robót**. Natomiast 236 pracodawców prowadziło roboty budowlane niezgodnie z opracowanymi instrukcjami. Problem występował przede wszystkim na małych budowach. Wykonawcy często mylnie interpretowali obowiązujące przepisy, traktując plan BiOZ jako instrukcję bezpiecznego wykonywania robót.

Na większych budowach prowadzonych przez firmy korporacyjne (w tym sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie) podwykonawca przed dopuszczeniem do realizacji prac musi przedstawić instrukcję bezpiecznego wykonywania robót nadzorowi generalnego wykonawcy i dopiero po jego akceptacji może przystąpić do wykonywania prac.

Na 13% budów ujawniono niewłaściwą **eksploatację maszyn i urządzeń**. Najczęściej występujące uchybienia to brak osłon uniemożliwiających dostęp do miejsc niebezpiecznych (np. podczas eksploatacji pilarek do cięcia wzdłużnego bez osłony tarczy), brak osłon przekładni pasowych betoniarek, zagęszczarek itp. Brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń stwierdzono na 27% budów.

W wyniku podjętych działań zlikwidowano znaczną liczbę nieprawidłowości i zagrożeń, co wpłynęło na poprawę warunków pracy i bezpieczeństwa na budowach. Już w trakcie kontroli, w wyniku realizacji decyzji ustnych wydanych przez inspektorów pracy, usunięto 73% nieprawidłowości związanych z niewłaściwym wykonywaniem prac.

Niestety w niektórych przypadkach osiągnięte efekty nie były trwałe, gdyż podczas kolejnych kontroli

stwierdzano podobne nieprawidłowości. W związku z rażącymi naruszeniami przepisów bhp, ujawnionymi podczas dwóch kolejnych kontroli, inspektorzy skierowali **38 wniosków do ZUS o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe.**

Inspektorzy skierowali ponadto **pisma informujące** o stwierdzonych naruszeniach przepisów bhp m.in. do: nadzoru budowlanego (o braku tablic informacyjnych, planów BiOZ, wykonywaniu robót budowlanych bez pozwolenia), urzędu dozoru technicznego (o braku decyzji dopuszczającej urządzenie poddoporowe do eksploatacji, nieterminowych przeglądach i konserwacjach).

Coraz częściej na budowach zatrudniane są osoby, które wcześniej nie miały styczności z branżą budowlaną. Duża część pracodawców szuka oszczędności poprzez zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych oraz umów z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą na własny rachunek (tzw. samozatrudnianie). Poważnym utrudnieniem w sprawowaniu nadzoru oraz osiągnięciu trwałej poprawy w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników budowlanych jest **brak odpowiedzialności prawnej inwestora w zakresie bezpieczeństwa pracy** zarówno na etapie projektowania inwestycji, jak i realizacji.

Pracodawcy tłumaczyli nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, podobnie jak w latach poprzednich, trudnościami ekonomicznymi spowodowanymi niewywiązywaniem się inwestorów ze zobowiązań finansowych, konkurencją cenową innych wykonawców, a także rotacją pracowników, powodującą konieczność przeprowadzania kolejnych szkoleń bhp, badań lekarskich, wyposażania w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze. Z tych względów małe firmy niechętnie decydują się na wprowadzanie nowych, bezpieczniejszych rozwiązań technicznych lub pozyskiwanie pracowników posiadających wymagane przepisami uprawnienia kwalifikacyjne.

Inaczej przebiegają kontrole inwestycji realizowanych przez **duże firmy budowlane**, z wieloletnim doświadczeniem w branży, które posiadają wykwalifikowane służby bhp oraz **dbają o zapewnienie określonego przepisami poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników** wszystkich podmiotów zaangażowanych w inwestycję. Kontrole poprzedzane są spotkaniami z inwestorami, projektantami, kierownictwem budowy oraz wykonawcami poszczególnych etapów realizacji inwestycji. Taki sposób podejścia sprzyja zaangażowaniu uczestników procesu budowlanego w zapewnienie wysokich standardów bezpieczeństwa pracy.

Dla wszystkich zainteresowanych problematyką bezpieczeństwa pracy w budownictwie organizowano

seminaria, szkolenia oraz konferencje w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy lub miejscach wskazanych przez partnerów wspierających działania PIP. Udzielano także porad z zakresu organizacji prac i stanowisk pracy. W ramach działań edukacyjno-popularyzatorskich współpracowano w szczególności z izbami inżynierów i techników budownictwa, organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi.

W okręgowych inspektoratach pracy działały regionalne rady ds. bezpieczeństwa pracy w budownictwie, zrzeszające przedstawicieli różnych organizacji i stowarzyszeń, których zadaniem jest wypracowanie wspólnych przedsięwzięć dla poprawy bezpieczeństwa pracy w sektorze budowlanym.

Wniosek

Ze względu na wciąż dużą powtarzalność zagrożeń występujących na kolejnych budowach (odcinkach lub etapach budów) niezbędne jest dalsze prowadzenie w tej branży kompleksowych kontroli, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień planowania w zakresie bhp, nadzoru nad robotami wykonywanymi przez podwykonawców oraz ich koordynacji.

* * *

Oprócz kontroli kompleksowych inspektorzy prowadzili w budownictwie również **krótkie kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących.**

Zakres kontroli

Przeprowadzono **2 016 krótkich kontroli**, w większości na terenach małych budów, na których roboty budowlane wykonywało od kilku do kilkunastu osób. Kontrole te wynikały z zaobserwowanych przez inspektorów pracy bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia osób pracujących. W 1 917 firmach budowlanych objętych krótkimi kontrolami pracę świadczyło ponad 17,4 tys. osób, w tym ponad 13,9 tys. pracowników. W niektórych przypadkach, uzasadnionych stwierdzonym brakiem trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy (np. ponowne wystąpienie podobnych zagrożeń na kolejnych etapach robót lub obiektach), kontrole były powtarzane w krótkich odstępach czasu w tych samych firmach.

Ponadto na terenie wcześniej kontrolowanych budów zrealizowano **371 krótkich kontroli, w trakcie których potwierdzono usunięcie nieprawidłowości** powodujących bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia. W skontrolowanych podmiotach pracę świadczyło ponad 3,2 tys. osób, w tym ponad 2,7 tys. pracowników.

Diagnoza

**Krótkie kontrole w budownictwie – likwidacja bezpośrednich zagrożeń
dla życia lub zdrowia osób pracujących**

Nieprawidłowości	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości powodujące bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia	
	Pierwsze krótkie kontrole	Krótkie kontrole potwierdzające usunięcie bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia
Brak zabezpieczenia prac na wysokości (balustrad)	666	5
Niezgodne z przepisami dojścia do stanowisk pracy na wysokości	194	10
Brak zabezpieczenia otworów technologicznych	112	0
Brak poręczy ochronnych na rusztowaniach	548	8
Brak zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych	474	24
Brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym	307	18
Brak środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości	191	1
Brak pozostałych środków ochrony indywidualnej	462	4

W wyniku co drugiej kontroli stwierdzono **niezabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości** (brak balustrad przy krawędziach stropów, biegach schodowych, przy otworach w stropach lub zewnętrznych ścianach). Stwierdzano również niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej, chroniące przed upadkiem z wysokości, bądź ich niestosowanie w sytuacjach niebezpiecznych (w szczególności przy pracach dekarских).

Prace budowlane były często wykonywane na **niekompletnych rusztowaniach**, na których brakowało pomostów roboczych oraz balustrad ochronnych. W przypadku rusztowań warszawskich, oprócz braku balustrad i pionów komunikacyjnych, stwierdzano wykorzystywanie jako pomostów roboczych pojedynczych, luźno położonych desek.

Niewygrodenie oraz nieoznakowanie stref niebezpiecznych występowało podczas prac ziemnych przy użyciu ciężkiego sprzętu oraz podczas prac na wysokości.

Podczas co trzeciej kontroli stwierdzano **niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej**. Dotyczyło to 1 307 pracowników, z których 797 nie wyposażono w środki ochrony głowy, a 343 w środki ochrony zabezpieczające przed upadkiem z wysokości.

Ze względu na rażące naruszenia przepisów bhp, ujawnione podczas dwóch kolejnych kontroli, inspektorzy skierowali **36 wniosków do ZUS o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe**.

Wśród przyczyn ujawnionych nieprawidłowości inspektorzy wskazywali przede wszystkim pośpiech, brak doświadczenia nowo zatrudnionych pracowników oraz niedostateczny poziom wiedzy przedsiębiorców i osób nadzorujących w zakresie bezpiecznego wykonywania prac budowlanych. Stwierdzano przypadki nadzorowania robót budowlanych przez młodą i niedoświadczoną kadrę, która nie przywiązywała wagi do wymagań określonych dla prac szczególnie niebezpiecznych, w tym prac na wysokości i na rusztowaniach.

Decydujące znaczenie dla wciąż niezadowolającego stanu bezpieczeństwa, w szczególności na małych budowach, ma fakt lekceważenia podstawowych zasad bezpieczeństwa przez samych pracowników, którzy często podejmują wysokie ryzyko wypadkowe, nie stosując np. środków ochrony indywidualnej, pomimo wyposażenia ich w takie środki.

Założeniem krótkich kontroli jest zwrócenie szczególnej uwagi na nieprawidłowości powodujące

bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia, które mogą skutkować wypadkami przy pracy. Już w trakcie pierwszej krótkiej kontroli, w wyniku realizacji decyzji ustnych, wstrzymujących prace lub kierujących pracownikami do innych prac, usunięto 69% stwierdzonych nieprawidłowości.

Należy podkreślić, że na pierwszą kontrolę przypadało średnio pięć nieprawidłowości (w tym prawie cztery skutkujące zagrożeniami dla życia lub zdrowia pracujących). Natomiast na jedną kontrolę potwierdzającą usunięcie ww. zagrożeń przypadła jedna nieprawidłowość (niepowodująca bezpośredniego zagrożenia).

Wnioski

W wyniku przeprowadzonych w 2016 r. krótkich kontroli w budownictwie zlikwidowano znaczną liczbę bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia osób pracujących, dzięki czemu nie doszło do wielu poważnych wypadków przy pracy. Wskazuje to na potrzebę dalszego intensyfikowania tej formy działań PIP, w szczególności na małych budowach, na których często dochodzi do rażących naruszeń przepisów bhp. Krótkie kontrole w budownictwie powinny służyć skutecznej prewencji wypadkowej.

* * *

Inspektorzy kontrolowali ponadto **roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)**.

Zakres kontroli

W wyniku telefonicznych i pisemnych zgłoszeń od osób prywatnych lub policji, dotyczących zagrożeń związanych w szczególności z wykonywaniem prac budowlanych, w tym remontów budynków, usuwaniem awarii w miejscach ogólnodostępnych, przeprowadzono 1 632 kontrole u 1 537 pracodawców, zatrudniających łącznie ponad 19 tys. osób, w tym ponad 15 tys. pracowników.

Diagnoza

Wyniki kontroli wskazują, że najczęściej nieprawidłowości dotyczyło braku **wygradzenia i oznakowania strefy niebezpiecznej** w miejscu prowadzenia prac na rusztowaniach, na dachach oraz przy maszynach i urządzeniach do robót ziemnych, drogowych i budowlanych, przy ciągach komunikacyjnych bądź w pasie drogowym (45% kontroli). Stwierdzano również brak daszków ochronnych nad wejściami do budynków lub drogami komunikacyjnymi (6% kontroli).

W przypadku 18% kontroli prace na wysokości wykonywano **na rusztowaniach nieprawidłowo zmontowanych lub niekompletnych**. Rusztowania te nie posiadały obarierowania pomostów roboczych (18% kontroli) bądź miały niekompletne obarierowania (13% kontroli). Stwierdzano także przypadki braku siatek ochronnych przy ciągach komunikacyjnych. Mogło to skutkować upadkiem z wysokości zarówno osób, jak i materiałów budowlanych. Prowadzenie prac na rusztowaniach bez wymaganych zabezpieczeń wynikało ze świadomych decyzji pracodawców lub pracowników, tłumaczących się krótkim terminem wykonania pracy.

Dużo zastrzeżeń dotyczyło wykonywania **prac na wysokości na dachach, balkonach i stropach**. Brak środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości – balustrad stwierdzono podczas 16% kontroli, a nieprawidłowo zmontowane balustrady – podczas 6%. Zaniedbania te wynikały z lekceważenia zagrożeń uznanych przez wykonujących za krótkotrwałe.

Brak **zabezpieczenia miejsc wykonywania pracy** przed dostępem osób niezatrudnionych, które często są nieświadome istniejących zagrożeń, odnotowano podczas 16% kontroli.

Nadal występowały przypadki prowadzenia prac bez opracowania **instrukcji bezpiecznego wykonywania robót** (15% kontroli), co skutkowało nieprawidłowościami dotyczącymi m.in. braku zabezpieczenia miejsc wykonywania prac i miejsc niebezpiecznych przed dostępem osób postronnych.

Inspektorzy pracy, oprócz zastosowania adekwatnych do naruszeń środków prawnych, kierowali pisma do organów nadzoru budowlanego, dozoru technicznego, policji, straży pożarnej oraz organów samorządowych informujące o wynikach inspekcji i wnioskujące o podjęcie działań zgodnych z zakresem kompetencji.

Najwięcej nieprawidłowości występowało w mikroprzedsiębiorstwach, zatrudniających do 9 osób (79% kontroli), których właściciele z reguły nie dysponowali wykwalifikowaną kadrą, odpowiednim sprzętem lub zapleczem technicznym oraz nie zapewniali nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi.

Wnioski

Skala i powtarzalność zagrożeń, spowodowanych wykonywaniem różnorodnych robót w miejscach ogólnodostępnych, wskazuje na potrzebę:

- współpracy PIP ze wszystkimi organami i służbami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo publiczne,
- monitorowania robót wykonywanych w pobliżu placówek szkolnych lub w miejscach przebywania dzieci i młodzieży.

B. PRACE PRZY BUDOWACH I REMONTACH DRÓG

Zakres kontroli

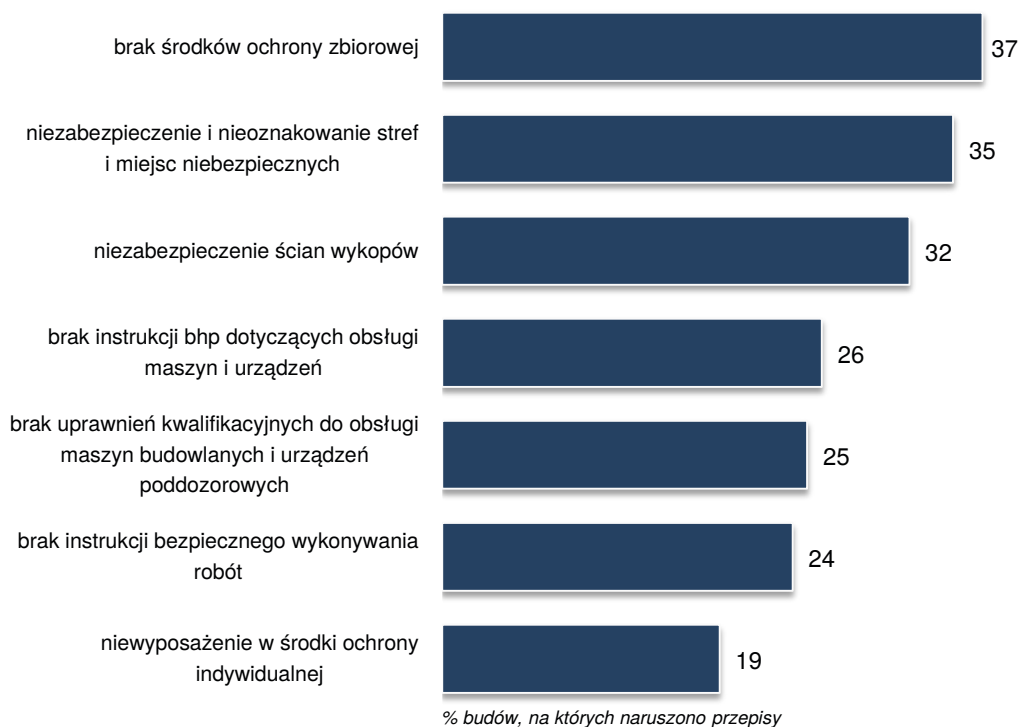
Przeprowadzono 755 kontroli na 433 budowach odcinków autostrad, dróg, mostów, wiaduktów, przebudowy i remontów dróg, węzłów komunikacyjnych, przejść podziemnych oraz sieci wodociągowej i kanalizacji sanitarnej, magistrali ciepłowniczych w pasach drogowych. Kontrole objęły łącznie 612 podmiotów, zatrudniających ponad 10 tys. osób, w tym ponad 9 tys. pracowników.

Wśród kontrolowanych podmiotów dominowały mikroprzedsiębiorstwa o kilkuosobowym zatrudnieniu (63%) oraz inne małe zakłady, tj. o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (31%).

Diagnoza

Budownictwo drogowe i mostowe charakteryzuje się wyjątkowo trudnymi warunkami pracy z uwagi na specyfikę stosowanych technologii, zmienność frontu robót oraz warunków atmosferycznych.

BUDOWA I REMONTY DRÓG



Najwięcej zastrzeżeń inspektorzy pracy zgłosili do **wykonywania prac na wysokości**. Stwierdzano brak balustrad przy krawędziach płyt wiaduktów, mostów, systemowych pomostów roboczych, niezabezpieczone dojścia i przejścia do stanowisk pracy oraz niezabezpieczone otwory technologiczne. Często dojścia do stanowisk pracy stanowiły luźno ułożone deski na dokach szalunkowych.

Naruszenia przepisów bhp dotyczyły także braku **zabezpieczenia oraz oznakowania stref i miejsc**

niebezpiecznych przy pracach remontowo-modernizacyjnych na zamkniętych lub ograniczonych odcinkach czynnego ruchu drogowego, w wykopach, budowlanych studzienkach, w pobliżu pracujących specjalistycznych maszyn i urządzeń do robót ziemnych, drogowych i budowlanych. Takie nieprawidłowości stwarzają duże zagrożenia wypadkowe.

Nieprawidłowości przy prowadzeniu **robót ziemnych** polegały na braku zabezpieczenia ścian wykopów przed obsunięciem się gruntu lub niewłaściwym zabezpieczeniu, niezapewnieniu stosownych i odpowiednio

rozmieszczonych bezpiecznych zejść do wykopu oraz na niepoprawnym składowaniu urobku i materiałów w pobliżu wykopu. W przeważającej liczbie przypadków wykonywano wykopy liniowe, w których prowadzono instalację wodociągową, kanalizacyjną lub osadzano studzienki. Prace wykonywane były na jezdniach, na których obowiązywała czasowa organizacja ruchu, a ściany niezabezpieczonych wykopów liniowych obciążone były ruchem kołowym. Zazwyczaj wykopy te miały ok 2-3m głębokości, a ich wykonanie było związane z krótkotrwałymi pracami remontowymi.

Prawie na co czwartej budowie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie eksploatacji instalacji elektrycznej. Dotyczyło to głównie **braku zabezpieczeń przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym, eksploatacji przedłużaczy z uszkodzoną izolacją przewodów oraz braku pomiarów skuteczności ochrony** przeciwporażeniowej podstawowej i przy uszkodzeniu. Biorąc pod uwagę fakt, że roboty drogowe i mostowe wykonywane są w zmiennych warunkach atmosferycznych, praktycznie przez cały rok, niewłaściwa eksploatacja instalacji elektrycznej powoduje znacznie wyższy poziom zagrożenia porażeniem prądem elektrycznym niż przy robotach kubaturowych. Należy zaznaczyć, że eksploatowane przewody elektryczne w przypadku prowadzenia robót drogowych i mostowych są pozostawiane na ciągach komunikacyjnych, po których porusza się ciężki sprzęt, dlatego tym bardziej ważne jest ich zabezpieczenie przed uszkodzeniem mechanicznym.

Wyniki kontroli wskazują, że na co czwartej budowie nie opracowano **instrukcji bezpiecznego wykonywania robót**. W instrukcjach opracowanych były błędy lub prace prowadzono niezgodnie z instrukcją. Skutkowało to z reguły niewłaściwym sposobem wykonywania prac, w tym również prac szczególnie niebezpiecznych.

Na co czwartej budowie nie zapewniono **instrukcji bhp dotyczącej obsługi maszyn i urządzeń**. Podkreślić należy, że 178 osób (11%) obsługujących maszyny i urządzenia budowlane **nie posiadało wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych** do ich obsługi. Często osoby obsługujące oraz nadzorujące nie wiedziały nawet o obowiązku posiadania odrębnych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn budowlanych.

O braku odpowiedniego nadzoru, a także o lekceważeniu zagrożeń, świadczy **niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej** (4% objętych kontrolą), m.in. 164 pracowników nie wyposażono

w ochrony głowy – hełmy, 47 w ochrony przed upadkiem z wysokości, a 23 w ochronniku słuchu przy obsłudze maszyn drogowych.

Na co piątej budowie odnotowano również przypadki **braku zaplecza higieniczno-sanitarnego**, co spowodowane było wyłącznie ograniczaniem kosztów budowy przez wykonawców. Pracownicy często spożywali posiłki w samochodach lub bezpośrednio na otwartej przestrzeni.

Na stan bhp znaczący wpływ miały również trudności ekonomiczne małych firm przekładające się na ograniczanie kosztów poprzez zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych i stosowanie tańszych technologii. Nie bez znaczenia jest również pośpiech w wykonywaniu robót podyktowany terminami ich zakończenia określonymi w dokumentach przetargowych.

Istotnym problemem było także **współdziałanie wykonawców**, których pracownicy wykonywali pracę w tym samym miejscu, w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wyznaczenie koordynatora ds. bhp było traktowane wyłącznie jako spełnienie formalnego obowiązku. Niewłaściwie podchodzono również do ważnej z punktu widzenia bhp fazy przygotowywania i organizowania robót budowlanych, czego wynikiem było rutynowe i ogólnikowe opracowywanie planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, instrukcji bezpiecznego wykonywania robót oraz oceny ryzyka zawodowego.

Działania inspektorów doprowadziły do likwidacji znacznej liczby nieprawidłowości i wynikających z nich zagrożeń oraz uzyskania poprawy warunków pracy na budowach. W wyniku decyzji ustnych, wykonanych jeszcze w trakcie kontroli, usunięto 72% nieprawidłowości związanych z niewłaściwym wykonywaniem prac.

W związku z rażącymi naruszeniami przepisów bhp, stwierdzonymi podczas dwóch kolejnych kontroli, inspektorzy skierowali **5 wniosków do ZUS** o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Należy podkreślić, że **budowy objęte systematycznym nadzorem inspektora pracy wykazywały znaczny wzrost poprawy warunków pracy**, czego potwierdzeniem jest niewielka liczba wypadków przy pracy na tych budowach, mimo znacznego stopnia trudności realizacji inwestycji. Na taki stan miała duży wpływ dobra współpraca inspektorów pracy i generalnych wykonawców.

Zjawiskiem pozytywnym jest tendencja do specjalizowania się firm wykonawczych w określonych typach

robót, co skutkuje wyższym poziomem świadomości zagrożeń występujących na stanowiskach pracy oraz możliwością zainwestowania większych środków w nowsze i lepsze, a co za tym idzie – bezpieczniejsze maszyny i technologie.

Wniosek

Ze względu na specyfikę robót drogowych (duża dynamika kolejnych frontów robót, duże odległości pomiędzy poszczególnymi miejscami wykonywania robót, trudne warunki atmosferyczne) bardzo ważne jest, oprócz kontynuacji działań kontrolnych, wzmocnienie współpracy PIP z organami nadzoru budowlanego oraz nadzoru inwestorskiego.

5. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP PODCZAS USUWANIA WYROBÓW ZAWIERAJĄCYCH AZBEST Z OBIEKTÓW BUDOWLANYCH I PRZEMYSŁOWYCH

Zakres kontroli

Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat prowadzi działania na rzecz ochrony zdrowia osób zatrudnionych przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych (narażonych na włókna azbestowe) oraz poprawy bezpieczeństwa pracy. Działania te wpisują się w założenia rządowego „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032”.

W roku 2016 przeprowadzono 260 kontroli w 234 podmiotach (pracodawcy, przedsiębiorcy). Kontrole objęły zarówno firmy prowadzące wyspecjalizowaną działalność w zakresie usuwania azbestu, jak i inne z branży budowlanej, wykonujące tego typu prace podczas remontów obiektów. Zdecydowana większość (około 80%) skontrolowanych przedsiębiorców to małe podmioty gospodarcze, zatrudniające do 9 pracowników. W podmiotach tych pracę wykonywało 3,6 tys. osób, z czego na podstawie stosunku pracy 3,2 tys. **Bezpośrednio przy pracach związanych z narażeniem na działanie pyłu azbestu pracowało 1 096 osób**, w tym 872 osoby były zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Zauważalną w kraju tendencją jest usuwanie wyrobów azbestowych łatwych do identyfikacji i rozpoznanych w terenie, a także zewidencjonowanych w ramach „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032”. Kontrole dotyczyły głównie **demontażu i usuwania wyrobów azbestowo-cementowych** z obiektów budowlanych. Ponad połowa skontrolowanych przedsiębiorców usuwała płyty faliste z dachów budynków, a 1/3 demontowała płyty elewacyjne. Mniej kontroli dotyczyło

usuwania słabiej zidentyfikowanych wyrobów zawierających azbest, wbudowanych w elementy budynków. Podjęcie działań dotyczących zidentyfikowania i ewidencjonowania wyrobów zawierających azbest w ramach ww. programu sprzyja usuwaniu azbestu ze środowiska. Możliwość uzyskania dofinansowania na ten cel jest istotnym wsparciem działań.

Diagnoza

Liczba zgłoszeń do Państwowej Inspekcji Pracy o zamiarze prowadzenia prac dotyczących usuwania wyrobów azbestowych wzrasta w porównaniu z latami ubiegłymi. Prawdopodobnie jest to związane ze skalą dofinansowania kosztów usuwania i unieszkodliwiania azbestu w ramach funkcjonujących programów krajowych i unijnych. Jednak nadal ok. 20% skontrolowanych pracodawców nie zgłosiło do PIP zamiaru przeprowadzenia ww. prac przed ich rozpoczęciem. Informacje o planowanych pracach często docierały z opóźnieniem bądź były niekompletne. Odnotowano tendencję zgłaszania kilku planowanych miejsc wykonywania prac, przewidzianych do zrealizowania w dłuższym terminie. **Zgłoszenia nie zawsze spełniały wymogi przepisów.** Najczęściej brakowało kopii aktualnej oceny stanu wyrobów zawierających azbest. Z reguły właściciele, użytkownicy lub zarządcy nieruchomości, obiektów, instalacji przemysłowych lub innych miejsc zawierających azbest nie przeprowadzali takiej oceny lub nie udostępniali jej wyników wykonawcom prac.

Niezgłaszanie (lub nieterminowe zgłaszanie) do PIP planowanych prac przez wykonawców uniemożliwia kontrole inspektorów, a tym samym reagowanie na zagrożenia w procesach pracy. Jest to szczególnie istotne z uwagi na ewentualne skutki zdrowotne narażenia na pył azbestu zarówno pracujących, jak i osób postronnych. Niedopełnianiu tego obowiązku sprzyja brak sankcji za niedokonanie ww. zgłoszeń.

Stwierdzone w czasie kontroli nieprawidłowości najczęściej dotyczyły **braku odgrodzenia i oznaczenia terenu prac** wymaganym ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”. Niemal co szósty pracodawca zaniechał wygrodzenia i oznakowania terenu, na którym usuwano wyroby zawierające azbest. Skala tego rodzaju nieprawidłowości nie zmienia się od wielu lat. W niemal 12% skontrolowanych podmiotów **prace** związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest **prowadzone były w sposób umożliwiający emisję włókien azbestu do środowiska** (np. nie zwilżano i nie utrzymywano

usuwanych materiałów w stanie wilgotnym). Także podczas składowania odpadów azbestowych stwierdzano **możliwość przenikania włókien azbestu do gruntu**. Co trzeci kontrolowany pracodawca nie zapewnił właściwego pakowania i oznakowania odpadów, a u co ósmego stwierdzono niewłaściwe ich składowanie.

Problemem stwierdzonym u niemal 16% pracodawców był **brak planu prac usuwania wyrobów zawierających azbest**. Z kolei posiadany przez co 8 wykonawcę plan był niewłaściwie opracowany i ogólnikowy. Plany na ogół nie uwzględniały specyfiki obiektów, ich lokalizacji oraz rodzaju i stopnia degradacji wyrobów azbestowych. Nie określano w nich metod pracy dostosowanych do stanu wyrobów zawierających azbest oraz zakresu niezbędnych środków bezpieczeństwa. Bardzo często wykonawcy prac rozbiórkowych traktowali sporządzenie tego dokumentu jako czasochłonny i zbędny obowiązek. Ich zdaniem plan prac nie jest przydatny w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy na budowie. Należy zaznaczyć, że nieprawidłowości te dotyczyły głównie wykonawców, którzy okazjonalnie prowadzili prace usuwania wyrobów zawierających azbest. Podczas kontroli stwierdzano również częste przypadki niezapoznania pracowników z planem prac usuwania wyrobów azbestowych.

Niewłaściwe przygotowanie planu prac wpływało w istotny sposób na błędy popełniane podczas ich realizacji. W szczególności **zaniedbywano nawilżania wodą demontowanych elementów i utrzymywania ich w stanie wilgotnym przez cały czas pracy**. Zdarzało się, że stosowano np. spryskiwacze, których wydajność uniemożliwiała efektywne zwilżenie usuwanych wyrobów. Odnotowano również przypadki braku dostępu do wody na terenie kontrolowanego obiektu, w którym usuwano azbest. Utrzymywanie demontowanych wyrobów azbestowych w stanie wilgotnym przez cały czas prac generowało dodatkowe koszty. Wskazywano również, że mokre odpady cementowo-azbestowe są znacznie cięższe i zwiększają również koszty transportu.

Niekiedy prace wykonywano **bez zabezpieczeń odpowiednich do rodzaju czynności i skali zagrożenia** (np. prace na wysokości). Trudności, jakie pracodawcy napotykali podczas wykonywania prac, rozwiązywane były doraźnie, prowizorycznie, często z naruszeniem prawa.

Można stwierdzić, że ww. **błędy wskazują na lekceważenie lub brak świadomości zagrożeń** wynikających z narażenia na pył azbestu. Listę błędów dopełniają nieprawidłowości w zakresie **przygotowania pracowników do pracy** (szkolenia z zakresu bhp, profilaktyczne badania lekarskie). U 10% kontrolowanych

pracodawców stwierdzono dopuszczanie pracowników do pracy **bez szkoleń bhp**, przy czym część szkoleń nie spełniała wymagań. Ich programy nie uwzględniały zagadnień związanych z bezpiecznym usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Podobnie co dziesiąty pracodawca dopuszczał pracowników do pracy w kontakcie z pyłem azbestu bez zapewnienia właściwej profilaktycznej opieki medycznej – **badania lekarskich**. Zdarzały się przypadki nieuwzględniania w orzeczeniach lekarskich prac w narażeniu na pył azbestu, gdyż skierowania na badania lekarskie wystawiane przez pracodawców nie zawierały informacji o takim narażeniu. Zaświadczenia lekarskie dotyczyły dopuszczenia pracowników do pracy na stanowisku np. „pracownik ogólnobudowlany”, „pracownik fizyczny”, bez wskazania narażenia na czynnik rakotwórczy w postaci włókien azbestowych. Dopuszczenie 8% pracujących do pracy bez profilaktycznych badań lekarskich wydaje się stanowić niewielki odsetek, jednak w obliczu prawdopodobieństwa wystąpienia poważnych skutków zdrowotnych jest to istotny problem. Nadal nie zmniejsza się liczba chorób zawodowych wywołanych narażeniem na pył azbestu.

Nie spełniano także wymogów dotyczących **środków ochrony indywidualnej**. Nieprawidłowości polegały głównie na ich złym doborze. Skutkowało to niezapewnieniem właściwej ochrony przed zagrożeniami wynikającymi z ekspozycji na pył azbestu (28% skontrolowanych pracodawców). Stwierdzono, iż 7% pracujących wykonywało prace bez stosowania środków ochrony indywidualnej, a u niemal 12% środki nie odpowiadały rodzajowi zagrożenia. Uchybienia te dotyczyły głównie podmiotów zajmujących się sporadycznie usuwaniem azbestu. Zarówno pracodawcy, jak i osoby wykonujące ww. prace **nie posiadali wiedzy o negatywnych skutkach**, jakie mogą wystąpić w przyszłości w wyniku **narażenia na włókna azbestu** uwalniane przy nieprofesjonalnie wykonywanych pracach. Wyposażanie pracowników w zwykłe kombinezony malarskie, a także praca w uszkodzonych, rozdartych kombinezonach lub w koszulkach z krótkim rękawem, wskazują z jednej strony na brak świadomości zagrożenia, a z drugiej na chęć maksymalnego obniżenia kosztów pracy przez pracodawców.

Należy podkreślić, że zdecydowana większość kontroli dotyczyła pracodawców i przedsiębiorców, którzy zgłosili zamiar wykonania przedmiotowych prac do Państwowej Inspekcji Pracy. Można zatem stwierdzić, że spodziewając się kontroli, byli do nich przygotowani. Tym bardziej niepokoi skala stwierdzanych nieprawidłowości. Większość nieprawidłowości dotyczyła podmiotów, które tego rodzaju prace wykonują sporadycznie i nie

były wcześniej kontrolowane w zakresie przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania azbestu. Firmy te z reguły nie posiadały dostatecznej wiedzy o zagrożeniach związanych z narażeniem na pył azbestu oraz sposobach ochrony osób pracujących. **Przedsiębiorcy stale świadczący usługi usuwania i utylizacji azbestu**, dla których tego typu działalność jest wiodącą, **znacznie lepiej radzą sobie ze spełnianiem określonych w przepisach wymagań.**

Wnioski

Zważywszy na istotę zagadnienia oraz wciąż wysoką skalę nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów określających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy usuwaniu i zabezpieczaniu wyrobów zawierających azbest, wskazane jest kontynuowanie:

- działań nadzorczo-kontrolnych dotyczących prac w zakresie usuwania i zabezpieczania wyrobów zawierających azbest,
- działań informacyjno-prewencyjnych wśród pracodawców i przedsiębiorców oraz osób wykonujących ww. prace, jak również wśród środowisk rolniczych (szkolenia, konferencje, wydawnictwa),
- działań w ramach Rady Programowej „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032”,
- a także podjęcie działań legislacyjnych w celu ustanowienia sankcji za brak zgłoszenia do PIP zamiaru prowadzenia prac usuwania wyrobów zawierających azbest.

6. ZAKŁADY DUŻEGO RYZYKA – AZOTOWE ORAZ BRANŻY PALIWOWEJ

Zakres kontroli

W roku 2016 kontynuowano program skoordynowanych działań prewencyjno-kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej oraz Inspekcji Ochrony Środowiska w zakładach azotowych i branży paliwowej, które ze względu na znajdujące się na ich terenie ilości substancji niebezpiecznych, zaliczane są do zakładów o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Skoordynowane działania trzech organów nadzoru polegały na typowaniu zakładów i wskazywaniu w nich określonych instalacji do samokontroli pod kątem przestrzegania przepisów dotyczących ochrony pracy, przeciwpożarowej i środowiska, a następnie przeprowadzeniu kontroli sprawdzających przez inspektorów PIP, PSP i IOŚ.

Likwidacja nieprawidłowości stwierdzonych w wyżej wymienionych obszarach powinna wpłynąć na uporządkowanie przyjętych w tych zakładach procedur i systemów bezpieczeństwa, a także na ich doskonalenie.

Działaniami o charakterze prewencyjnym, a następnie kontrolami objęto:

- **5 zakładów azotowych** – instalacje magazynowania i dystrybucji substancji niebezpiecznych: nadtlenu wodoru, chlorku winylu, propylenu, oleum, amoniaku (wszystkie zakwalifikowane jako zakłady dużego ryzyka),
- **17 zakładów** (jednostek organizacyjnych) **branży paliwowej** (magazynowanie i/lub dystrybucja produktów destylacji ropy naftowej), z których 13 zaliczono do zakładów dużego ryzyka, natomiast 4 – do zakładów zwiększonego ryzyka.

Diagnoza

I etap – samokontrole

W pierwszej połowie 2016 r. zakłady objęte programem przeprowadziły samokontroli stanu bezpieczeństwa na podstawie list kontrolnych przygotowanych przez grupy robocze złożone z przedstawicieli trzech organów nadzoru oraz branży azotowej (specjaliści z przemysłu chemicznego) i paliwowej (specjaliści z przemysłu naftowego i gazowego), które przyniosły wymierne efekty.

W pięciu **zakładach azotowych** objętych programem usunięto w ramach samokontroli uchybienia, wśród których najistotniejsze to:

- remont fundamentów zbiornika pośredniego oleum oraz przeróbka podestów roboczych dwóch zbiorników pośrednich oleum oraz jednego zbiornika pośredniego kwasu siarkowego,
- ustawienie nowych znaków bezpieczeństwa, w szczególności w strefach zagrożonych wybuchem, znaków drogowych i tablic informacyjnych.

W **branży paliwowej** samokontrolę przeprowadzono łącznie w 45 zakładach (jednostkach organizacyjnych). Ujawnione nieprawidłowości usunięto na etapie samokontroli lub w terminach określonych w programach naprawczych, w tym między innymi:

- dokonano przeglądów stanu bhp,
- społeczna inspekcja pracy przeprowadziła kontrole warunków pracy,
- przeprowadzono pomiary stężeń i natężeń czynników szkodliwych na określonych stanowiskach pracy (dot. np. benzenu i hałasu),

- opracowano nowy Program Zapobiegania Awariom (PZA),
- opracowano nowy Raport o Bezpieczeństwie,
- zaktualizowano dokument zabezpieczenia przed wybuchem,
- wykonano system zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości podczas rozładunku cystern kolejowych na kolejowych frontach rozładunkowych,
- opisano eksploatowane urządzenia i instalacje technologiczne.

II etap - działania kontrolne

W wyniku przeprowadzonych w drugiej połowie 2016 r. kontroli sprawdzających w **zakładach azotowych** stwierdzono m.in.:

- nieuwzględnienie w ocenach ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z występowaniem na poszczególnych stanowiskach czynników chemicznych (2 przypadki na 19 zbadanych),
- brak zasilania rezerwowego odbiorników energii elektrycznej, w tym: pomp obiegowych, wentylatorów wyciągowych, przyrządów pomiarowych (8 przypadków na 30 zbadanych),
- brak oznakowania identyfikacyjnego i ostrzegawczego elementów instalacji technologicznej (2 przypadki na 5 zbadanych),
- brak wyposażenia pracowników w odpowiednio dobrane środki ochrony indywidualnej (25 przypadków na 101 zbadanych),
- brak ważnych decyzji UDT dopuszczających do eksploatacji zbiorniki – 7 przypadków (w tym 5 z oleum oraz 2 z kwasem siarkowym) na 59 zbadanych.

Natomiast w **zakładach paliwowych** stwierdzono m.in.:

- uchybienia w zakresie ustalenia zasad wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych na pisemne polecenia przez pracowników zakładu oraz pracowników innych firm świadczących usługi na rzecz zakładu (2 przypadki na 23 zbadane),
- uchybienia w zakresie klasyfikacji stref zagrożenia wybuchem na podstawie prawdopodobieństwa i czasu występowania atmosfery wybuchowej oraz wskazanych czynników mogących inicjować zapłon (2 przypadki na 13 zbadanych),
- uchybienia w zakresie ochrony urządzeń technicznych przed gromadzeniem się ładunków i skutkami elektryczności statycznej (10 przypadków na 140 zbadanych).

W wyniku czynności kontrolnych, poza decyzjami ustnymi wykonanymi w czasie kontroli oraz wystąpieniami dotyczącymi realizacji wymagań o charakterze formalnym, nie wydano decyzji wstrzymujących prace lub kierujących pracowników do innych, bezpiecznych prac.

W skontrolowanych **zakładach azotowych** oraz zakładach należących do **branży paliwowej**, zakwalifikowanych do zakładów o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, **stwierdzono niewielką liczbę nieprawidłowości**, szczególnie w obszarze bezpośrednich zagrożeń związanych z pracą przy obsłudze instalacji i urządzeń technologicznych do rozładunku, produkcji, magazynowania lub dystrybucji substancji niebezpiecznych. Ze względu na szczególne wymagania bezpieczeństwa, jakim te zakłady podlegają, działania organów nadzoru skupiają się na prawidłowym funkcjonowaniu rozwiązań technicznych i organizacyjnych, istotnych w zarządzaniu bezpieczeństwem, w tym bezpieczeństwem pracy. W ocenie inspektorów pracy w zakładach tych stwierdza się **wysoki poziom dbałości o ochronę pracy** (kontrole wewnętrzne, bieżący nadzór oraz inwestycje podnoszące stan bhp), **do czego przyczyniają się prowadzone od kilku lat skoordynowane działania Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej oraz Inspekcji Ochrony Środowiska**. Potwierdzeniem ciągłej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy są zarówno wyniki kontroli, jak i systematycznie malejąca liczba wypadków przy pracy.

Wspólne działania prewencyjno-kontrolne ww. organów dają możliwość wymiany praktycznych informacji i doświadczeń osób kontrolujących oraz podmiotów kontrolowanych w kwestii prawidłowego identyfikowania zagrożeń, stosowanych rozwiązań technicznych i technologicznych oraz jednolitego podejścia do często niespójnych wymagań przepisów bhp, ppoż. i ochrony środowiska.

Wniosek

Analiza wyników dotychczasowej działalności prewencyjno-kontrolnej PIP, PSP i IOŚ w wybranych zakładach azotowych oraz branży paliwowej, charakteryzujących się wysokim ryzykiem ze względu na występowanie dużych ilości substancji niebezpiecznych, wskazuje na konieczność dalszych skoordynowanych działań. Powinny one objąć zarówno kolejne wybrane instalacje stanowiące duże lub zwiększone ryzyko poważnej awarii przemysłowej w zakładach azotowych, jak i następne zakłady (jednostki organizacyjne) zajmujące

się magazynowaniem i/lub dystrybucją produktów destylacji ropy naftowej.

7. ZAKŁADY PRODUKCYJNE, KTÓRE NIE BYŁY KONTROLOWANE PRZEZ PAŃSTWOWĄ INSPEKCJĘ PRACY W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT

Zakres kontroli

Kontrolami objęto 215 zakładów produkcyjnych, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były kontrolowane przez PIP, zatrudniających 15,3 tys. osób, w tym 14,1 tys. na podstawie stosunku pracy. Wśród skontrolowanych podmiotów większość (95%) stanowiły małe i średnie przedsiębiorstwa o zatrudnieniu: od 10 do 49 pracowników (58%) i od 50 do 249 pracowników (37%). Przeważały zakłady zakwalifikowane zgodnie z PKD do sekcji przetwórstwo przemysłowe (190 podmiotów).

Inspektorzy pracy podczas kontroli zwracali szczególną uwagę na nieprawidłowości, które mogły skutkować zdarzeniami wypadkowymi lub schorzeniami zawodowymi. Kontrolą objęto m.in. przygotowanie pracowników do pracy, organizację stanowisk i procesów pracy, wyposażenie maszyn w urządzenia

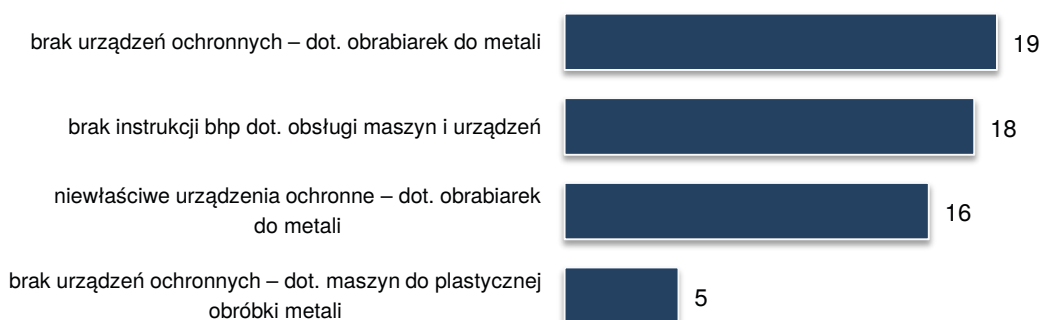
ochronne, wyposażenie pracowników w środki ochrony przed czynnikami szkodliwymi dla zdrowia.

Szczególnie dużo nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa pracy stwierdzono w zakładach prowadzących działalność w zakresie **produkcji**: wyrobów z drutu, łańcuchów i sprężyn, wyrobów dla budownictwa z tworzyw sztucznych, płyt, arkuszy, rur, kształtowników z tworzyw sztucznych, papieru falistego, tektury falistej, opakowań z papieru i tektury oraz konstrukcji stalowych i ich części.

Diagnoza

Wyniki kontroli wskazują, że najpoważniejsze zagrożenia, wymagające nadzoru ze strony PIP, występują przy **eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych**. W wielu przypadkach użytkowano maszyny i urządzenia bez wymaganych zabezpieczeń lub z niewłaściwymi zabezpieczeniami, w szczególności bez osłon lub innych urządzeń ochronnych, uniemożliwiających dostęp do stref niebezpiecznych podczas pracy maszyn. Stwierdzone nieprawidłowości skutkowały wstrzymaniem przez inspektorów pracy eksploatacji takich maszyn i urządzeń (wydano 301 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności).

MASZYNY I URZĄDZENIA TECHNICZNE W ZAKŁADACH PRODUKCYJNYCH RÓŻNYCH BRANŻ NALEŻĄCYCH DO SEKCJI PKD PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE



% podmiotów, w których naruszono przepisy

Niepokojący stan bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach produkcyjnych odzwierciedliła duża liczba **decyzji likwidujących bezpośrednio zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników** w stosunku do ogółu wydanych - **33% wszystkich decyzji bhp**.

Podkreślenia wymaga fakt, że pracownicy w kontrolowanych zakładach często nie mieli świadomości

zagrożeń i dostatecznej wiedzy o sposobach unikania lub ograniczenia niebezpieczeństw. Zaobserwowano jednak i takie sytuacje, w których **pracownicy** mieli odpowiednią wiedzę, ale **godzili się na niewłaściwe, grożące wypadkiem metody pracy**. Bali się utraty pracy i innych niekorzystnych konsekwencji, gdyby – zgodnie z Kodeksem pracy – powstrzymali się od pracy lub oddalili z miejsca zagrożenia, w przypadkach

gdy warunki pracy nie odpowiadałyby przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stwarzały bezpośrednio zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez pracownika praca byłaby niebezpieczna dla innych osób.

Podczas kontroli stwierdzono, że pracodawcy nie przywiązują dużej wagi do rzetelnego **przygotowania pracowników do pracy**. I tak w zakładach produkcyjnych należących do przetwórstwa przemysłowego – w co czwartym zakładzie pracy stwierdzono brak

ZAKŁADY PRODUKCYJNE RÓŻNYCH BRANŻ NALEŻĄCYCH DO SEKCJI PKD PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE



% podmiotów, w których naruszono przepisy

szkoleń okresowych, a w blisko co siódmym szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp – instruktazu stanowiskowego. Niemal co piąty kontrolowany podmiot nie przeprowadził udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, a co trzeci nie uwzględnił w tej ocenie wszystkich czynników środowiska pracy oraz wyników pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. Natomiast u co siódmego pracodawcy stwierdzano przypadki dopuszczania pracowników do pracy bez wstępnych badań lekarskich. W związku z brakiem obowiązku prawnego przechowywania przez pracodawcę skierowania pracownika na profilaktyczne badania lekarskie – podczas kontroli bardzo często stwierdzano brak tych kopii. Stan taki uniemożliwiał inspektorom pracy dokonanie ustaleń, czy lekarzowi wykonującemu badania profilaktyczne danego pracownika przekazywano pełne informacje o warunkach jego pracy, niezbędne do wydania właściwego orzeczenia o zdolności do pracy na danym stanowisku pracy.

Wysoki poziom nieprawidłowości dotyczył prowadzenia **dokumentacji wewnętrzzakładowej**:

36% zakładów (sekcja przetwórstwo przemysłowe) nie opracowało instrukcji magazynowania i składowania, 24% – instrukcji bhp dot. stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników, 16% – instrukcji bhp dot. postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi, natomiast 13% pracodawców nie określiło szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych.

Nieprawidłowości związane z niezrealizowaniem obowiązków w zakresie: dokonania rozpoznania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (8%), sporządzenia spisu substancji i mieszanin niebezpiecznych (12%), zapewnienia kart charakterystyki substancji i mieszanin niebezpiecznych (9%), prowadzenia kart badań i pomiarów czynników szkodliwych (4%), programów działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas (17%) i na wibrację (18%) – wynikały częściowo z braku zaangażowania służby bhp i z braku dostatecznej znajomości przepisów w tym zakresie.

**Czynniki szkodliwe dla zdrowia występujące na stanowiskach pracy
w zakładach produkcyjnych różnych branż
należących do sekcji PKD przetwórstwo przemysłowe**

Nieprawidłowości	% podmiotów, w których naruszono przepisy
Brak aktualnych pomiarów hałasu występującego w środowisku pracy	20
Brak aktualnych pomiarów szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych w środowisku pracy (nie dotyczy rakotwórczych lub mutagennych)	13
Brak aktualnych pomiarów szkodliwych dla zdrowia stężeń pyłów występujących w środowisku pracy (nie dotyczy rakotwórczych)	10
Nieprawidłowości dotyczące prowadzenia rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy	12
Nieinformowanie pracowników narażonych na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy o aktualnych wynikach badań i pomiarów tych czynników, nieudostępnienie tych wyników, niewyjaśnienie ich znaczenia	12

Rodzaj i liczba nieprawidłowości, ujawnionych podczas kontroli, świadczą o niedostatecznej znajomości przepisów bhp przez osoby odpowiedzialne w zakładzie za bieżący stan bhp, w tym pracodawców, osoby kierujące pracownikami i pracowników służby bhp.

Nie można pominąć jednak **pozytywnej oceny niektórych zakładów**, które mają wdrożone procedury związane z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy oraz zakładów funkcjonujących w nowo wybudowanych obiektach, często z nowym parkiem maszynowym, powstałych/zmodernizowanych z wykorzystaniem unijnych środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości. W tych zakładach kontrole wykazywały sporadyczne uchybienia.

Podsumowując, należy zauważyć, że istotny dla oceny stopnia przestrzegania przepisów bhp przez pracodawców w kontrolowanych zakładach jest okres, jaki upłynął od poprzedniej kontroli PIP. Wyniki kontroli wskazują, że im był on dłuższy, tym bardziej dało się zaobserwować większą bierność osób odpowiedzialnych w zakładzie za stan bezpieczeństwa i higieny pracy (częstokroć zagrożenia były niezauważane lub lekceważone). Należy także podkreślić, iż istotne nieprawidłowości z zakresu bhp – z punktu widzenia zdrowia zatrudnionych osób – stwierdzano w zakładach, w których służba bhp nie funkcjonowała w sposób właściwy, a w szczególności nie przeprowadzała wymaganych przepisami przeglądów warunków pracy na stanowiskach pod kątem bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nie przekazywała pracodawcy na bieżąco informacji o stwierdzonych nieprawidłowościach, tak aby mogły być usunięte w zakładzie bez zbędnej zwłoki.

Należy zaznaczyć, że likwidacja niektórych nieprawidłowości, stwierdzonych w toku kontroli przez inspektorów pracy, nie wymagała od pracodawców szczególnie dużych nakładów finansowych i długiego czasu. Świadczy o tym może liczba wykonanych jeszcze w trakcie kontroli decyzji ustnych, w tym decyzji eliminujących bezpośrednio zagrożenie życia i zdrowia pracowników. W 215 zakładach wydano 1 421 decyzji ustnych (36% ogólnej liczby). Przy większym zaangażowaniu kierownictwa i prawidłowo realizującej swoje zadania służbie bhp nieprawidłowości nie powinno być w ogóle bądź ich liczba powinna być zdecydowanie niższa.

Wniosek

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę podjęcia działań promocyjno-prewencyjnych w zakładach

produkcyjnych (ukierunkowanych na konkretne branże), które aktywizowałyby pracodawców, osoby kierujące pracownikami, służbę bhp oraz pracowników do podnoszenia poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, ze szczególnym zwróceniem uwagi na:

- zagrożenia podczas użytkowania maszyn i urządzeń technicznych,
- możliwości eliminacji zagrożeń.

8. OCHRONA ZDROWIA OSÓB ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ W WARUNKACH ZAGROŻENIA CZYNNIKAMI ZWIĄZANYMI ZE ŚRODOWISKIEM PRACY

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili 193 kontrole w 192 podmiotach, w których świadczone pracę w warunkach przekroczenia normatywów higienicznych czynników szkodliwych. Doboru zakładów dokonano m.in. na podstawie informacji zawartych w bazie danych ZUS IWA oraz uzyskanych od wojewódzkiego inspektora sanitarnego. Skontrolowane podmioty zatrudniały łącznie 28,8 tys. osób, w tym 27,8 tys. osób świadczyło pracę na podstawie stosunku pracy. **W warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi pracowało ogółem 5,6 tys. osób**, w tym 1 025 kobiet i 12 młodocianych. Spośród skontrolowanych zakładów największy odsetek stanowiły średnie zakłady o zatrudnieniu 50-249 osób (48%), a także małe zakłady o zatrudnieniu 10-49 osób (30%).

Objęte kontrolą podmioty w większości prowadziły wieloletnią działalność i należały do różnych działów przetwórstwa przemysłowego (głównie: produkcja wyrobów z drewna, produkcja wyrobów tartacznych, produkcja mebli, produkcja i montaż konstrukcji metalowych i ich części, obróbka metali i produkcja wyrobów metalowych, produkcja tworzyw sztucznych i gumy).

Diagnoza

Najczęściej występującym czynnikiem szkodliwym stwarzającym zagrożenie dla pracowników **był hałas o natężeniu powyżej wartości NDN**. Niejednokrotnie stwierdzano również ponadnormatywne stężenia pyłów przemysłowych i czynników chemicznych oraz natężenia drgań mechanicznych powyżej dopuszczalnych progów działania. Ustalono, że przekroczenia normatywów higienicznych czynników szkodliwych w większości kontrolowanych zakładów utrzymują się od wielu lat, a nierzadko notowane są od początku istnienia danego zakładu.

JAKIE DZIAŁANIA OGRANICZAJĄCE LUB ELIMINUJĄCE NDN/NDS PODEJMUJĄ PRACODAWCY?



1 z 5 to pracujący
w przekroczeniach
NDN/NDS

Praca w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi

Czynnik szkodliwy	Liczba osób pracujących w warunkach przekroczenia NDS/NDN	Liczba kontrolowanych zakładów
Hałas	4 729	175
Pyły przemysłowe	312	63
Drgania mechaniczne	92	34
Substancje chemiczne	107	21

Często pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracy w warunkach przekroczenia dopuszczalnych norm hałasu eksponowani byli jednocześnie na działanie również innych czynników szkodliwych, nierzadko o stężeniach/natężeniach przekraczających dopuszczalne normatywy higieniczne. Były to głównie pyły drewna, inne nietrujące pyły przemysłowe, w tym także pyły zawierające wolną krystaliczną krzemionkę, drgania mechaniczne – o działaniu ogólnym bądź miejscowym, substancje chemiczne, mikroklimat gorący lub zimny. **W warunkach zagrożenia hałasem z jednoczesną ekspozycją na inne czynniki szkodliwe o ponadnormatywnych wartościach NDS/NDN pracowało 820 osób.**

Źródłem hałasu były na ogół maszyny oraz urządzenia techniczne, wykorzystywane w procesie pracy, które nierzadko nawet jako fabrycznie nowe emitują hałas powyżej wartości NDN. Emisję pyłów w kontrolowanych zakładach powodowały przede wszystkim procesy technologiczne (mielenie, kruszenie, przesiewanie i mieszanie ciał sypkich). **Największe zagrożenie dla pracowników stanowiły jednak szkodliwe wysokodispersyjne pyły** powstające w trakcie spawania, ostrzenia, szlifowania oraz polerowania metali i podczas obróbki mechanicznej drewna. Źródłem drgań mechanicznych były głównie ręczne narzędzia obrotowe o napędzie elektrycznym, natomiast źródłem szkodliwych czynników chemicznych – procesy spawalnicze oraz technologiczne w zakładach przetwórstwa tworzyw sztucznych i gumy.

Niemal w co trzecim zakładzie, pomimo przekroczeń NDN hałasu oraz w co czwartym, w którym na stanowiskach pracy występowało przekroczenie progów działania drgań mechanicznych, **nie opracowano wymaganego** przepisami bhp **programu działań organizacyjno-technicznych** w celu zlikwidowania lub ograniczenia zagrożenia. W pozostałych, w których program opracowano, w co dziesiątym zakładzie nie był on realizowany w ogóle bądź w pełni. Programy były przygotowane powierzchownie, głównie w celu

spełnienia obowiązku prawnego. Z analizy tych dokumentów wynika, że najważniejszym z zaplanowanych działań eliminujących zagrożenia czynnikami szkodliwymi było wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Spośród 84 zakładów, w których na stanowiskach pracy występowały czynniki szkodliwe o wartościach przekraczających NDS (głównie pyły i czynniki chemiczne), **w 13 nie podjęto w celu zlikwidowania przekroczeń żadnych działań technicznych, a w 11 – działań organizacyjnych.** W trakcie kontroli stwierdzano niewyposażenie stanowisk pracy w odciągi miejscowe, usytuowanie kanałów i urządzeń wentylacyjnych w sposób niegwarantujący usuwania czynnika szkodliwego z miejsca jego powstawania, brak działań pracodawców w kierunku hermetyzacji procesów technologicznych.

W wielu zakładach nie przeprowadza się systematycznych przeglądów oraz konserwacji maszyn i urządzeń w terminach ustalonych przez producenta w dokumentacjach techniczno-eksploatacyjnych, a także nie dokonuje wymiany zużytych elementów maszyn i urządzeń technicznych mających wpływ na emisję hałasu. W niektórych zakładach park maszynowy jest w znacznym stopniu wyeksploatowany i wymaga modernizacji. Pracodawcy twierdzili jednak, że nie mają środków finansowych ani na modernizację, ani na zakup nowych maszyn. Większość z nich uważa, że niemożliwe jest rozwiązanie problemu ponadnormatywnego hałasu lub drgań mechanicznych; nie wiedzą, jakie rozwiązania techniczne lub organizacyjne, w tym mniej kosztowne, mogą być zastosowane. W wielu zakładach **maszyny ustawione były w dużym zagęszczeniu na małej przestrzeni**, co dodatkowo potęgowało emisję hałasu i zapylenia. Znaczna część pracodawców nie stosowała środków ochrony zbiorowej tłumiących hałas lub izolujących jego źródła (np. obudów dźwiękochłonnych, kabin dźwiękoszczelnych).

W ocenie inspektorów pracy **pracodawcy rzadko także stosowali rozwiązania organizacyjne, mające na celu obniżenie ekspozycji na działanie czynników szkodliwych**, takie jak skrócenie czasu pracy, wprowadzenie dodatkowych przerw w pracy. Odnotowana u nielicznych pracodawców rotacja na stanowiskach pracy nie zawsze była efektywna. Często bowiem pracownicy przenoszeni byli na stanowiska, na których także występowały przekroczenia czynników szkodliwych.

Ponadto co piąty pracodawca nie posiadał aktualnych **badania i pomiarów czynników szkodliwych**. Pracodawcy twierdzili, że skoro wyniki przeprowadzanych pomiarów od lat utrzymują się na stałym, porównywalnym poziomie, to nie ma potrzeby ich regularnego powtarzania, tym bardziej że koszt badań i pomiarów przy wytypowaniu kilkunastu stanowisk jest dla zakładu znaczący. W co czwartym zakładzie inspektorzy pracy stwierdzili brak wyznaczenia i oznakowania stref zagrożeń z podaniem czynnika szkodliwego, chociaż działania te nie wymagały środków finansowych.

Kolejnym problemem były nieprawidłowości związane z prowadzeniem **rejestrów czynników szkodliwych** dla zdrowia na stanowisku pracy. Często brakowało ciągłości w prowadzeniu rejestru albo po każdym pomiarze zakładano nowy. Nazewnictwo stanowisk pracy nie odpowiadało zapisom zawartym w umowach o pracę z pracownikami, charakterystyka stanowiska pracy często była niepełna, bez opisu eksploatowanych maszyn i warunków pracy, nie podawano liczby osób pracujących na danym stanowisku. Niejednoznaczne nazewnictwo i brak szczegółowych zapisów w rejestrze oraz brak ciągłości zapisów wprowadzają chaos i utrudniają określenie warunków pracy na konkretnym stanowisku.

Wiele nieprawidłowości ujawniły kontrole **oceny ryzyka zawodowego**. Brak udokumentowanej oceny ryzyka stwierdzono u 11% pracodawców, natomiast uchybienia w jej przeprowadzeniu u 29%. Najczęściej dotyczyły one nieuwzględnienia w ocenie wszystkich stanowisk pracy, niezidentyfikowania wszystkich zagrożeń na danym stanowisku pracy, w tym czynników szkodliwych (nawet tych, które na podstawie pomiarów wskazywały przekroczenia stężeń i natężeń w środowisku pracy). Jest to sytuacja niepokojąca, tym bardziej że wymóg prawny sporządzania oceny ryzyka zawodowego istnieje od ponad 20 lat. Istotnymi uchybieniami w zakresie oceny ryzyka były także: brak udziału przedstawicieli pracowników (w co trzecim zakładzie) oraz brak lekarza profilaktyka w zespole dokonującym oceny ryzyka (w co drugim zakładzie), niestety także u pracodawców, u których działała komisja bhp. Duża liczba błędów popełnianych podczas oceny ryzyka

zawodowego (dot. zbierania informacji, identyfikacji zagrożeń oraz szacowania poziomu ryzyka) wskazuje, że osoby dokonujące oceny (w szczególności w ramach służby bhp) nie posiadały dostatecznej wiedzy.

Kontrole profilaktycznych **badania lekarskich** wykazały pojedyncze przypadki dopuszczania do pracy pracowników bez wstępnych badań lekarskich (24 pracodawców) oraz bez aktualnych badań okresowych (17). Problemem natomiast okazało się niewłaściwe wypełnianie przez pracodawców skierowań na profilaktyczne badania lekarskie. Często nie zawierały one istotnych dla lekarza informacji dotyczących warunków zatrudnienia, nie wskazywano wielkości narażenia na czynniki szkodliwe, jak również aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych. Nieprawdziwa lub niepełna informacja przekazana lekarzowi mogła skutkować przeprowadzeniem niewłaściwych lub niepełnych badań lekarskich, na podstawie których wydawane było orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Pracodawcy na ogół wywiązywali się z obowiązku zapewnienia **szkoleń w zakresie bhp** zatrudnionym w zagrożeniu na hałas, drgania mechaniczne, pył czy czynniki chemiczne. Zastrzeżenia budziła jednak ich jakość, ponieważ osoby szkolone niejednokrotnie nie otrzymywały informacji zarówno o poziomie ryzyka zawodowego, jak i aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych, występujących na stanowiskach pracy. Stwierdzono ponadto, że 15% pracodawców nie posiadało aktualnych programów szkoleń, a wśród tych, którzy mieli programy, u co dziesiątego były one zbyt ogólne, niedostosowane do warunków wykonywania pracy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że część skontrolowanych pracodawców nie zapewnia pracownikom zatrudnionym w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi środowiska pracy ochrony przewidzianej przepisami bhp, ponieważ:

- nie stosuje odpowiednich rozwiązań organizacyjnych i technicznych, w tym środków ochrony zbiorowej ograniczających wpływ zagrożeń na zdrowie pracowników;
- w niewystarczającym stopniu dba o stan techniczny maszyn i urządzeń generujących czynniki szkodliwe w środowisku pracy;
- w niedostatecznym stopniu informuje pracowników o zagrożeniach czynnikami szkodliwymi występującymi na ich stanowisku pracy oraz sposobach ochrony przed zagrożeniami;
- ogranicza ochronę przed zagrożeniami do wyposażenia pracowników w środki ochrony

indywidualnej (ŚOI), które powinny być stosowane w ostateczności, po wykorzystaniu wszystkich możliwych do wprowadzenia środków ochrony zbiorowej.

Warto jednak podkreślić, że wśród kontrolowanych pracodawców byli również tacy, którzy starali się ograniczać narażenie pracowników na czynniki szkodliwe przez eliminowanie zagrożeń już u źródła ich powstania. Rozumieli oni sens podejmowanych działań, byli zaangażowani w poprawę warunków pracy, a sprawy bhp traktowali priorytetowo. Dotyczyło to zwykle zakładów zatrudniających powyżej 250 pracowników.

Wniosek

Wskazane jest przeprowadzenie wspólnie z Państwową Inspekcją Sanitarną działań informacyjnych – upowszechniających, zwłaszcza wśród właścicieli małych firm, wiedzę o najnowszych rozwiązaniach i technologiach, ograniczających zagrożenie czynnikami szkodliwymi związanymi ze środowiskiem pracy, a także akcentujących korzyści płynące z udziału lekarza profilaktyka przy dokonywaniu oceny warunków pracy w zakładzie.

9. ZAKŁADY USŁUG LEŚNYCH – ELIMINOWANIE ZAGROZEŃ WYPADKOWYCH I CHOROBYCH

Zakres kontroli

W 352 zakładach usług leśnych, w których pracę świadczyło blisko 3 tys. osób, w tym 2,5 tys. pracowników, inspektorzy przeprowadzili 353 kontrole. Największy odsetek stanowiły zakłady o zatrudnieniu do 9 pracowników (70%), w których pracowało 38% wszystkich zatrudnionych, w tym 35% wszystkich pracowników.

Diagnoza

Co czwarty kontrolowany pracodawca **nie przygotował pracowników do wykonywania pracy w sposób zgodny z przepisami bhp**, tj. nie przeprowadził dla nich szkoleń w dziedzinie bhp, nie dokonał oceny ryzyka zawodowego (nieprawidłowości te dotyczyły 6% pracowników objętych kontrolą), nie udostępnił szczegółowych instrukcji bezpiecznego wykonywania prac leśnych, nie zapewnił także niezbędnych środków do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach. Brak właściwego przygotowania pracowników skutkuje popełnianiem przez nich błędów, które mają wpływ na poziom bezpieczeństwa pracy podczas ścinki

i obalania drzew. Pracownicy stosują m.in. nieprawidłowe techniki ścinki drzew (brak wymaganego progu, zawiasy, nieprawidłowo wykonany rżaz podcinający lub ścinający), nie wyznaczają ścieżek oddalania oraz nieprawidłowo postępują przy usuwaniu drzew zawieszonych (np. poprzez odcinanie wałków o dł. ok. 1 m od części odziomkowej).

Błędy w technice ścinki i obalania drzew popełniali zwłaszcza drwale o krótkim stażu pracy. Oni też najczęściej ulegają wypadkom. Świadczy to o niedostatecznej jakości szkoleń kwalifikacyjnych dla osób wykonujących prace z użyciem pilarki. Szkolenia te są prowadzone na podstawie § 22 i 23 *rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej*. Przywołane przepisy nie określają wymagań dotyczących programu szkolenia (tj. minimalnej liczby godzin zajęć teoretycznych i praktycznych), co powoduje, że ośrodki szkoleniowe ograniczają jego czas do minimum (ze szkodą dla uczestników). W tej sprawie Główny Inspektor Pracy ponownie skierował do Ministra Środowiska wniosek o wprowadzenie do ww. rozporządzenia ramowego programu szkolenia operatorów pilarek oraz określenie zasad i warunków prowadzenia takiego szkolenia.

Zastrzeżenia inspektorów pracy budził **stan techniczny użytkowanych maszyn i urządzeń**. Wyniki kontroli wskazują, że 12% eksploatowanych narzędzi i sprzętu specjalistycznego (pilarek, ciągników zrywkowych) nie spełniało wymagań bhp. Stwierdzono np. brak wychwytnika łańcucha pilarki, brak drzwi kabiny ciągnika lub siatki zabezpieczającej operatora przed uderzeniem zerwaną liną. Natomiast spośród urządzeń podlegających dozorowi technicznemu (chodzi głównie o żurawie hydrauliczne montowane na przyczepach ciągnikowych) 14% użytkowano bez decyzji Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającej na eksploatację. Właściwe terenowo oddziały UDT zostały powiadomione o tych naruszeniach.

Usuwanie drzew trudnych (złamanych, wyrwconych, zawieszonych) – to **prace szczególnie niebezpieczne**. Pracodawca powinien określić szczegółowe wymagania bezpieczeństwa przy ich organizowaniu i wykonywaniu oraz egzekwować je od pracowników. Niestety w połowie skontrolowanych zakładów, w których wykonywano te prace, stwierdzono naruszenie obowiązujących przepisów, m.in. brak bezpośredniego nadzoru nad pracami.

Pozyskiwanie drewna stwarza poważne zagrożenia dla bezpieczeństwa pracy. Świadczą o tym liczne **wypadki przy pracy** – zazwyczaj ciężkie lub ze skutkiem śmiertelnym. W latach 2014-2016 (do dnia kontroli) w kontrolowanych zakładach zarejestrowano ogółem 39 wypadków przy pracy, w tym 7 śmiertelnych i 4 ciężkie. Główne przyczyny wypadków to: przebywanie i przechodzenie w miejscach niedozwolonych, wejście lub wjechanie w obszar zagrożony, niezajomość bądź lekceważenie zagrożenia, a także przepisów i zasad bhp, niedostateczna koncentracja na wykonywanej czynności, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem. Wśród przyczyn organizacyjnych dominowały: brak nadzoru, niewłaściwe przygotowanie pracowników i stanowisk pracy oraz zbyt mała obsada na stanowiskach.

Praca w lesie stwarza nie tylko zagrożenia wypadkowe, ale także chorobowe. Jednym z nich jest **zagrożenie boreliozą**. Według danych Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi na 2 094 przypadki stwierdzonych w 2015 r. chorób zawodowych 652 stanowiły choroby zakaźne lub pasożytnicze, z których 90% to zakażenia boreliozą. Jest to zjawisko niepokojące, zwłaszcza że kontrole wykazały, iż jedynie **co trzeci kontrolowany pracodawca zapewnił pracownikom badania przesiewowe na obecność boreliozy**. Badania te powinny być obowiązkowe i przeprowadzane w ramach profilaktycznych badań lekarskich pracowników. Przyczyniłoby się to do zwiększenia wykrywalności boreliozy w jej wczesnym stadium rozwoju, co znacznie poprawiłoby efekty leczenia. Zapobiegałoby także wykluczeniu pracownika z działalności zawodowej (trwałej niezdolności do pracy) z powodu choroby. W tej sprawie **Główny Inspektor Pracy ponownie wystąpił do Ministra Zdrowia z wnioskiem** o wprowadzenie stosownych zmian we wskazówkach metodycznych stanowiących załącznik nr 1 do *rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy*.

Szczególne uwagę zwracają zakłady usług leśnych, w których praca świadczona jest przez osoby fizyczne na podstawie umów cywilnoprawnych lub przez podmioty samozatrudniające. Wyniki kontroli wskazują, że **przedsiębiorcy nie dopełniają swoich obowiązków w zakresie bhp wobec tych osób w większym**

stopniu niż wobec pracowników. Dla przykładu, 12% spośród tych osób dopuszczono do pracy bez wymaganych kwalifikacji, 11% bez profilaktycznych badań lekarskich, a 17% nie stosowało środków ochrony indywidualnej. Dla porównania, odsetek ten wśród pracowników wynosił odpowiednio: 2%, 3% i 3%.

Obok kontroli inspektorzy pracy podejmowali również szereg działań promocyjno-prewencyjnych, takich jak: popularyzacja problematyki bhp, dobrych praktyk w procesach technologicznych związanych z pozyskaniem i zrywką drewna, wdrażanie procedur zapewniających bezpieczne warunki pracy, zapobieganie zagrożeniom, w tym wypadkowym i chorobowym, oraz eliminowanie ich w środowisku pracy.

Wnioski

- Z uwagi na poważne zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników przy wykonywaniu prac w lesie, szczególnie przy pozyskiwaniu drewna przy użyciu pilarek, Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuować w 2017 r. systemowe kontrole zakładów usług leśnych. Przewidziana jest również działalność promocyjno-prewencyjna w tym zakresie, ukierunkowana m.in. na popularyzację nowoczesnych technologii prac leśnych.
- Na poprawę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zakładów usług leśnych – w ocenie PIP – miałyby wpływ, oprócz kontroli i działań prewencyjnych, realizacja ww. wniosków legislacyjnych Głównego Inspektora Pracy.

10. SPEŁNIANIE WYMAGAŃ ZASADNICZYCH DLA MASZYN, URZĄDZEŃ I ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ – NADZÓR RYNKU

Zakres kontroli

W czasie 1 296 kontroli inspektorzy PIP ocenili, **czy maszyny i urządzenia techniczne użytkowane przez pracowników oraz dostarczane im środki ochrony indywidualnej są zgodne z zasadniczymi i innymi wymaganiami**.

Kontrole objęły wyroby, do których odnoszą się regulacje **9 dyrektyw nowego podejścia**, wdrożone do przepisów krajowych (rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla: prostych zbiorników ciśnieniowych, środków ochrony indywidualnej, wyrobów

pirotechnicznych, urządzeń i systemów ochronnych przeznaczonych do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem, dźwigów, urządzeń ciśnieniowych, maszyn, urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska, sprzętu elektrycznego niskonapięciowego).

Diagnoza

Inspektorzy pracy sprawdzili 1 380 wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku. **Zakwestionowali 809 (59%) spośród nich, ze względu na różnego rodzaju nieprawidłowości.** Zaznaczyć należy, że niektóre wyroby podlegały kilku dyrektywom.

Wyniki kontroli z podziałem wg dyrektyw nowego podejścia

Dyrektywa	Liczba kontrolowanych wyrobów	Odsetek wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia	Liczba wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia
2014/29/UE, 2009/105/WE, 87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe SPV	3	100	3
89/686/EWG środki ochrony indywidualnej PPE	476	32	154
2013/29/UE, 2007/23/WE wyroby pirotechniczne	1	100	1
2014/34/UE, 94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	7	100	7
2014/33/UE, 95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LIFT	2	50	1
2014/68/UE, 97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	35	86	30
2006/42/WE, 98/37/WE maszyny MD	889	71	632
2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń, w zakresie emisji hałasu do środowiska NOISE	13	77	10
2014/35/UE, 2006/95/WE, 73/23/EWG sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	221	67	149

W ramach kontroli wybranych grup wyrobów sprawdzono spełnianie zgodności z zasadniczymi i innymi wymaganiami dla maszyn poligraficznych oraz do przetwórstwa papierniczego, a także rękawic ochronnych.

- **Maszyny poligraficzne oraz do przetwórstwa papierniczego**

Kontrolami objęto 241 maszyn poligraficznych i do przetwórstwa papierniczego (od maszyn do druku, przez prasy, do maszyn wykrawających). **Zakwestionowano 149 (62%).**

W zakresie **wymagań zasadniczych** ujawnione nieprawidłowości dotyczyły 54% kontrolowanych

wyrobów. Dominowały niezgodności związane z: **instrukcją użytkownika**, w tym jej brakiem, niezapewnieniem polskojęzycznego opracowania oraz nieprawidłową zawartością (zastrzeżenia dotyczyły m.in. braku opisu stanowisk pracy, które mogą zajmować operatorzy, ostrzeżeń o niedozwolonych sposobach użytkowania, informacji mających wpływ na bezpieczne użytkowanie wyrobu); brakiem **oznakowania** maszyn informacjami umożliwiającymi ich pełną identyfikację, piktogramami i informacjami mającymi wpływ na bezpieczeństwo użytkownika, a także elementów sterowniczych lub niewłaściwym oznakowaniem. Za bardzo ważne należy uznać, rzadziej występujące, **wady budowy i wykonania wyrobów**, w tym brak lub niewłaściwy dobór elementów zabezpieczających, wady

konstrukcji, a także zabezpieczenia osłon przed możliwością ich otwarcia lub demontażu w czasie pracy urządzenia.

Inne niezgodności dotyczyły: braku lub nieprawidłowej treści **deklaracji zgodności** (dokumenty nie zawierały m.in. danych identyfikacyjnych urządzenia, nie wskazywały osoby mającej siedzibę we Wspólnocie, upoważnionej do przygotowania dokumentacji technicznej, nie przywoływały wszystkich mających zastosowanie dyrektyw). Stwierdzano dokumenty bez określenia daty i/lub miejsca ich wystawienia; brak **oznakowania CE** lub oznakowanie tym znakiem w sposób nieprawidłowy (niewłaściwe proporcje i technika wykonania oznakowania). Przy czym nieprawidłowości dotyczące oznakowania maszyn znakiem CE stanowiły niewielki odsetek wśród ujawnionych nieprawidłowości.

Szczególną uwagę poświęcono maszynom zespolonym (zespół maszyn działających jako zintegrowana całość). Stwierdzono przypadki niedokonania kompleksowej oceny tych maszyn w zakresie spełnienia wymagań zasadniczych. Oprócz braków dotyczących dokumentacji towarzyszącej takim zespołom, zwłaszcza instrukcji obsługi, za istotny należy uznać brak udokumentowanej oceny w zakresie połączeń układów sterowania jednostkowych urządzeń w celu uzyskania zakładanego poziomu bezpieczeństwa układów i urządzeń ochronnych przy zachowaniu ich odpowiedniej funkcjonalności.

- **Rękawice ochronne**

Inspektorzy pracy skontrolowali 409 różnych typów rękawic ochronnych, m.in. zabezpieczających pracowników przed urazami mechanicznymi (przecięciem, przekłuciem, obtarciem), czynnikami chemicznymi, biologicznymi, termicznymi, drganiami, prądem elektrycznym. **Zakwestionowano 116 wyrobów (28%).**

Najczęściej kontrolowano rękawice należące do kategorii II (62%), ponieważ ich produkcja, po zakończeniu procedury certyfikacji, nie podlega dalszemu nadzorowi jednostki notyfikowanej. Rękawice należące do kategorii I stanowiły 21% kontrolowanych wyrobów, a do III - 17%.

W zakresie **wymagań zasadniczych** zastrzeżenia dotyczyły 95 wyrobów (23%). Niezgodności wiązały się przede wszystkim z **instrukcjami użytkowania**, które powinny być sporządzone przez producentów wprowadzających rękawice do obrotu albo ich upoważnionych przedstawicieli. Instrukcji brakowało w ogóle albo miały błędy w treści. W dokumentach tych pominięto ważne dla bezpieczeństwa pracowników informacje, takie jak:

jednoznaczne wskazanie przeznaczenia rękawic oraz poziomu zapewnianej ochrony, sposobu czyszczenia i konserwacji, danych potrzebnych do ustalenia upływu daty ważności lub okresu trwałości. Ponadto nie zawsze podawano czytelne ostrzeżenia o ograniczeniach w stosowaniu wyrobu. Dotyczyło to np. rękawic chroniących tylko przed minimalnymi zagrożeniami (kategorii I). Kolejną nieprawidłowość to niekompletne **oznakowanie** pod kątem czynników szkodliwych i niebezpiecznych, przed którymi zabezpieczają rękawice. Nie każdy kontrolowany wyrób lub jego opakowanie miały naniesione trwałe i czywiste dla odbiorcy znaki graficzne oraz napisy informujące o cechach ochronnych, a także umożliwiające identyfikację wyrobu.

Sprawdzając **deklarację zgodności**, inspektorzy pracy odnotowali uwagi wobec 46 (11%) typów rękawic ochronnych. Deklaracje nie zawierały właściwych przepisów i mających zastosowanie norm zharmonizowanych, danych producenta, informacji o jednostce notyfikowanej, jeśli uczestniczyła ona w certyfikacji rękawic i nadzorze nad produkcją seryjną. Nazwa i numer jednostki notyfikowanej nie zawsze pokrywały się z wymienionymi w pozostałych dokumentach wyrobu. Stwierdzono również przypadki wystawienia deklaracji zgodności przez osoby nieupoważnione.

Kontrole wykazały, że 20 (5%) typów rękawic ochronnych nie zostało **oznakowanych CE** lub oznakowano je w sposób błędny. Znak miał nieodpowiednie proporcje albo naniesiono go metodą powodującą łatwe usunięcie podczas użytkowania. Ujawniono też przypadki umieszczenia – wbrew przepisom – znaku CE na rękawicach roboczych.

Sporadycznie wystąpiły uchybienia związane z **oceną zgodności**. Producenci 3 typów rękawic, które ze względu na zapewnianą ochronę powinny być zaliczone do kategorii II, nie dopełnili obowiązku ich certyfikacji w odpowiedniej jednostce notyfikowanej.

Stwierdzono również **wiele niezgodności dotyczących instrukcji użytkowania wyrobów** o istotnym znaczeniu z punktu widzenia właściwego doboru środków ochrony indywidualnej do zagrożeń występujących na stanowiskach pracy. Uchybienia wynikają m.in. z długiego łańcucha dostaw rękawic ochronnych, wytwarzanych w większości poza obszarem UE. Skutkiem tego są różnej jakości tłumaczenia oryginału instrukcji na język polski. Poza tym, jeśli dokument dołączono do opakowania zbiorczego, przy sprzedaży pojedynczych par rękawic nie zawsze przekazywany był odbiorcy. Istotny problem to udostępnianie na rynku tego typu wyrobów firmowanych tylko danymi lokalnego dystrybutora. Taka sytuacja komplikuje i zarazem wydłuża

ustalenie przez inspektorów pracy podmiotów, które wprowadziły wyrób do obrotu i zgodnie z prawem ponoszą odpowiedzialność za stwierdzone nieprawidłowości.

Pozostałe **730 wyrobów skontrolowano w ramach zadań stałych Państwowej Inspekcji Pracy. Zastrzeżenia wzbudziły 544 (75%)**. Wyższy odsetek nieprawidłowości stwierdzony podczas ww. kontroli wynika z tego, że były one prowadzone przede wszystkim wskutek reakcji na uwagi zgłoszone do konkretnych wyrobów.

W przypadku negatywnych wyników kontroli – zarówno maszyn poligraficznych, maszyn do przetwórstwa papierniczego, rękawic ochronnych, jak i innych wyrobów – inspektorzy pracy stosowali środki prawne adekwatne do stwierdzonych naruszeń. W razie niezgodności niepowodujących poważnego zagrożenia lub możliwych do szybkiego wyeliminowania występowało do producentów, importerów i dostawców o ich zlikwidowanie bądź wycofanie wyrobu z obrotu lub z użytku w określonym terminie. **Wskutek działań naprawczych usunięte zostały uchybienia dotyczące 495 wyrobów**, w tym 387 maszyn i urządzeń technicznych i 108 środków ochrony indywidualnej.

Natomiast jeśli zgodność wyrobu z wymaganiami budziła wątpliwości **pobierano próbki i zlecano badania** laboratoryjne. W roku 2016 do badań skierowano frezarkę do modeli; wyniki testów potwierdziły, że maszyna nie spełnia wymagań zasadniczych.

W sytuacji poważnych niezgodności wyrobów z zasadniczymi wymaganiami, a także gdy podmioty gospodarcze nie przedstawiły dowodów podjęcia działań naprawczych, akta kontroli przekazywano do wszczęcia postępowania administracyjnego. **W 2016 r. okręgowi inspektorzy pracy prowadzili 69 postępowań**, w tym 54 – w sprawie maszyn i innych urządzeń technicznych, natomiast 15 – w sprawie środków ochrony indywidualnej. Ponadto, działając na podstawie art. 45-47c ustawy o systemie oceny zgodności, inspektorzy pracy kierowali do prokuratury **zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez podmioty odpowiedzialne za wyroby**. Zawiadomienia te dotyczyły: sklejarzy do pudełek, zwijarki do blach, dźwignika nożycowego, okularów ochronnych, maszyny do włókny; w jednym przypadku odmówiono wszczęcia postępowania, dwa zostały umorzony, dwa są w toku (wg stanu na dzień 28.02.2017 r.).

Jeśli stwierdzone nieprawidłowości były możliwe do usunięcia tylko przez **podmiot mający siedzibę na terenie innego państwa członkowskiego UE/EOG**, o wynikach kontroli powiadamiano organ nadzoru rynku w tym kraju; w sumie przekazano informacje o 22 wyrobach. Do Włoch przekazano wyniki kontroli maszyny do produkcji rdzeni, prasy krawędziowej, maszyny zespolonej

do wykrawania otworów oraz linii do powlekania profili aluminiowych; do Norwegii – rękawic spawalniczych; do Niemiec – dwóch maszyn do przemysłu drukarskiego, szlifiarki taśmowej oraz maszyny załadowniczej; do Czech – aparatu uciezkowego przeznaczonego do ochrony dróg oddechowych, gogli ochronnych, maszyny do foliowania papieru, przecinarki taśmowej i wiertarki kolumnowej; do Hiszpanii – wiertarki automatycznej; do Holandii – zaworów oddechowych, dwóch typów rękawic spawalniczych i kurtyny spawalniczej; do Bułgarii – szlifiarki taśmowej; do Turcji – osuszacza powietrza i dźwigników systemu parkingowego. Niezależnie od przekazanych za granicę informacji, w przypadku stwierdzenia realnych zagrożeń, inspektorzy pracy podejmowali stosowne kroki zmierzające do ich usunięcia.

Istotne znaczenie ma **współpraca z organami celnymi**, które do okręgowych inspektoratów pracy kierują **wnioski o wydanie opinii w sprawie spełnienia wymagań przez wyroby sprowadzane z państw trzecich (spoza UE/EOG)**. W 2016 r. wpłynęło 255 wniosków dotyczących wyrobów, w stosunku do których zachodziło prawdopodobieństwo, że mogą spowodować zagrożenie dla bezpieczeństwa użytkowników lub nie towarzyszyła im potrzebna dokumentacja. W związku ze zgłoszonymi wnioskami inspektorzy pracy, po skontrolovaniu wyrobów na terenie organu celnego lub innego miejsca ich przechowywania, wydali 97 opinii pozytywnych. W 153 przypadkach opinie były negatywne i nieprawidłowe wyroby nie zostały dopuszczone do obrotu lub zostały dopuszczone po usunięciu stwierdzonych uchybień; w 5 – brak było przesłanek do zajęcia stanowiska w sprawie, ponieważ wnioski dotyczyły wyrobów nieobjętych kompetencjami PIP. **Zatrzymanie na granicy wyrobów wadliwych to skuteczna i szybka forma ich eliminowania z rynku**. Należy bowiem wskazać, że w przypadku wyrobów importowanych udział niezgodnych z wymaganiami jest wyższy niż wśród pochodzących z państw członkowskich UE/EOG.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy obejmowały także **przedsięwzięcia popularyzujące tematykę zasadniczych i innych wymagań**. W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielali porad i informacji. Wśród przedsiębiorców rozprowadzono bezpłatne broszury PIP opisujące wymagania, jakim powinny odpowiadać różne grupy wyrobów. Szczególna uwaga poświęcona była upowszechnianiu tego zagadnienia podczas organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy szkoleń i seminariów przeznaczonych dla producentów oraz użytkowników wyrobów, w które wyposażane są stanowiska pracy.

Wyniki kontroli potwierdzają **zróżnicowany stan przestrzegania prawa w zakresie zasadniczych**

i innych wymagań. Obecność na rynku niezgodnych z wymogami maszyn, innych urządzeń technicznych i środków ochrony indywidualnej wynika często **z chęci maksymalizacji zysków przez producentów** – niezapewnienie właściwych procedur oceny zgodności pozwala obniżyć koszty wyrobów. Zbieżnymi powodami kierują się sami pracodawcy, dla których przy nabywaniu wyrobów czynnikiem decydującym jest przeważnie cena.

Podkreślić należy, że na taki stan rzeczy wpływ mają również **zmiany przepisów.** Dyrektywy dotyczące wymagań dla poszczególnych rodzajów wyrobów są sukcesywnie dostosowywane do standardów nowych regulacji prawnych przyjętych przez UE.

Stopniowa nowelizacja ww. uregulowań powoduje, że zasady przeprowadzania kontroli wyrobów przez organy PIP obecnie określają dwie różne ustawy. Oprócz dotychczasowej *ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności* od 20 kwietnia 2016 r. w zakresie wyrobów, dla których przepisy już zharmonizowano z nowymi ramami prawnymi, obowiązuje *ustawa z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku.* Ustala ona w szczególności zmieniony katalog środków oddziaływania, jakimi dysponują organy nadzoru rynku oraz upoważnia okręgowego inspektora pracy do nakładania kar pieniężnych. Obowiązujący stan prawny utrudnia organom PIP prowadzenie efektywnych postępowań związanych z wadliwymi wyrobami.

Wnioski

- Skala naruszeń przepisów wskazuje na potrzebę kontynuowania działań kontrolnych, szczególnie w zakresie środków ochrony indywidualnej.
- Upowszechnianie tematyki zasadniczych i innych wymagań, w tym w trakcie pierwszych kontroli inspekcji pracy, stanowi istotne uzupełnienie stałych działań kontrolnych.

11. PLACÓWKI HANDLOWE

Zakres kontroli

Przeprowadzono 159 kontroli w 154 placówkach handlowych o powierzchni sal sprzedaży wynoszącej minimum 300m² (**placówki wielkopowierzchniowe**). Liczba osób zatrudnionych w kontrolowanych placówkach wynosiła 13,2 tys. osób, w tym na podstawie umów o pracę 12,3 tys. Pozostałe osoby – 987 (ok. 7,5% ogólnej liczby zatrudnionych) – świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ponadto przeprowadzono 587 kontroli w 585 placówkach handlowych o powierzchni sal sprzedaży poniżej 300 m² (**pozostałe placówki handlowe**). Liczba osób świadczących pracę w tych placówkach wynosiła 6,6 tys. osób, z czego na podstawie umów o pracę zatrudnionych było 5,9 tys. pracowników, a na podstawie umów cywilnoprawnych 753 osoby, co stanowi prawie 12,8% ogółu zatrudnionych. Jest to zdecydowanie większy odsetek niż w placówkach wielkopowierzchniowych.

Diagnoza

A. PLACÓWKI WIELKOPOWIERZCHNIOWE

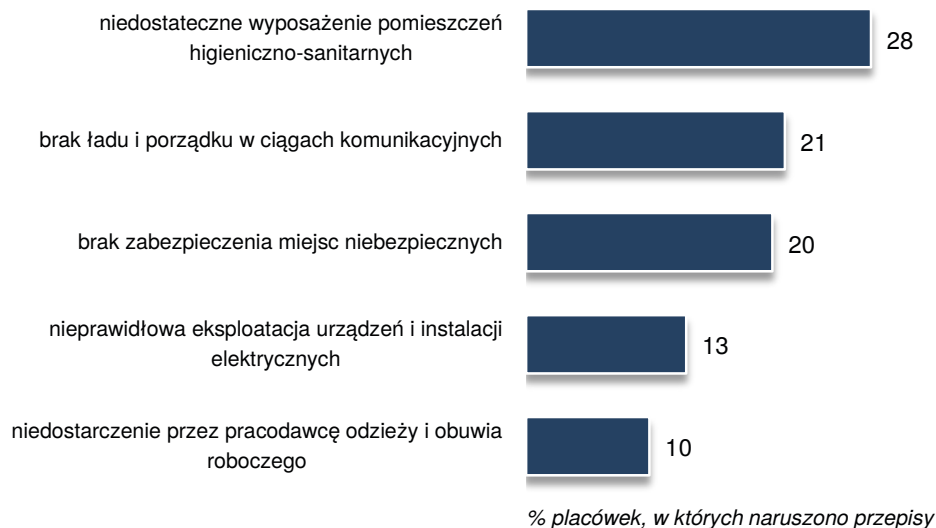
Najczęściej ujawnianą nieprawidłowością było niewłaściwe **składowanie i magazynowanie towarów** (ok. 50% placówek). Powodowało ono często zawężanie ciągów komunikacyjnych, utrudniało pracownikom dostęp do zastawionych produktów oraz pomieszczeń i urządzeń, a tym samym generowało zagrożenia wypadkowe.

Okresowe zwiększenie obrotów sklepu (okres przedświąteczny, promocje), a także często występujące braki kadrowe, przyczyniają się do nadmiernego gromadzenia produktów w miejscach do tego nieprzeznaczonych (np. w ciągach komunikacyjnych w hali sprzedaży, co stwarza zagrożenia wypadkowe). W ocenie inspektorów pracy powyższe zjawisko częściej występowało w placówkach, w których stanowiska kierownicze powierzono niedoświadczonej kadrze zarządzającej. Zmianie uległa również organizacja sklepów polegająca na powiększeniu hal sprzedaży kosztem powierzchni magazynowych. Tym niemniej informatyzacja procesów związanych z zarządzaniem przepływem i dystrybucją towarów znacznie ułatwiła zaopatrywanie sklepów, a częste dostawy ograniczyły przeładowanie magazynów.

W wielu placówkach inspektorzy stwierdzali brak **informacji o dopuszczalnym obciążeniu stropów i regałów magazynowych** (19% placówek), brak wyznaczenia **dróg transportowych** (25% placówek), niezapewnienie pracownikom **instrukcji bhp** (10% placówek). W 4% placówek nie ustalono zasad przydziału **środków ochrony indywidualnej** oraz **odzieży i obuwia ochronnego**.

Analiza wyników kontroli w zakresie **oceny ryzyka zawodowego** wykazała całkowity jej brak w 10% placówek, a w 6% niepoinformowanie 179 pracowników o ryzyku zawodowym i sposobach jego ograniczania. Należy nadmienić, że jedynie u 7 pracodawców nie utworzono **służby bhp** lub nie powierzono jej obowiązków

PLACÓWKI WIELKOPOWIERZCHNIOWE



pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, co może świadczyć o wprowadzeniu w zakładzie procedur związanych z bhp.

Niewątpliwie **pozytywnym aspektem jest ograniczenie przez pracodawców transportu ręcznego** poprzez wprowadzenie wózków podnośnikowych o napędzie elektrycznym. Przekroczenie normatywów związanych z ręcznym przenoszeniem ciężarów dotyczyło 20 osób (przy łącznej liczbie badanych pracowników wynoszącej ok. 2,1 tys.). Kontrole w zakresie **przygotowania pracowników do pracy** (badania profilaktyczne, szkolenia bhp) wykazały dopuszczenie do pracy 10 pracowników bez wstępnych badań lekarskich i 17 pracowników bez badań okresowych. Jeśli chodzi o szkolenia – 46 osób wykonywało pracę bez instruktażu stanowiskowego bhp, 23 nie odbyły instruktażu ogólnego bhp, a 65 pracowników obowiązkowego szkolenia okresowego. Niewielka skala ww. uchybień wskazuje, że **pracodawcy z reguły wywiązują się z obowiązku podstawowego przygotowania pracownika do pracy w placówkach wielkopowierzchniowych.**

B. POZOSTAŁE PLACÓWKI HANDLOWE (MNIJSZE SKLEPY)

Najczęściej ujawniane nieprawidłowości, podobnie jak w sklepach wielkopowierzchniowych, dotyczyły **braku informacji o dopuszczalnym obciążeniu stropów i regałów magazynowych. Zdecydowanie gorzej** w porównaniu z placówkami wielkopowierzchniowymi

oceniono w mniejszych sklepach działalność służby bhp. W co piątym kontrolowanym sklepie, pomimo obowiązku prawnego, nie utworzono służby bhp lub nie powierzono wykonywania zadań tej służby pracownikom zatrudnionym przy innej pracy. W czterech przypadkach stwierdzono brak odpowiednich kwalifikacji pracownika służby bhp. Przepisy prawa pracy stanowią, że służba bhp jest organem doradczo-kontrolnym pracodawcy i jej zadaniem jest monitorowanie przestrzegania przepisów i zasad bhp oraz informowanie i doradzanie pracodawcy w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa pracy. Tymczasem w co szóstej placówce pracodawcy nie odbyli nawet szkoleń okresowych bhp i tym samym nie mieli odpowiedniej wiedzy o przepisach i obowiązkach, jakie nakłada na nich prawo pracy.

Wyniki kontroli w zakresie **oceny ryzyka zawodowego** wskazują, że nie wszyscy pracodawcy traktują ocenę ryzyka jako podstawowe narzędzie służące zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Aż 22% kontrolowanych pracodawców nie przeprowadziło oceny ryzyka zawodowego, natomiast blisko co czwarty z tych, którzy ją opracowali, nie uwzględnił w niej wszystkich stanowisk pracy, czynników mających wpływ na bezpieczeństwo osób zatrudnionych lub zaniechał okresowej aktualizacji; w 10% sklepów nie poinformowano pracowników o ocenie ryzyka zawodowego. Reasumując, nieprawidłowości w tym zakresie wystąpiły w blisko 1/4 placówek handlowych i łącznie dotyczyły ok. 27% pracowników objętych kontrolą.

POZOSTAŁE PLACÓWKI HANDLOWE (MNIJSZE SKLEPY)



% placówek, w których naruszono przepisy

W trakcie kontroli **przygotowania pracowników do pracy** w co piątej kontrolowanej placówce ujawniono dopuszczenie do pracy bez wstępnych badań lekarskich (126 pracowników) i bez badań okresowych (100 pracowników). Ponadto w 14% sklepów dopuszczono do pracy pracowników bez instruktażu stanowiskowego bhp (114 osób), bez instruktażu ogólnego (124), a w co czwartym bez wymaganego szkolenia okresowego (267); łącznie stanowi to ok. 3% pracowników kontrolowanych w tym zakresie.

Szczególną uwagę zwrócono również na procesy związane z **magazynowaniem i transportem** oraz **zabezpieczeniem przed porażeniem prądem elektrycznym**. Ujawnione nieprawidłowości należy uznać za wysoce niepokojące z uwagi na zagrożenia wypadkowe, jakie mogą spowodować.

* * *

Z kontroli wynika, iż stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych **wymaga doraźnego nadzoru, szczególnie w placówkach nowo powstałych**, w których nie wypracowano jeszcze właściwych mechanizmów wpływających na zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości wskazuje, że pracodawcy oraz kadra zarządzająca nie zawsze w wystarczającym stopniu znali przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy lub jeśli je znali – nie umieli właściwie zastosować. Dlatego wskazane jest, aby

podczas kontroli w większym stopniu oddziaływać prewencyjnie, w szczególności podkreślając znaczenie prawidłowo działającej służby bhp w zakładzie pracy.

Wnioski

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- kontroli sprawdzających w placówkach, w których stwierdzono poważne nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy;
- kontroli w placówkach nowo powstałych;
- skierowania działań kontrolnych na małe sklepy, gdzie naruszeń przepisów bhp jest zdecydowanie więcej niż w placówkach wielkopowierzchniowych;
- podejmowania działań informacyjnych ukierunkowanych na obszary, w których występuje najwięcej nieprawidłowości (m.in. magazynowanie i składowanie, stan techniczny środków transportowych oraz kwalifikacje do ich obsługi).

12. ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Zakres kontroli

Inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzili 1 735 kontroli w 1 391 podmiotach zatrudniających osoby niepełnosprawne. Kontrole objęły pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej oraz pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy. W 377 zakładach pracy chronionej i w 26 zakładach aktywności

zawodowej odbyły się kontrole sprawdzające spełnianie wymogów określonych w przepisach *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Ponadto, w ramach kontroli planowych, sprawdzono warunki pracy pracowników niepełnosprawnych u 155 pracodawców otwartego rynku pracy. Pozostałe inspekcje przeprowadzono na wnioski pracodawców lub starostów.

W skontrolowanych zakładach pracę świadczyło 132,8 tys. osób, w tym blisko 107 tys. w ramach stosunku pracy, spośród których 53,2 tys. posiadało orzeczenie o niepełnosprawności. W zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej pracowało 38,7 tys. osób niepełnosprawnych, w tym 8 393 osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej wyniósł ponad 77%.

Diagnoza

Podobnie jak w latach ubiegłych – w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej odsetek nieprawidłowości w zakresie przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, był wyższy niż w zakładach pracy ubiegających się o taki status lub o dofinansowanie stanowiska pracy organizowanego dla osoby niepełnosprawnej.

Powodem lepszego stanu przestrzegania przepisów prawa w zakładach ubiegających się o opinię

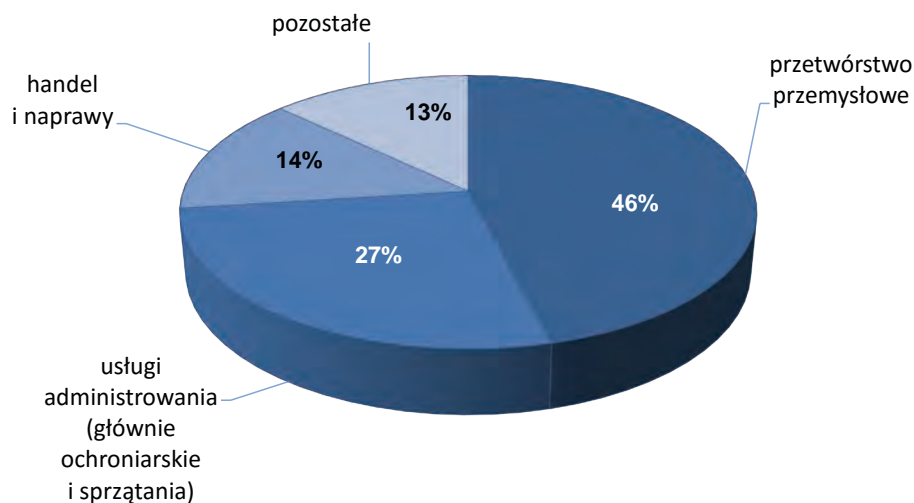
Państwowej Inspekcji Pracy jest możliwość przygotowania się do kontroli inspektora pracy. Są to kontrole prowadzone na wniosek pracodawcy/organizatora lub starosty.

• Kontrole planowe

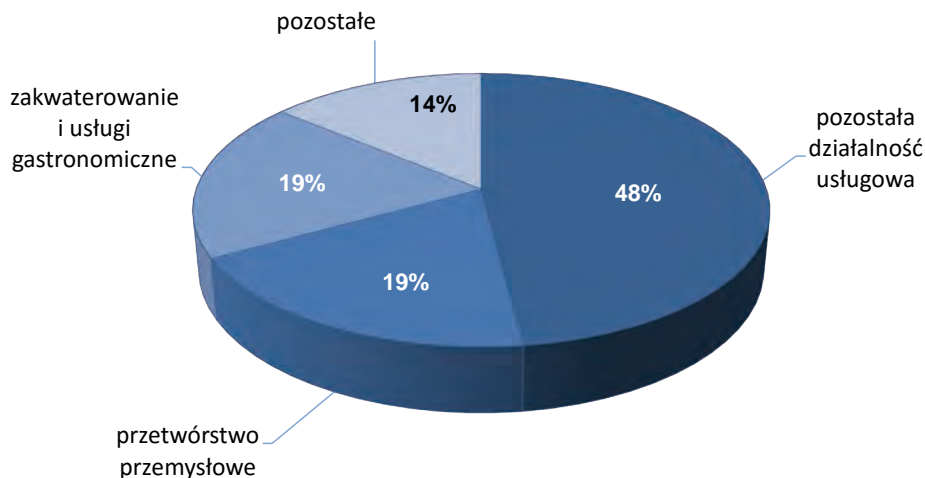
Kontrole w zakładach pracy chronionej (zpch) i zakładach aktywności zawodowej (zaz) są przeprowadzane, zgodnie z wymogiem ustawowym, nie rzadziej niż co trzy lata, na podstawie harmonogramów zatwierdzonych przez okręgowych inspektorów pracy. Porównanie tych dwóch grup zakładów reprezentujących chroniony rynek pracy wskazuje, że **wyższy poziom dostosowania do wymogów prawa pracy cechuje zakłady aktywności zawodowej**.

W wyniku kontroli w zakładach pracy chronionej skierowanych zostało 9 pism informujących wojewodów o nieprawidłowościach. W większości dotyczyły one prowadzenia działalności w miejscach nieujętych w decyzji przyznającej pracodawcy status zakładu pracy chronionej, a także zaległości w wypłacie wynagrodzeń i zbyt niskiej liczby zatrudnionych. Natomiast żadna z kontroli nie zakończyła się uchynieniem decyzji inspektora stwierdzającej spełnianie warunków, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 2 *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (tj. decyzji warunkującej przyznanie pracodawcy statusu prowadzącego zakład pracy chronionej).

STRUKTURA SKONTROLOWANYCH ZAKŁADÓW PRACY CHRONIONEJ



STRUKTURA SKONTROLOWANYCH ZAKŁADÓW AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ



Nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa dotyczyły przede wszystkim tych zakładów pracy, których pracownicy wykonywali pracę w obiektach i pomieszczeniach użytkowanych przez pracodawcę, będących w jego dyspozycji (w szczególności przetwórstwo przemysłowe). Pracownicy zatrudnieni u pracodawców świadczących usługi administrowania najczęściej wykonywali pracę w pomieszczeniach użytkowanych przez innych pracodawców lub u pracodawcy użytkownika. **Możliwości przeprowadzenia kontroli** w tych zakładach są **ograniczone** już przez zapis ustawowy, który wskazuje do oceny tylko pomieszczenia użytkowane przez pracodawcę. Dodatkowo kontrole utrudnia znaczne rozproszenie miejsc wykonywania pracy przez pracowników tych zakładów.

Nieprawidłowości najczęściej związane były z:

- niewłaściwym stanem technicznym użytkowanych obiektów i pomieszczeń (18% zpch, 19% zaz);
- brakiem zabezpieczenia lub oznakowania miejsc niebezpiecznych – różnice poziomów, progi, nadproża - miejscowe obniżenie stropu (11% zpch, 8% zaz);
- brakiem pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej lub przy uszkodzeniu (8% zpch, 7% zaz);
- nieprawidłową organizacją i wyposażeniem stanowisk pracy (11% zpch – 75 stanowisk pracy, 22% zaz – 7 stanowisk pracy);
- niewłaściwym stanem technicznym wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych – najczęściej występowały uszkodzenia urządzeń sanitarnych i armatury (17% zpch, 18% zaz);

- brakiem urządzeń ochronnych przy maszynach i urządzeniach technicznych – najczęściej zde-montowane osłony (9% zpch – 101 maszyn lub urządzeń);
- brakiem wyposażenia użytkowanych maszyn w urządzenia sterownicze mające wpływ na bezpieczeństwo obsługi oraz w urządzenia do uruchamiania lub całkowitego i awaryjnego zatrzymania – np. brak opisu funkcji przełączników na panelu sterowania, brak wyłączników krańcowych (4% zpch – 15 maszyn lub urządzeń).

Nieprzystosowanie obiektów i pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych stwierdzono w 7 zakładach pracy chronionej i 2 zakładach aktywności zawodowej (najczęściej nieprawidłowo wykonane poręcze przy pochylniach). Nieprawidłowości związane z przystosowaniem pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, w tym braki w wyposażeniu przeznaczonym dla osób niepełnosprawnych, wystąpiły w 10 zakładach pracy chronionej i w 1 zakładzie aktywności zawodowej.

W zakresie **prawnej ochrony pracy** uchybienia najczęściej dotyczyły udzielania **pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia**. Informacji tej nie udzielono pracownikom w 6% zakładów pracy chronionej (2% pracowników) i w 11% zakładów aktywności zawodowej (7% pracowników). Ponadto w 22% zpch (9% pracowników) podawano błędną informację o normach czasu pracy osób niepełnosprawnych – wskazano normy wynikające z Kodeksu pracy, a nie normy wynikające z *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Szczególne normy czasu pracy osób niepełnosprawnych nie były uwzględniane w regulaminach pracy

i w obwieszczeniach u 4% pracodawców prowadzących zpch, a u 10% przedmiotowe zapisy zawierały błędy.

Nieprawidłowości w **ewidencji czasu pracy** w 8% zakładów pracy chronionej dotyczyły 346 pracowników (6%). W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy w zakładach pracy chronionej ujawniono pojedyncze przypadki zatrudniania osób niepełnosprawnych niezgodnie z obowiązującymi przepisami; w zakładach aktywności zawodowej takich przypadków nie odnotowano. Inspektorzy pracy wskazują jednak na **niepokojące zjawiska w zakładach pracy chronionej w odniesieniu do szczególnych uprawnień pracowników niepełnosprawnych** związanych z czasem pracy oraz zwolnieniami od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Podobnie jak w roku ubiegłym kontrole w zakładach pracy chronionej zatrudniających osoby o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności wykazały nieliczne przypadki korzystania przez pracowników ze zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym. **Uczestnictwo w turnusach miało miejsce wyłącznie w ramach urlopu wypoczynkowego lub urlopu dodatkowego z tytułu niepełnosprawności.** Pracownicy nie znają przepisu i nie są informowani przez pracodawców o uprawnieniach wynikających z niepełnosprawności.

Kontrole przeprowadzone w zakładach pracy chronionej wykazały, podobnie jak w latach ubiegłych, że zdecydowana większość pracowników niepełnosprawnych ma zgodę lekarza na zatrudnianie powyżej obowiązujących norm czasu pracy wynikających ze szczególnych uprawnień, w tym w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Wnioski pracowników kierowane do lekarza o wyrażenie takiej zgody sporządzane są równocześnie ze skierowaniem na wstępne badania profilaktyczne, często na firmowych drukach pracodawców, co może sugerować, że nie są one kierowane w sposób całkowicie dobrowolny.

Zatem może się okazać, że szczególne uprawnienia osób niepełnosprawnych wynikające z art. 15 i art. 20 ust. 1 *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* nie będą miały praktycznego znaczenia dla prawnej ochrony tej grupy zatrudnionych.

W ocenie inspektorów pracy pracodawcy zakładów pracy chronionej zwracają coraz większą uwagę na przestrzeganie przepisów dotyczących wypłaty **wynagrodzenia** za pracę, wynagrodzeń za pracę w porze nocnej, godzinach nadliczbowych **oraz innych świadczeń ze stosunku pracy**. Świadczy o tym niewielki odsetek zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości. Niemniej jednak w 4 zpch nie wypłacono wynagrodzenia

za pracę lub innych świadczeń ze stosunku pracy 82 pracownikom niepełnosprawnym, a w 11 zpch 192 pracownikom wypłacono je nieterminowo lub w zaniżonej wysokości; zaległości wyniosły łącznie 532,6 tys. zł.

Przykład rażącego naruszenia ww. przepisów miał miejsce w jednej ze spółdzielni, w której 70 osobom niepełnosprawnym nie naliczono i nie wypłacono wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej kwocie ponad 15,4 tys. zł.

W zakładach aktywności zawodowej nie stwierdzono takich nieprawidłowości.

Na stałym poziomie, w stosunku do lat ubiegłych, utrzymywał się odsetek zakładów pracy chronionej, w których występowały zaległości w udzielaniu **urlopów wypoczynkowych**. W 5% zakładów pracodawcy nie udzielili pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych, a w 12% udzielili ich po 30 września następnego roku. Pracownicy posiadali do wykorzystania łącznie 4 057 dni urlopu wypoczynkowego i 166 dni urlopu dodatkowego. Zdaniem inspektorów pracy **pracodawcy, w celu obniżenia kosztów pracy, nie zwiększają liczby pracowników (etatów), co przyczynia się do powstawania zaległości urlopowych**. Tego rodzaju nieprawidłowości stwierdzono tylko w 1 zakładzie aktywności zawodowej w odniesieniu do 3 pracowników.

W zakresie **zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem** najwięcej nieprawidłowości związanych było z **oceną ryzyka zawodowego**. Pracodawcy nadal nie traktują oceny ryzyka zawodowego jako skutecznego narzędzia do ograniczania zagrożeń w miejscu pracy, pomocnego w dostosowaniu stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, postrzegając ją jedynie jako wymóg formalny. Brak oceny ryzyka stwierdzono w 10% zakładów pracy chronionej i 11% zakładów aktywności zawodowej. W 22% zpch i 15% zaz była ona nieprawidłowa, gdyż nie uwzględniała wszystkich zagrożeń. Ponadto w 21% zpch i 21% zaz w ocenie ryzyka nie uwzględniono szczególnych uwarunkowań związanych z niepełnosprawnością pracownika (m.in. predyspozycji do pracy, dostosowania i organizacji stanowiska pracy do jego możliwości).

Brak **szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy** stwierdzono w 13% zakładów pracy chronionej (3% pracowników niepełnosprawnych) i w 19% zakładów aktywności zawodowej (6% pracowników niepełnosprawnych). Najczęściej nie przeprowadzano szkoleń okresowych, ale znacząca liczba nieprawidłowości wiązała się też z brakiem szkoleń wstępnych stanowiskowych.

Sprawdzając **profilaktyczne badania lekarskie**, inspektorzy nie odnotowali nieprawidłowości

w zakładach aktywności zawodowej. Natomiast w zakładach pracy chronionej uchybienia nie występowały w znaczącej skali: pracodawcy dopuścili do pracy bez orzeczenia lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy 37 pracowników niepełnosprawnych, a 2 pracowników było zatrudnionych niezgodnie z orzeczeniem lekarskim, 8 wykonywało inne prace niż wymienione w orzeczeniu. Analiza kopii skierowań na badania lekarskie (niektórzy pracodawcy przechowują taką kopię pomimo braku obowiązku prawnego) wykazała, że pracodawcy bardzo ogólnie opisują stanowiska pracy, a przede wszystkim nie wskazują występujących na nich czynników szkodliwych i uciążliwych.

Inspektorzy PIP podkreślają, że nadal **utrzymuje się tendencja do rezygnacji pracodawców z posiadania statusu prowadzącego zakład pracy chronionej**. Dotyczy to w szczególności zakładów o charakterze produkcyjnym ze względu na ich wysokie koszty stałe w porównaniu z zakładami usługowymi zajmującymi się głównie ochroną lub sprzątniem. Pracodawcy podkreślali, iż przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać w działaniach wynikających z polityki państwa, zmierzającej do większej aktywizacji osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Wskazywali także na zrównywanie dofinansowania i refundacji kosztów pracy z otwartym rynkiem pracy, ograniczanie przywilejów podatkowych (np. zmiana dotycząca ulgi w podatku gruntowym), a także prowadzenie u nich częstszych kontroli przez organy nadzoru, przede wszystkim inspekcję pracy, urząd wojewódzki, urząd skarbowy. W zakładach pracy chronionej zajmujących się działalnością produkcyjną widoczny był również brak przyrostu zatrudnienia, w tym osób niepełnosprawnych. Lepiej w tym zakresie przedstawiała się sytuacja w zakładach świadczących usługi, np. sprzątnia czy ochrony mienia i osób. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt zatrudniania głównie osób z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności. Osoby z wyższym stopniem niepełnosprawności, w tym z tytułu schorzenia specjalnego, są poszukiwane na rynku pracy, niejednokrotnie bez uwzględnienia realnych możliwości wykonywania przez nie określonego rodzaju pracy. Zainteresowanie osobami z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu lekkim było znikome. Zdarzały się nawet przypadki **zatrudniania pracowników niepełnosprawnych w stopniu lekkim oraz pełnosprawnych wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych, w związku z koniecznością utrzymania wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na odpowiednio wysokim poziomie**.

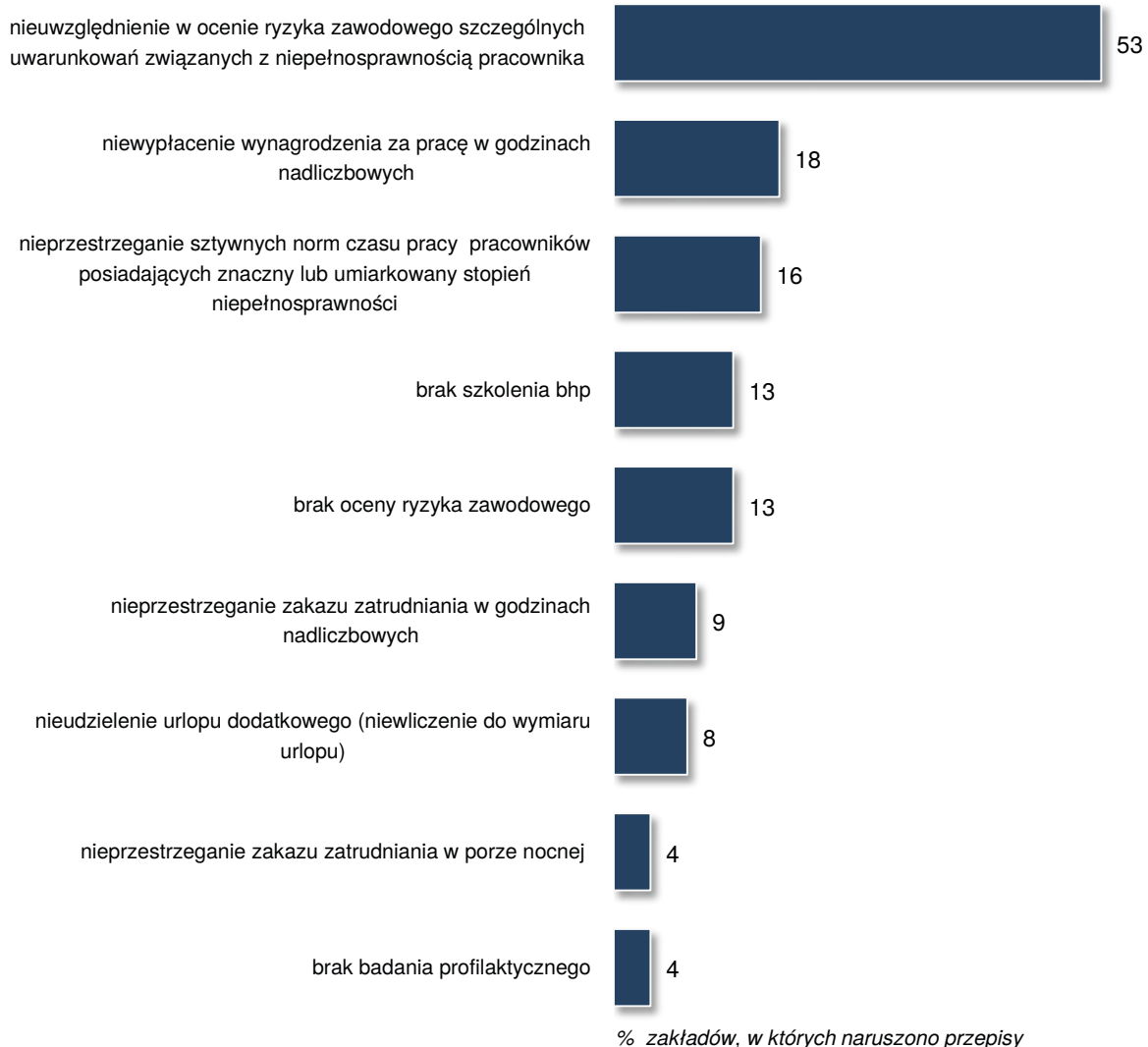
Na podstawie opinii pracodawców można stwierdzić, że tego rodzaju praktyki były również spowodowane znaczącą różnicą w miesięcznym dofinansowaniu wynagrodzenia pracownika z lekkim stopniem niepełnosprawności w stosunku do pracownika z wyższym stopniem. Niepełnosprawnych z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu lekkim zatrudniano w sytuacjach tworzenia nowych stanowisk pracy, refundowanych z funduszu PFRON.

Wielu nieprawidłowości można byłoby uniknąć, gdyby pracodawcy dysponowali odpowiednią wiedzą w zakresie wymogów, jakie powinny spełniać zakłady pracy zatrudniające osoby niepełnosprawne. Na stronie internetowej Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych znajdują się wersje elektroniczne publikacji „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – Ramowe wytyczne” i „Dobre praktyki” opracowane w ramach projektu systemowego. Są to poradniki dla pracodawców zatrudniających lub planujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych, jak również dla architektów, doradców zawodowych, lekarzy medycyny pracy oraz stowarzyszeń, fundacji i innych organizacji zainteresowanych poprawą warunków pracy i życia osób niepełnosprawnych. Stanowią kompendium wiedzy w zakresie wymagań zawartych w przepisach oraz zaleceń dotyczących tworzenia warunków pracy zgodnych z określonymi potrzebami osób niepełnosprawnych.

U pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na rynku otwartym duży odsetek nieprawidłowości dotyczył zagadnień z zakresu prawnej ochrony pracy, w szczególności pracy w godzinach nadliczbowych i urlopów, a także oceny ryzyka zawodowego i przygotowania pracowników do pracy.

Kontrole objęły pracodawców, którzy nie występowali do PIP o opinię dotyczącą stanowisk pracy osób niepełnosprawnych lub występowali o taką opinię w latach ubiegłych, a także pracodawców, którzy utracili status zakładu pracy chronionej lub z niego zrezygnowali. Skontrolowano 359 stanowisk pracy, w tym 41 stanowisk, które w minionych latach podlegały ocenie PIP i nie upłynął jeszcze okres, na jaki zawarto umowę ze starostą. Nieprawidłowo zorganizowane lub wyposażone stanowiska pracy stwierdzono u 13% pracodawców (łącznie 30 stanowisk). Kontrole wykazały również, że 7 stanowisk nie było przystosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych, w tym 3 podlegające umowie ze starostą.

**ZAKŁADY OTWARTEGO RYNKU PRACY ZATRUDNIAJĄCE OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE
ZE ZNACZNYM LUB UMIARKOWANYM STOPNIEM NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI
(NIEUBIEGAJĄCE SIĘ O OPINIĘ PIP)**



- **Kontrole na wniosek pracodawcy, organizatora lub starosty**

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole u pracodawców:

- ✓ **ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej** (37 opinii, w tym 9 dotyczyło zakładów ubiegających się ponownie o status najczęściej z powodu zmiany lokalizacji siedziby/jednostki organizacyjnej) lub o **nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej** (5 opinii),
- ✓ posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej, a **ubiegających się o jego rozszerzenie** na inne

obiekty i pomieszczenia (zpch – 167 opinii, zaz – 14 opinii),

- ✓ **organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej** i ubiegających się o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (84 opinie dla 95 stanowisk),
- ✓ **organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy** i ubiegających się o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (751 opinii dla 836 stanowisk).

Prawie wszystkie złożone wnioski o opinię dotyczącą stanowisk pracy organizowanych dla osób niepełnosprawnych – zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy – wiązały się z możliwością wykorzystania **środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na wyposażenie tych stanowisk** (na podstawie art. 26e ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych). Było ich 817 i dotyczyły 908 stanowisk pracy. Tylko 21 wniosków odnosiło się do zwrotu kosztów z tytułu przystosowania 26 stanowisk pracy i adaptacji pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych (na podstawie art. 26 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

Wydano **4 opinie negatywne** (z uwagi na nieuwzględnienie potrzeb osób niepełnosprawnych lub niespełnianie warunków bhp) dotyczące tworzonych jednostek organizacyjnych w zakładach pracy chronionej. Również negatywnie zaopiniowano 19 stanowisk pracy wyposażanych dla osób niepełnosprawnych przez pracodawców otwartego rynku pracy, którzy ubiegali się o dofinansowanie z PFRON, oraz 1 stanowisko wyposażane w zakładzie pracy chronionej.

Liczba wniosków kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy o opinię w ww. przypadkach była nieznacznie niższa niż w 2015 r. Środki przewidziane w Funduszu na refundację kosztów wyposażenia stanowisk pracy osób niepełnosprawnych w pewnym stopniu stymulują zwiększenie zatrudnienia tych osób. Z obserwacji inspektorów pracy wynika jednak, że w głównej mierze rodzaj zakupionego wyposażenia wynika z konkretnych potrzeb firmy, nie zaś z indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych związanych z ich ograniczeniami. Oznacza to, że wielu **pracodawców** (podobnie jak w latach ubiegłych) **nie jest zainteresowanych przystosowaniem stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, wymagających specjalnego oprzyrządowania lub likwidacji barier architektonicznych**, co wiąże się z większymi kosztami. Tym samym zatrudnianie osób niepełnosprawnych z poważnymi dysfunkcjami, w tym poruszających się na wózkach inwalidzkich lub wspomagających się przyrządami ortopedycznymi, jest znikome i ta tendencja utrzymuje się. Tylko 12% stanowisk pracy wyposażanych dla osób niepełnosprawnych wymagało przystosowania do ich potrzeb, a 37% osób niepełnosprawnych zatrudnionych na wyposażanych stanowiskach pracy posiadało lekki stopień niepełnosprawności.

Wnioski

Wyniki kontroli, analiza porad z zakresu prawa pracy i problemów zgłaszanych przez inspektorów pracy wskazują na potrzebę:

- podjęcia **działań legislacyjnych**:
 - uniemożliwiających proceder nadużywania przez lekarzy - przeprowadzających profilaktyczne badania lekarskie pracowników - uprawnień do wyrażania zgody na niestosowanie skróconych norm czasu pracy do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo oraz na pracę w godzinach nocnych i w nadgodzinach (dot. art. 15 ust. 2 i 3 w związku z art. 16 ust.1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych);
 - zobowiązujących właściwy organ (starostę) do ponownego wystąpienia z wnioskiem do Państwowej Inspekcji Pracy o wydanie opinii w przypadku zatrudnienia na refundowanym stanowisku pracy innej osoby niepełnosprawnej niż osoba zatrudniona na tym stanowisku w trakcie ubiegania się pracodawcy o zwrot kosztów z tytułu organizowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej (dot. art. 26 ust.6 oraz art. 26e ust.5 ww. ustawy);
 - mających na celu wprowadzenie obowiązku kierowania pracownika na profilaktyczne badania lekarskie po przedstawieniu przez tego pracownika orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność lub orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność w stopniu wyższym niż dotychczasowy;
- przeprowadzenia **akcji informacyjnej** skierowanej do dysponentów środków finansowych z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (w tym pracodawców z otwartego rynku pracy, którzy utworzyli lub zamierzają utworzyć stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych) dot. wymogów, jakie powinien spełniać zakład zatrudniający osoby niepełnosprawne oraz konieczności współpracy z lekarzami medycyny pracy w zakresie wizytacji stanowisk pracy podczas dokonywania oceny ryzyka zawodowego w celu właściwego ustalenia potrzeb osób niepełnosprawnych.

13. OPINIOWANIE WNISKÓW DOTYCZĄCYCH WYDANIA ZGODY NA WYŁĄCZNIE ELEKTRYCZNE OŚWIETLENIE POMIESZCZEŃ STAŁEJ PRACY LUB NA ICH LOKALIZACJĘ PONIŻEJ POZIOMU OTACZAJĄCEGO TERENU

Do okręgowych inspektorów pracy wpłynęło **1 636 wniosków**, kierowanych przez wojewódzkich państwowych inspektorów sanitarnych, w sprawach

dotyczących wyrażenia zgody na zastosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy lub zlokalizowanie tego rodzaju pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu. Prawie połowa wniosków nie zawierała przesłanek do udzielenia zgody, stwierdzano braki formalne, część wniosków została wycofana przez wnioskodawców.

Okręgowi inspektorzy pracy wydali **657 opinii dopuszczających zorganizowanie pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu**, a w 17 przypadkach nie znaleźli podstaw do wyrażenia zgody. Pracodawcy wnieśli 7 zażaleń na postanowienia okręgowych inspektorów pracy, z których jedno zostało rozpatrzone przez okręgowego inspektora pracy w trybie samokontroli, a 6 zostało przesłanych do Głównego Inspektora Pracy jako organu odwoławczego. W dwóch przypadkach Główny Inspektor Pracy uchylił zaskarżone postanowienie w całości i przekazał do ponownego rozpatrzenia przez organ I instancji, w dwóch przypadkach umorzył postępowanie zażaleniowe, również w dwóch przypadkach utrzymał w mocy zaskarżone postanowienia.

Okręgowi inspektorzy pracy wydali **196 opinii dopuszczających zastosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy, w których zapewnienie oświetlenia dziennego było niemożliwe lub niewskazane ze względu na technologię produkcji**. Zgody nie wydano w 35 przypadkach. Wnioskodawcy wnieśli 10 zażaleń na postanowienia okręgowych inspektorów pracy, z których 5 zostało rozpatrzonych przez okręgowego inspektora pracy w trybie samokontroli, a 5 zostało przesłanych do rozpatrzenia przez Głównego Inspektora Pracy. Główny Inspektor Pracy w jednym przypadku utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie, w jednym uchylił zaskarżone postanowienie w całości i przekazał do ponownego rozpatrzenia przez organ I instancji, w jednym umorzył postępowanie zażaleniowe, w jednym uchylił zaskarżone postanowienie w całości oraz wyraził pozytywną opinię o wniosku, a w jednym uchylił zaskarżone postanowienie w całości i wyraził opinię, że nie zostały spełnione przesłanki do prowadzenia postępowania.

Skargę na postanowienie Głównego Inspektora Pracy wniósł do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie tylko jeden wnioskodawca. Skarga została oddalona.

14. PODSUMOWANIE

W 2016 r. inspektorzy pracy realizowali **stałe zadania kontrolne** w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, m.in. dotyczące badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zgłoszonych do PIP, egzekwowania wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej w ramach nadzoru rynku, zatrudniania osób niepełnosprawnych, eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie oraz zapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa w zakładach dużego lub zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej w zakładach azotowych oraz branży paliwowej.

Kontynuowano **zadania długofalowe**, którymi objęto zakłady wymagające nadzoru PIP w perspektywie dłuższej niż rok, ze względu na skalę zagrożeń zawodowych i ich charakter, tj.: wzmożony nadzór nad zakładami, w których odnotowano wysokie wskaźniki zatrudnionych w warunkach zagrożenia czynnikami niebezpiecznymi i szkodliwymi dla zdrowia, a także kontrole i rekontrole zakładów o największej liczbie wypadków przy pracy.

Ponadto w ramach **zadań bieżących**, ukierunkowanych na rozpoznanie i kompleksową ocenę wybranych problemów ochrony pracy, przeprowadzono m.in. kontrole zakładów usług leśnych, zakładów, w których świadczone pracę w warunkach zagrożenia licznymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, oraz w zakładach produkcyjnych, które nie były kontrolowane przez PIP w ciągu ostatnich 5 lat.

Realizowano również **zadania wspólne** na terenie wybranych okręgowych inspektoratów pracy, gdzie występują charakterystyczne tylko dla nich rodzaje działalności oraz związane z tym zagrożenia, np. w podziemnych zakładach górniczych. Informacje o wynikach tych działań zawarte zostały w sprawozdaniach okręgowych inspektoratów pracy.

Inspektorzy pracy zbadali ponad 2,2 tys. zaistniałych w 2016 r. **wypadków przy pracy**, w których śmierć poniosły 254 osoby, a 792 doznały ciężkich obrażeń ciała. Systematycznie zmniejsza się liczba zawiadomień PIP o wypadkach, które wywołały wymienione skutki, otrzymywanych od pracodawców na rzecz zgłoszeń pochodzących od policji (prawie 53 % ogólnej liczby zgłoszeń w 2016 r.).

Nie zmieniła się w porównaniu z poprzednimi latami struktura poszkodowanych według statusu zatrudnienia osób poszkodowanych w zbadanych wypadkach, w tym

śmiertelnych. Najwyższy odsetek osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, którzy ulegli wypadkom śmiertelnym - zbadanym przez PIP – odnotowano w budownictwie. Należy przypuszczać, iż **znacząca część tego typu zdarzeń nie jest zgłaszana do PIP**, gdyż obowiązek ten nie dotyczy przedsiębiorców i innych podmiotów, niebędących pracodawcami, na rzecz których świadczona jest praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.

Podobnie jak w poprzednich latach **poszkodowani w badanych wypadkach przy pracy najczęściej byli zatrudniani w zakładach przemysłowych, budowlanych, handlowych i transportowych**, natomiast wśród poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym najliczniejszą grupę stanowiły osoby zatrudnione w sektorze budowlanym, przemyśle, transporcie i gospodarce magazynowej, rolnictwie i leśnictwie, górnictwie oraz handlu.

W wypadkach komunikacyjnych o skutkach śmiertelnych, zakwalifikowanych przez zakładowe zespoły powypadkowe jako wypadki przy pracy, które zostały zbadane przez PIP, najczęściej urazów śmiertelnych doznawali poszkodowani wykonujący zawód kierowcy samochodu dostawczego lub ciężarowego (głównie w transporcie, handlu i usługach administrowania oraz działalności wspierającej). Do wypadków tych najczęściej dochodziło w wyniku uderzenia pojazdu w nieruchomy obiekt przydrożny lub kolizji drogowej z innym pojazdem. Wypadki takie były badane przez inspektorów pracy w sytuacjach, gdy miało miejsce naruszenie przepisów bhp i uprawnień osób poszkodowanych.

Wciąż szczególna uwaga inspektorów pracy zwrócona jest na wypadki, w których poszkodowane zostają osoby o krótkim stażu pracy w danym zakładzie; dotyczy to zarówno młodych, jak i starszych pracowników. Pomimo często obserwowanych różnicowanych postaw wobec zagrożeń, takich jak młodzieńcza brawura lub rutynowe zachowanie osób starszych, **najczęściej popełniane błędy ludzkie wynikają z niewłaściwego przygotowania do pracy** (brak szkolenia w zakresie bhp lub szkolenie według programu nieuwzględniającego faktycznie występujących na stanowisku pracy zagrożeń, przeprowadzanie badań lekarskich dopuszczających do pracy na podstawie skierowań, w których pomija się istotne czynniki środowiska pracy lub nierzetelnie przeprowadzone oceny ryzyka zawodowego, spełniające jedynie formalne wymogi prawa pracy).

Wzrasta liczba zdarzeń wypadkowych, w tym śmiertelnych, związanych z pracą **osób niepodlegających obowiązkowemu ubezpieczeniu wypadkowemu**. Łącznie w zdarzeniach takich **śmierć poniosło 26**

osób – wszystkie zostały zgłoszone przez policję lub rodziny osób poszkodowanych. Najwięcej ww. zdarzeń wystąpiło w budownictwie (31 wypadków, w których poniosło śmierć 10 osób) oraz w przetwórstwie przemysłowym (20 wypadków, w których poniosło śmierć 9 osób). Oprócz badania okoliczności i przyczyn zaistniałych zdarzeń, aby zapobiec ich powtórzeniu się, inspektorzy sprawdzali, czy poszkodowani nie wykonywali pracy w warunkach właściwych dla stosunku pracy pod kątem zakwalifikowania zdarzenia jako wypadku przy pracy oraz uprawnienia rodziny poszkodowanego do świadczeń powypadkowych.

Niepokojącym nowym zjawiskiem jest również szybko zwiększająca się, w porównaniu z poprzednim rokiem, **liczba śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy, którym ulegają obywatele ukraińscy**. Wypadki zgłoszone do PIP miały miejsce w wielu rodzajach działalności, w tym w budownictwie, rolnictwie i przetwórstwie artykułów rolnych, transporcie i magazynowaniu. Duża część poszkodowanych zatrudniona była w agencjach pracy tymczasowej, świadcząc pracę na podstawie umów zlecenia.

Zdaniem inspektorów pracy **przyczyny organizacyjne**, takie jak niedostateczne przygotowanie do bezpiecznego wykonywania pracy, niewłaściwe polecenia przełożonych i brak nadzoru nad pracownikami, w większości badanych wypadków przy pracy **miały znaczenie przyczyn źródłowych** dla pozostałych przyczyn, w szczególności popełnianych błędów i nieprawidłowych zachowań osób poszkodowanych, które nie posiadały dostatecznej wiedzy o zagrożeniach oraz praktycznych sposobach ochrony przed nimi.

Realizując zadania PIP **w ramach nadzoru rynku, sprawdzono 1 380 wyrobów** wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku. Inspektorzy pracy **zakwestionowali 59% spośród nich**, w tym 632 maszyny, 154 środki ochrony indywidualnej oraz 149 urządzeń elektrycznych niskonapięciowych.

W trybie dobrowolnych działań naprawczych usunięte zostały uchybienia dotyczące 387 maszyn i urządzeń technicznych oraz 108 środków ochrony indywidualnej.

W przypadkach poważnych niezgodności wyrobów z zasadniczymi wymaganiami okręgowi inspektorzy pracy wszczynali postępowania administracyjne (69). Zawiadamiali również prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez podmioty odpowiedzialne za wyroby (7 przypadków).

Jeśli stwierdzone nieprawidłowości były możliwe do usunięcia tylko przez podmiot mający siedzibę na terenie **innego państwa członkowskiego UE/EOG**, o wynikach kontroli powiadamiano właściwy organ nadzoru

rynku w tym kraju (dot. informacji o 22 wyrobach).

Istotne znaczenie ma **współpraca z organami celnymi**. Do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło 255 wniosków o wydanie opinii w sprawie spełniania wymagań przez wyroby sprowadzane z państw trzecich (spoza UE/EOG), w stosunku do których zachodziło prawdopodobieństwo, że mogą spowodować zagrożenie dla bezpieczeństwa użytkowników. Inspektorzy pracy, po przeprowadzeniu kontroli wyrobów, wydali 153 opinie negatywne. Wyroby te nie zostały dopuszczone do obrotu lub zostały dopuszczone po usunięciu stwierdzonych uchybień.

Sprawny i efektywny nadzór rynku **umożliwia eliminację wyrobów wadliwych**, które jako wyposażenie stanowisk pracy mogą powodować zagrożenia dla osób je obsługujących. Dlatego Państwowa Inspekcja Pracy identyfikuje rodzaje działalności o zwiększonym ryzyku wypadków przy pracy i chorób zawodowych, wynikającym z niespełniania wymagań dla określonych rodzajów maszyn i środków ochrony indywidualnej, celem objęcia ich działaniami kontrolnymi w ramach nadzoru rynku.

W 2016 r. inspektorzy pracy PIP skontrolowali prawie 1,4 tys. podmiotów zatrudniających osoby niepełnosprawne. Kontrolami objęto pracodawców prowadzących **zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej** oraz pracodawców **zatrudniających osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy**. Kontrolowano także pracodawców ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej lub o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej oraz organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej oraz na otwartym rynku pracy (ubiegających się o dofinansowanie ze środków PFRON).

Prawie wszystkie złożone wnioski o opinię dotyczącą stanowisk pracy organizowanych dla osób niepełnosprawnych, zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy, wiązały się z możliwością wykorzystania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na wyposażenie tych stanowisk. Jednak z obserwacji inspektorów pracy wynika, że **pracodawcy częściej wykorzystywali uzyskane środki na zakup ogólnego wyposażenia dla firm niż na przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych**, wymagających specjalnego oprzyrządowania lub likwidacji barier architektonicznych.

Kontrole ujawniły, że niektórzy pracodawcy „wymuszają” na pracownikach niepełnosprawnych składanie do lekarzy profilaktyków wniosków o wyrażenie zgody na pracę w godzinach nadliczbowych

i porze nocnej lub wręcz na niestosowanie przepisów szczególnych dotyczących czasu pracy. Pracownicy, obawiając się utraty pracy lub możliwości zatrudnienia, podpisują ww. wnioski sporządzone przez pracodawców, które są załączane do skierowań na profilaktyczne badania lekarskie. W ocenie inspektorów pracy jest to proceder niedopuszczalny w zakładach pracy chronionej. Dofinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych ma rekompensować pracodawcy ich niższą wydajność, a w praktyce **służy jedynie sztucznemu zaniżeniu kosztów usługi dla podmiotu zlecającego**.

Należy również zwrócić uwagę na aspekt dotyczący spełniania wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy chronionej świadczących usługi ochrony mienia lub polegające na utrzymaniu porządku. Obowiązki wynikające z otrzymania statusu zakładu pracy chronionej dotyczą zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy tylko w obiektach i pomieszczeniach użytkowanych przez pracodawcę. Tymczasem większość pracowników **świadczy pracę na terenie obiektów użytkowanych przez zleceniodawców usług**. Warunki pracy w tych obiektach i stan ich przystosowania do potrzeb pracujących osób niepełnosprawnych są przedmiotem skarg tych osób. Należy podkreślić, że lekarze profilaktycy nie mają wiedzy na ten temat i co za tym idzie – nie wskazują żadnych ograniczeń i nie określają przeciwwskazań do zatrudnienia osób niepełnosprawnych kierowanych na badania.

Skuteczne eliminowanie zagrożeń wypadkowych w **budownictwie** wymaga konsekwentnego przestrzegania przepisów bezpieczeństwa na każdym etapie realizacji inwestycji. Polega to na systematycznym planowaniu bezpieczeństwa pracy, koordynowaniu działań wielu podmiotów na terenach budów oraz bezpośrednim nadzorowaniu miejsc wykonywania pracy. Duża część wykonawców budowlanych nie zapewnia, z różnych powodów, nawet podstawowych warunków do bezpiecznego wykonywania pracy.

W 2016 r. inspektorzy pracy skontrolowali kompleksowo ponad 3,2 tys. budów, na których wykonywało roboty ok. 5 tys. firm budowlanych. Pomimo wydanych decyzji, w tym wstrzymujących pracę w trybie natychmiastowym, i nakładanych grzywn, w niektórych przypadkach osiągnięte efekty w zakresie bhp okazały się nietrwałe, co potwierdziły kolejne kontrole. W takich sytuacjach inspektorzy pracy kierowali do ZUS wnioski o podwyższenie dla tych firm składki wypadkowej o 100%.

Inną formą oddziaływania na poziom bezpieczeństwa w budownictwie były **krótkie kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń** dla życia lub zdrowia pracowników, powtarzane wielokrotnie aż do osiągnięcia stanu akceptowalnej ochrony osób pracujących na skontrolowanych budowach.

W wyniku telefonicznych i pisemnych zgłoszeń od osób prywatnych lub policji, dotyczących zagrożeń związanych z wykonywaniem robót budowlanych, w tym z remontami budynków, usuwaniem awarii w miejscach ogólnodostępnych, inspektorzy PIP przeprowadzili ponad 1,6 tys. kontroli. Część zgłoszeń dotyczyła robót w pobliżu placówek szkolnych lub miejsc przebywania dzieci i młodzieży.

W opinii PIP negatywny wpływ na skuteczność nadzoru w dziedzinie bhp ma **brak odpowiedzialności prawnej inwestorów**, jako uczestników procesu budowlanego, **w zakresie bezpieczeństwa pracy**, zarówno na etapie projektowania inwestycji, jak i jej realizacji. Dotychczasowe inicjatywy PIP zmierzające do zmiany tego stanu, poprzez implementację przepisów dyrektywy budowlanej do prawa pracy (tak jak np. w Niemczech), a zwłaszcza uszczegółowienie instrukcji wykonywania robót budowlanych na wzór planu BiOZ, nie przyniosły powodzenia. Można mieć nadzieję, że nowe regulacje dotyczące minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców oraz znowelizowane prawo zamówień publicznych stworzą odpowiednie szanse dla uczciwych przedsiębiorców.

Kontynuowano program skoordynowanych działań prewencyjno-kontrolnych PIP, PSP oraz IOŚ w **zakładach azotowych i branży paliwowej**, które ze względu na znajdujące się na ich terenie ilości substancji niebezpiecznych, zaliczane są do zakładów o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Działaniami o charakterze prewencyjnym, a następnie kontrolnymi, objęto 5 zakładów azotowych w zakresie instalacji magazynowania i dystrybucji substancji niebezpiecznych: nadtlenu wodoru, chlorku winylu, propylenu, oleum, amoniaku (wszystkie zakwalifikowane jako zakłady dużego ryzyka) oraz 17 zakładów (jednostek organizacyjnych) branży paliwowej (magazynowanie i/lub dystrybucja produktów destylacji ropy naftowej), z których 13 zaliczono do zakładów dużego ryzyka, natomiast 4 – do zakładów zwiększonego ryzyka.

Ze względu na występowanie dużych ilości substancji niebezpiecznych, które stanowią poważne zagrożenie w zakresie bezpieczeństwa pracy, bezpieczeństwa przeciwpożarowego oraz ochrony środowiska, wydaje

się konieczne prowadzenie dalszych skoordynowanych działań trzech ww. organów nadzoru, zarówno w zakładach azotowych (dot. kolejnych wybranych instalacji stanowiących duże lub zwiększone ryzyko poważnej awarii przemysłowej), jak i w kolejnych zakładach (jednostkach organizacyjnych) zajmujących się magazynowaniem i/lub dystrybucją produktów destylacji ropy naftowej.

Ograniczenie liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia na czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe oraz związanych z nimi wypadków przy pracy i chorób zawodowych w wytypowanych zakładach – to podstawowe cele rozpoczętego w roku sprawozdawczym 3-letniego **programu wzmoczonego nadzoru**. Najwięcej nieprawidłowości o bezpośrednim wpływie na bezpieczeństwo pracowników dotyczyło **stanu technicznego maszyn i urządzeń**. W analizowanych dokumentacjach powypadkowych najczęściej stwierdzano nieustalenie wszystkich okoliczności wypadków oraz nieustalenie wszystkich lub błędne ustalenie przyczyn wypadków. Wiele zastrzeżeń dotyczyło oceny ryzyka zawodowego. Nieprawidłowości polegały głównie na niezidentyfikowaniu wszystkich zagrożeń występujących na stanowiskach pracy oraz braku aktualizacji oceny ryzyka zawodowego po wypadkach.

Należy spodziewać się, że dalsze intensywne działania kontrolne wsparte oddziaływaniem prewencyjnym spowodują znaczącą poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w zakładach objętych nadzorem.

Sprawdzając **zakłady o największej wypadkowości**, odnotowano istotną poprawę w zakresie wdrażania środków zapobiegających wypadkom w grupie zakładów powtórnie kontrolowanych (poprzednie kontrole w tym samym obszarze przeprowadzone zostały w 2014 r.). Skuteczność zastosowanych środków zapobiegających ponownym wypadkom ma źródło w rzetelnie prowadzonych postępowaniach powypadkowych oraz aktualizowanych ocenach ryzyka zawodowego, uwzględniających zidentyfikowane w tych postępowaniach źródła zagrożeń, które doprowadziły do wypadków.

W części zakładów nie wdrażano po wypadkach w zasadzie żadnych środków profilaktycznych lub wdrażano środki, które nie miały wpływu na skuteczne zapobieganie kolejnym zdarzeniom wypadkowym.

Wyniki kontroli wskazują, że prawidłowy nadzór i zaangażowanie kierownictwa zakładu w sprawy bhp, szczególnie w zakresie oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem ustaleń powypadkowych oraz uczestnictwo pracowników w takich ocenach, mają decydujące znaczenie w skutecznym zarządzaniu bezpieczeństwem pracy.

W 2016 r. sprawdzono przestrzeganie przepisów wobec osób świadczących **pracę w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy**. Najczęściej występującym czynnikiem szkodliwym stwarzającym zagrożenie dla pracowników był hałas o natężeniu powyżej wartości NDN. Często stwierdzano również ponadnormatywne stężenia pyłów przemysłowych i czynników chemicznych oraz natężenia drgań mechanicznych powyżej dopuszczalnych progów działania. Przekroczenia normatywów higienicznych czynników szkodliwych w większości kontrolowanych zakładów utrzymują się od wielu lat, a nierzadko notowane były od początku istnienia danego zakładu. Mimo to w wielu zakładach nie przeprowadzano systematycznych przeglądów oraz konserwacji maszyn i urządzeń. Nie wymieniano także zużytych elementów maszyn i urządzeń technicznych mających wpływ na emisję hałasu. W niektórych zakładach park maszynowy był w dużym stopniu wyeksploatowany i wymagał modernizacji. Znaczna część pracodawców nie stosowała środków ochrony zbiorowej tłumiących hałas lub izolujących jego źródła (obudów dźwiękochłonnych, kabin dźwiękoszczelnych). Rzadko stosowano także rozwiązania organizacyjne, mające na celu obniżenie ekspozycji na działanie czynników szkodliwych, takie jak skrócenie czasu pracy, czy wprowadzenie dodatkowych przerw w pracy.

Pracodawcy często ograniczali ochronę przed zagrożeniami do wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, które powinny być stosowane w ostateczności, po wykorzystaniu wszystkich możliwych do wprowadzenia środków ochrony zbiorowej.

Wiele kontroli ujawniło, że pracodawcy niewłaściwie wypełniali skierowania na profilaktyczne badania lekarskie oraz nie przechowywali kopii wydanych pracownikom skierowań na te badania. Często nie zawierały one istotnych dla lekarza informacji o warunkach zatrudnienia, nie wskazywano wielkości narażenia na czynniki szkodliwe, jak również aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych. Nieprawdziwa lub niepełna informacja przekazana lekarzowi wydającemu orzeczenie mogła skutkować przeprowadzeniem niewłaściwych lub niepełnych badań.

W zakładach usług leśnych najwięcej zastrzeżeń inspektorów pracy budziło nieprzestrzeganie przepisów dotyczących prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych, w tym m.in. brak wykazu takich prac, nieokreślenie szczegółowych wymagań bhp przy ich wykonywaniu, niewyznaczanie osób do bezpośredniego nadzoru nad

tymi pracami. Skutkowało to istotnymi błędami już na etapie prac przygotowawczych do ścinki, jak również podczas samej ścinki i obalania drzew.

Błędy w technice prowadzenia ścinki i obalania drzew, których dopuszczają się drwale, w szczególności o krótkim stażu pracy, świadczą o niedostatecznej jakości szkoleń, zwłaszcza w zakresie umiejętności bezpiecznego posługiwania się narzędziami do ścinki. Wniosek legislacyjny PIP postulujący określenie szczegółowych wymagań dotyczących szkoleń, które powinni odbywać pilarze (skierowany do Ministra Środowiska w 2014 r. i ponowiony w 2016 r.), nadal czeka na realizację.

Kontrole **w zakładach produkcyjnych, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były kontrolowane przez PIP**, wykazały, że przestrzeganie przepisów bhp w tych zakładach stanowi poważny problem. Wynika z nich, że brak kontroli PIP w wielu przypadkach skutkuje zmniejszonym zaangażowaniem w sprawy bhp zarówno ze strony pracodawców, jak i osób kierujących pracownikami oraz pracowników służby bhp.

Wciąż istotne uchybienia stwierdzano w **podziemnych zakładach górniczych, jak również w firmach świadczących usługi górnicze** na rzecz poszczególnych kopalni. Jednym z podstawowych problemów jest prawidłowość prowadzonych postępowań powypadkowych, a w szczególności ustalanych przez zakładowe zespoły powypadkowe okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, w tym o charakterze powtarzalnym.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **stanu technicznego dróg komunikacyjnych**, w szczególności obudów wyrobisk lub ich częściowego braku, zalegania materiałów, nadmiaru urobku na przejściach dla załogi.

Podstawowym celem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest zapewnienie właściwego stanu ochrony pracy w Polsce. Na poziomie realizacji szczegółowych zadań cel ten wyraża się w skutecznym osiągnięciu trwałych efektów w postaci poprawy przestrzegania prawa pracy i wzrostu bezpieczeństwa jej wykonywania przez pracowników i osoby pracujące na podstawie prawa cywilnego.

Miniony rok nie przyniósł zasadniczych zmian w przestrzeganiu prawa i przepisów bhp. Dlatego też przygotowując program, skorygowaliśmy m.in. plan działań długofalowych, które dotyczą zagadnień trudnych, wymagających czasu i konsekwentnego nadzoru. Jak co roku, wzięliśmy pod uwagę propozycje zgłoszone przez partnerów społecznych, ministerstwa i urzędy centralne, organy kontroli warunków pracy – stanowiące głos

komplementarny w stosunku do propozycji własnych.

Zrealizowano ok. 8 tys. kontroli w zakresie **przygotowania pracowników** do wykonywania pracy w sposób zgodny z zasadami bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. Stwierdzane nieprawidłowości dotyczące sposobu przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego, szkoleń bhp lub profilaktycznych badań lekarskich wynikają z **niedoceniań przez pracodawców prewencyjnej roli ogólnej organizacji pracy**. Formalnemu spełnianiu obowiązków w tym zakresie towarzyszy nierzetelne identyfikowanie istotnych zagrożeń w ocenie ryzyka zawodowego, w programach szkoleń lub w skierowaniach na badania lekarskie.

Dodatkowo na terenie Okręgowych Inspektoratów Pracy w: Białymstoku, Bydgoszczy, Krakowie i Łodzi prowadzono **wspólne działania z Najwyższą Izbą Kontroli**. Inspektorzy pracy ocenili stan wypełniania przez pracodawców obowiązku zapewnienia pracownikom badań profilaktycznych, natomiast delegatury NIK sprawdziły realizację zadań w tym zakresie przez wojewódzkie ośrodki medycyny pracy. Podstawowym uchybieniem było niepodawanie przez pracodawców w skierowaniach na badania profilaktyczne kompletnych danych o warunkach pracy, z uwzględnieniem występowania czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych. Ponieważ przepisy nie nakazują pracodawcom przechowywania tego dokumentu, inspektorzy pracy objęli kontrolą mniej niż połowę skierowań. Niewystarczające informacje otrzymywane od pracodawców nie były zazwyczaj weryfikowane przez lekarzy medycyny pracy.

Ustalenia dokonane w ramach wspólnego projektu PIP i NIK wykazały, iż niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych w celu zwiększenia skuteczności nadzoru wojewódzkich ośrodków medycyny pracy nad prawidłowym wykonywaniem przez lekarzy obowiązków związanych z wykonywaniem profilaktycznych badań lekarskich oraz dokonania zmian w *rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich*

pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy; zmiany te umożliwiłyby Państwowej Inspekcji Pracy kontrolę skierowań na badania profilaktyczne przekazywanych lekarzom. W 2016 r. Główny Inspektor Pracy skierował wnioszek legislacyjny w tej sprawie do Ministra Zdrowia.

Wyniki przeprowadzonych w 2016 r. kontroli uzasadniają zarówno szczegółowe wnioski przedstawione w poszczególnych częściach tego rozdziału, jak i wskazują na potrzebę:

- podjęcia **działań legislacyjnych** w celu objęcia obowiązkiem zgłaszania do inspekcji pracy wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków związanych z pracą – przez wszystkie podmioty, na rzecz których świadczona jest praca, bez względu na jej podstawę prawną. Brak takiego obowiązku określonego przepisami prawa ogranicza możliwości PIP w zakresie badania okoliczności i przyczyn wszystkich zdarzeń, skutecznej likwidacji lub minimalizowania zagrożeń w miejscach, w których one wystąpiły oraz zapewnienia niezbędnej ochrony prawnej osobom poszkodowanym lub ich rodzinom;
- skoordynowanej **wymiany informacji** o wypadkach przy pracy gromadzonych przez GUS, ZUS i PIP w zakresie realizowanych przez te urzędy zadań, w szczególności przekazywania określonych zbiorów danych jednostkowych o zarejestrowanych wypadkach;
- kontynuowania **współpracy** z Najwyższą Izbą Kontroli w sferze działań legislacyjnych umożliwiających skuteczny nadzór dotyczący informacji zawartych w skierowaniach na badania profilaktyczne, przekazywanych lekarzom medycyny pracy oraz zwiększenia w *ustawie o służbie medycyny pracy* uprawnień dla wojewódzkich ośrodków medycyny pracy do kontroli jakości badań profilaktycznych wykonywanych przez lekarzy medycyny pracy.

III.

PRAWNA OCHRONA PRACY



1. ZAWIERANIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W WARUNKACH WSKAZUJĄCYCH NA ISTNIENIE STOSUNKU PRACY - BUDOWNICTWO

Zakres kontroli

Inspektorzy PIP kontynuowali działania prowadzone od 2013 r., które miały na celu ocenę skali zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (w ramach kontroli planowych i związanych z badaniem skarg, w których poruszono kwestię zawarcia umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę).

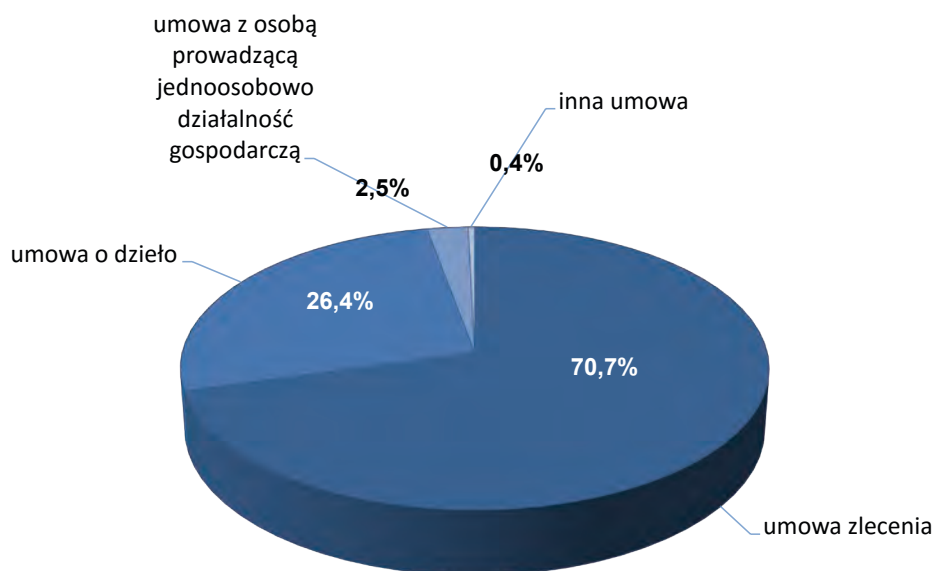
Analizowano również zawieranie umów w warunkach właściwych dla stosunku pracy z osobami prowadzącymi jednoosobowo działalność gospodarczą (samozatrudnionymi).

Czynności kontrolne skupiały się na ustaleniu skali naruszeń art. 22 Kodeksu pracy i wdrożeniu odpowiednich działań na rzecz zmiany zakwestionowanych umów.

Analizie poddano treść kontrolowanych umów cywilnoprawnych i faktyczny sposób ich realizacji przez strony pod względem występowania we wzajemnych relacjach cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Oprócz weryfikacji dokumentów, będących podstawą wykonywania pracy w warunkach umów cywilnoprawnych, inspektorzy zgromadzili materiał niezbędny do kompleksowej analizy zagadnienia. Odbierali pisemne i ustne oświadczenia od osób wykonujących pracę oraz przesłuchiwali świadków, by pozyskać jak najwięcej informacji służących skutecznym działaniom eliminującym nieprawidłowości.

Inspektorzy przeprowadzili 1 135 kontroli przestrzegania art. 22 § 1 Kodeksu pracy w 1 122 podmiotach prowadzących działalność w branży budowlanej, zatrudniających 8 755 pracowników i 4 859 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. W skontrolowanych podmiotach blisko 35,7% osób świadczących pracę stanowiły osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

STRUKTURA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W KONTROLOWANYCH PODMIOTACH



Podmioty objęte kontrolami w ponad 99% należały do sektora prywatnego i były zróżnicowane pod względem wielkości zatrudnienia, przy czym najwięcej – 76% – zatrudniało do 9 pracowników. Drugą co do wielkości grupę stanowiły podmioty zatrudniające od 10 do 49 pracowników (22%).

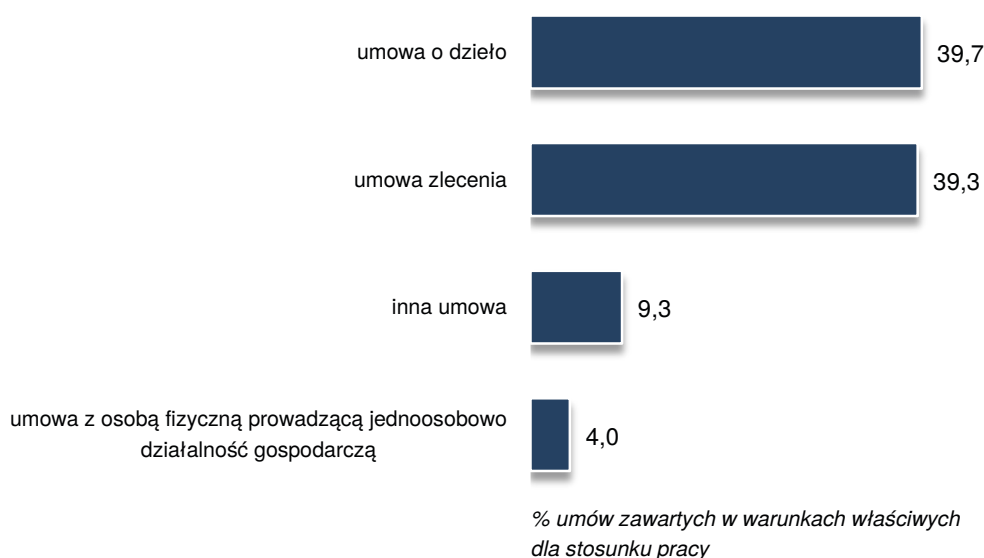
Analizie poddano 3 970 umów cywilnoprawnych, w tym 2 618 umów zlecenia, 1 149 umów o dzieło, 149 umów z osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą oraz 54 inne umowy.

Diagnoza

Inspektorzy pracy zakwestionowali w 486 podmiotach 1 495 (37,7%) umów cywilnoprawnych, odnajdując w nich cechy charakterystyczne dla umów o pracę (w roku 2015 spośród umów cywilnoprawnych ocenianych w podmiotach branży budowlanej inspektorzy pracy zakwestionowali niemal 49% umów).

Przyczyn nieprawidłowości należy upatrywać głównie w próbach minimalizowania kosztów zatrudnienia

UMOWY CYWILNOPRAWNE ZAWARTE W WARUNKACH WŁAŚCIWYCH DLA STOSUNKU PRACY



przez pracodawców, przy czym nadal powszechny jest pogląd, że decydującą dla wyboru formy zatrudnienia pozostaje swoboda stron stosunku prawnego. **Umowy o pracę i umowy cywilnoprawne często traktowane są jako równorzędne i w pełni zastępowalne stosunki prawne.** Część pracodawców nie ma świadomości, że w przypadku, **gdy charakter i sposób świadczenia pracy spełniają przesłanki właściwe dla stosunku pracy, powinna być zawarta umowa o pracę.**

Podobnie jak w latach ubiegłych pracodawcy podkreślali, że zatrudnienie na podstawie umów o pracę jest bardzo kosztowne (często zbyt kosztowne szczególnie dla mikro- i małych przedsiębiorców), stąd poszukują sposobów, aby te wysokie koszty zredukować. Jednym z rozwiązań jest zatrudnienie pozapracownicze. Oszczędności wynikają z **ograniczenia kosztów** ubezpieczenia społecznego (głównie w odniesieniu do umów o dzieło), eliminowania przypadków konieczności finansowania choroby zatrudnionego czy innych usprawiedliwionych nieobecności (w tym urlopów

wypoczynkowych oraz zwolnień od pracy z prawem do wynagrodzenia), jak również ponoszenia kosztów ochrony związanej z rodzicielstwem. Pracodawcy wybierający pozapracownicze formy zatrudnienia **nie muszą** ponadto **dbać o przestrzeganie reguł prawa pracy** dotyczących czasu pracy, co w branży budowlanej niejednokrotnie stanowi znaczną trudność. **Możliwość natychmiastowego zakończenia współpracy** ukształtowanej w ramach umów cywilnoprawnych również jest wskazywana jako niewątpliwy plus takich rozwiązań. Konieczność drobiazgowego dbania o procedury rozwiązywania umów o pracę oraz ryzyko kar za ich naruszenie powodują, że zatrudnienie w ramach stosunku pracy jest dla pracodawców bardziej kłopotliwe.

Wśród argumentów ekonomicznych, na które powołują się pracodawcy usprawiedliwiając swoje wybory dot. cywilnoprawnych podstaw zatrudnienia, należy wskazać na **możliwość przerzucenia ryzyka i kosztów działalności na osoby zatrudnione.** Zleceniobiorcy w nagłych przypadkach przerwania prac są odsyłani

z budowy, bez konieczności finansowania czasu ich gotowości do wykonywania pracy, niejednokrotnie pracują z wykorzystaniem własnych narzędzi i sprzętu, we własnej odzieży roboczej, korzystają z własnych środków ochrony indywidualnej, czy wreszcie – sami finansują koszt badań profilaktycznych. Ciężar finansowy realizacji obowiązków w sferze bhp, głównie w świetle dużej rotacji pracobiorców, jest oceniany przez pracodawców jako nadmierny.

Tak jak w latach poprzednich inspektorzy pracy obserwowali, że umowy cywilnoprawne są traktowane jako „umowy próbne”, po których niejednokrotnie zawierano umowy o pracę.

Z drugiej strony, inspektorzy odbierają sygnały o **niechęci części pracobiorców do zawierania umów o pracę, zwłaszcza studentów, emerytów i rencistów, osób pozostających w zatrudnieniu w innym podmiocie, jak również prowadzących gospodarstwa rolne**. Osoby decydujące się na pracę w ramach umów cywilnoprawnych, w wielu przypadkach deklarowały całkowity brak zainteresowania zmianą kwalifikacji podstaw ich zatrudnienia. Wśród argumentów pracobiorców pojawiały się przede wszystkim dorywczość prac (prace w budownictwie miały być jedynie okazją do dorobienia, a nie podstawowym źródłem dochodu), oczekiwanie na lepsze oferty zatrudnienia, w tym za granicą. Ze spostrzeżeń inspektorów pracy wynika również, że faktycznie prace, dla wykonywania których kontrolowane podmioty zatrudniały osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, często miały charakter dorywczy; stwierdzano też, że na zorganizowanych stanowiskach występowała duża rotacja pracujących, co znacznie utrudniało potwierdzenie cech charakterystycznych dla stosunku pracy (w głównej mierze – podporządkowania oraz ciągłości wykonywania pracy). Z doświadczeń inspektorów pracy wynika, że brak współpracy ze strony osób, wobec których inspektorzy pracy mieliby w swojej ocenie podstawy do ubiegania się o zmianę kwalifikacji podstawy ich zatrudnienia, uniemożliwia w praktyce skuteczne prowadzenie spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Wskazują oni również, że w wielu przypadkach już w trakcie kontroli osoby wykonujące pracę rezygnowały w ogóle z zatrudnienia, nie chcąc zmieniać jego podstawy prawnej.

Ponadto kontrole potwierdzają, że umowy cywilnoprawne są często zawierane albo w dniu prowadzenia czynności kontrolnych, albo w bardzo krótkim terminie przed rozpoczęciem kontroli. Można przypuszczać, że w wielu przypadkach **praca faktycznie jest świadczona dłużej, bez jakiegokolwiek legalnej podstawy**

prawnej, a legalizacja zatrudnienia następuje dopiero w momencie rozpoczęcia kontroli, natomiast zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego – jeszcze później.

Należy zwrócić uwagę, że choć branża budowlana sprzyja nieprawidłowościom polegającym na stosowaniu umów cywilnoprawnych zamiast umowy o pracę – ze względu na swoją specyfikę, to właśnie ta specyfika generuje niekiedy **problemy związane z dokonaniem ustaleń co do faktycznego charakteru świadczonej pracy**. Sezonowość prac budowlanych, miejsce świadczenia pracy poza siedzibą przedsiębiorcy, przenoszenie osób świadczących pracę w krótkich odstępach czasu do różnych miejsc wykonywania robót budowlanych utrudniają, a czasem uniemożliwiają ustalenie, jak przebiega realizacja danej umowy cywilnoprawnej, a zatem czy istnieją elementy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Wnioski

Analiza wyników kontroli PIP wskazuje, iż:

- skala zatrudnienia niepracowniczego w branży budowlanej jest znacząca, a ze względu na specyfikę świadczenia pracy nie zawsze możliwe jest ustalenie istnienia elementów właściwych dla stosunku pracy;
- biorąc pod uwagę, że względy ekonomiczne stanowią główną przyczynę nieprawidłowości, należy obserwować wpływ wprowadzonych od 1 stycznia 2017 r. unormowań w zakresie minimalnej stawki godzinowej z tytułu umów zlecenia lub umów o świadczenie usług; przede wszystkim dotyczy to zawierania umów zlecenia w warunkach właściwych dla stosunku pracy oraz zwiększenia skali zawierania umów nieobjętych nową regulacją;
- rozważyć należy wprowadzenie obowiązku zgłaszania do ubezpieczenia społecznego osób przed dopuszczeniem do wykonywania pracy;
- aktualne pozostają propozycje PIP z lat ubiegłych, w tym o celowości wprowadzenia do polskiego ustawodawstwa takich instrumentów, które pozwalałyby na skuteczne egzekwowanie przestrzegania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi (np. wyposażenie inspektorów pracy w uprawnienie wydawania nakazu przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę).

Ujawnione przypadki naruszania art. 22 § 1 Kodeksu pracy skutkowały konsekwentnym stosowaniem środków

prawnych oraz kierowaniem przez inspektorów pracy powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W 2016 r. inspektorzy wnieśli do sądów 150 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 238 osób (w 2015 r. – 140 na rzecz 230 osób).

Według stanu na dzień 18.04.2017 r. sądy wydały w 22 przypadkach wyroki ustalające istnienie stosunku pracy, uwzględniając powództwa inspektorów pracy. W czterech sprawach strony zawarły ugodę sądową, a w ośmiu powództwo zostało oddalone z uzasadnieniem, że wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej; w ośmiu przypadkach sąd umorzył postępowanie. Sądy nadal rozpatrują pozostałe powództwa wniesione przez inspektorów pracy w 2016 r.

W uzasadnieniach rozstrzygnięć uwzględniających powództwa wniesione przez inspektorów pracy sądy wskazywały w szczególności, że najważniejszą cechą stosunku pracy odróżniającą go od umów cywilnoprawnych jest bieżące podporządkowanie pracownika pracodawcy, które jest znacznie większe niż np. przy umowie zlecenia. Jak zaznaczono, w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy. Co do zasady bowiem zleceniobiorca jest związany wskazanym przez zleceniodawcę sposobem wykonania zlecenia. Ponadto umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na wykonywaniu czynności zleczanych na bieżąco. Wyrażono też pogląd, że zgodnie z ochronną funkcją prawa pracy umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką nawet wbrew zgodnej woli stron.

Natomiast w przypadku wyroków oddalających powództwa inspektorów pracy sądy wskazywały, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron, a przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy.

2. ZAWIERANIE UMÓW TERMINOWYCH

Zakres kontroli

Ocenę przestrzegania znowelizowanych w 2016 r. przepisów dotyczących umów terminowych przeprowadzono w zakładach różnych branż – w ramach kontroli planowych (98% ogółu) i poświęconych badaniu 12 skarg (dotyczących zawierania i rozwiązywania umów na okres próbny oraz na czas określony). Skontrolowano 735 podmiotów zatrudniających łącznie ponad 63,5 tys. osób, w tym 57,3 tys. pracowników oraz 5,2 tys. osób na podstawie umów cywilnoprawnych.

Diagnoza

W okresie objętym kontrolami pracodawcy zawarli z pracownikami łącznie 14 166 umów na czas określony, w tym 1 019 umów na czas określony, w przypadkach gdy pracodawca wskazał obiektywne przyczyny leżące po jego stronie oraz 1 689 umów o pracę na okres próbny (w tym 17 przypadków ponownego zawarcia umowy).

Odnotowano **wyraźny spadek odsetka umów zawieranych na okres ponad 5 lat** w ogólnej liczbie umów na czas określony (z 14,6% w 2015 r. do 6,3% w 2016 r.). Natomiast znaczny odsetek umów (27%) zawarto na okres od 33 miesięcy do 5 lat. W 2015 r. zanotowano jedynie 16% umów zawartych na okres od 3 do 5 lat.

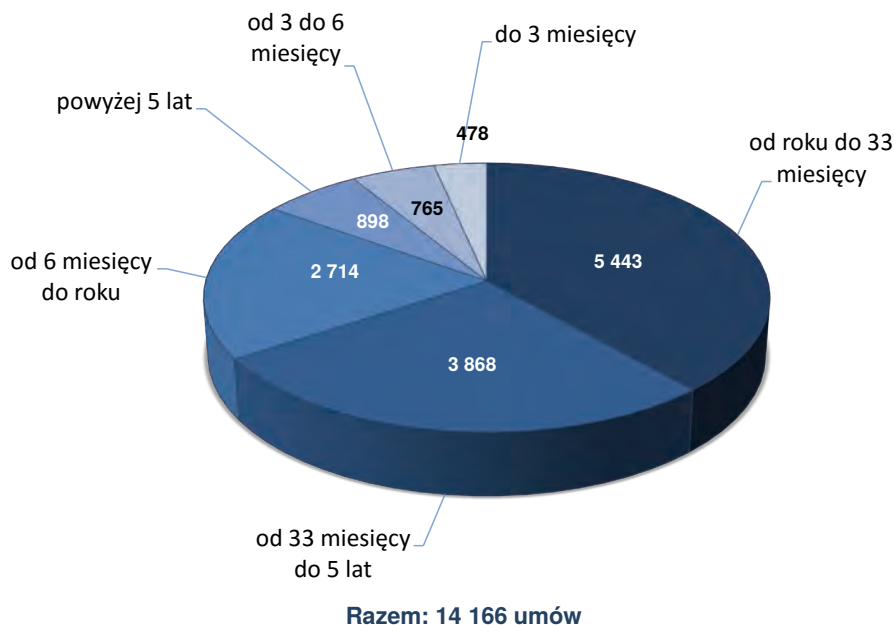
Jak ustalili inspektorzy, pracodawcy mieli wyraźny problem z przekazywaniem **informacji o obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia** – informacji takiej nie przekazano u ponad 1/4 pracodawców (dotyczyło to blisko 1/5 pracowników). Natomiast u blisko 40% pracodawców nie poinformowano pracowników w ciągu jednego miesiąca od wejścia w życie przepisów o wprowadzonych zmianach lub udzielono błędnych informacji. W przypadku prawie 7% umów zawartych na czas określony począwszy od 22 lutego 2016 r. (w 14% skontrolowanych podmiotów) ustalono **nieprawidłowy okres wypowiedzenia**. Uchybienia z tym związane stwierdzono także w odniesieniu do ok. 10% umów o pracę (w 13% podmiotów) zawartych na czas określony – trwających w dniu 22 lutego 2016 r., ale wypowiedzianych przed tym dniem.

Nie stwierdzono znaczących nieprawidłowości dotyczących zatrudniania pracowników na podstawie więcej niż 3 umów na czas określony – inspektorzy ujawnili jedynie 13 takich przypadków w 8 podmiotach.

Incydentalny charakter miały także naruszenia przepisów o zawieraniu **umów na okres próbny**. Polegały one m.in. na zawarciu umowy na okres przekraczający 3 miesiące, ponownym zawarciu umowy z tym samym pracownikiem, przed upływem 3-letniego terminu od ustania poprzedniego stosunku pracy, któremu powierzono ten sam rodzaj pracy.

Kontrole ujawniły także przypadki **niezawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy**, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy, wraz ze wskazaniem przyczyny zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni od jej zawarcia – 7 pracodawców nie dokonało zawiadomienia o 23 umowach, a 15 zgłosiło 30 umów z przekroczeniem terminu.

STRUKTURA UMÓW NA CZAS OKREŚLONY – WG CZASU TRWANIA UMOWY



Krótki okres obowiązywania znowelizowanych przepisów o umowach terminowych nie pozwala na ocenę wpływu nowo wprowadzonych rozwiązań na rynek pracy. Kontrole nie wykazały rażących nieprawidłowości, a uchybienia w kwestii informowania pracowników o przysługującym im okresie wypowiedzenia nie przełożyły się w pełni na problemy z prawidłowym ustalaniem tego okresu w przypadku dokonywania wypowiedzeń. Uwagę zwraca też nieznaczna liczba nieprawidłowości związanych z nieprzestrzeganiem limitów określonych w art. 25¹ Kodeksu pracy, co może być spowodowane krótkim okresem obowiązywania przepisów.

Wprawdzie tylko w 7% umów na czas określony zawartych u kontrolowanych pracodawców powołano się na obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy, jednak należy zauważyć, że znaczna część umów została zawarta jeszcze pod rządami wcześniejszych unormowań, trudno zatem ocenić skalę stosowania tego odstępstwa od limitów zawierania umów na czas określony.

Wnioski

Wyniki kontroli przestrzegania znowelizowanych przepisów o umowach terminowych wskazują, że:

- należy kontynuować kontrole celem ustalenia, czy i w jakich obszarach występuje znaczące nasilenie

nieprawidłowości, skutkujące koniecznością wdrożenia szczególnego nadzoru i ukierunkowania działań prewencyjnych,

- aktualność zachowują opisane w *Sprawozdaniu z działalności PIP w 2015 r.* uwagi dotyczące zbyt ogólnie sformułowanej przesłanki niestosowania ustawowych limitów zawierania umów na czas określony, o których mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy, konieczności jej skonkretyzowania, jak również problemów z dokonaniem oceny prawidłowości jej stosowania nie tylko przez inspektorów pracy, ale i sądy.

Ostatnia z wymienionych kwestii jest o tyle istotna, że z wyroku Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (który zapadł 14.09.2016 r. w sprawie C-16/15) wynika, że zastosowanie „obiektywnego powodu” jako uzasadniającego zatrudnienie czasowe musi być w prawie krajowym ograniczone do ściśle określonych okoliczności charakteryzujących daną działalność i nie może być poddane uznaniu pracodawcy, zatem generalny charakter tej klauzuli może być uznany za niewystarczający w urzeczywistnieniu przez Polskę celów dyrektywy 99/70/WE. Trybunał stwierdził bowiem: „(...) Co się tyczy istnienia „obiektywnego powodu”, z orzecznictwa wynika, że pojęcie to należy rozumieć jako dotyczące ściśle określonych i konkretnych okoliczności

charakteryzujących daną działalność, a zatem mogących uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystywanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze specyfiki zadań, do których wykonania zawarto takie umowy, oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji słusznych celów polityki społecznej państwa członkowskiego (...).

Natomiast przepis krajowy, który poprzestawałby na zezwoleniu w sposób generalny i abstrakcyjny w drodze normy ustawodawczej lub wykonawczej na zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony, nie byłby zgodny z wymogami wskazanymi w poprzednim punkcie niniejszego wyroku (...).

Taki czysto formalny przepis nie pozwala bowiem na określenie obiektywnych i przejrzystych kryteriów pozwalających zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania, czy prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest w tym zakresie niezbędne. Taki przepis rodzi zatem rzeczywiste zagrożenie nadużyć tego rodzaju umów, a więc nie daje się pogodzić z celem i ze skutecznością (effet utile) porozumienia ramowego (...).”

3. STOSOWANIE OUTSOURCINGU PRACOWNICZEGO

Zakres kontroli

Kontrole podmiotów oferujących i korzystających z usługi outsourcingu miały na celu ustalenie skali zjawiska omijania i naruszania przepisów art. 23¹ Kp, jak również wpływu stosowania outsourcingu na sytuację przejmowanych pracowników. W szczególności kontrole służyły sprawdzeniu, czy stosowano art. 23¹ Kp bez faktycznego zamiaru przejścia pracowników lub też czy doszło do faktycznego przejścia pracowników bez zastosowania art. 23¹ Kp. Inspektorzy pracy zbadali 93 przypadki outsourcingu, w tym 26 u obu stron umowy i 67 u jednej ze stron.

W 52 przypadkach w umowie outsourcingowej doszło do przejścia pracowników przez wykonującego usługę i przywołano art. 23¹ Kp. W pozostałych umowach nie przywołano tego przepisu, ale pracę przy realizacji usługi świadczyli byli pracownicy pracodawcy korzystającego z outsourcingu.

Diagnoza

W 22 przypadkach zbadanych umów outsourcingowych faktyczne kierownictwo i nadzór nad pracownikami wykonującymi usługę sprawował pracodawca korzystający z outsourcingu.

Wśród pracodawców korzystających z outsourcingu 13 prowadziło ewidencję czasu pracy pracowników wykonujących zleconą usługę, 14 udzielało tym pracownikom urlopów i zwolnień od pracy. Ujawniono również po 8 przypadków przechowywania i prowadzenia akt osobowych dla pracowników realizujących usługę w ramach umowy outsourcingowej oraz naliczania za nich składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczek na podatek dochodowy. Stwierdzono także wypłacanie wynagrodzenia pracownikom wykonującym ww. usługę przez 10 pracodawców, którzy z niej korzystali.

W pozostałych przypadkach czynności te były wykonywane przez pracodawcę oferującego usługę outsourcingu. Oznacza to, że często podmioty oferujące usługi outsourcingowe faktycznie korzystały z uprawnień i wykonywały obowiązki pracodawcy wobec przejętych pracowników.

Uchybienia w zakresie przestrzegania art. 23¹ Kodeksu pracy dotyczyły przede wszystkim realizacji obowiązków informacyjnych związanych z przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę. Ustalono, że 8 organizacji związkowych (11%) nie poinformowano na piśmie o przewidywanym terminie przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę oraz innych związanych z tym sprawach, o których mowa w art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych, 16 organizacjom (23%) zaś udzielono informacji niepełnych lub niezgodnych ze stanem faktycznym. Problem ten został ujawniony u 5 pracodawców (na 24 kontrolowanych w tym zakresie). Natomiast 14 organizacjom związkowym (u 3 pracodawców) ww. informacje przekazano w terminie krótszym niż 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę.

Nieprawidłowości w informowaniu organizacji związkowych nie miały istotnego przełożenia na informowanie pracowników. Tylko 5 pracowników (na 1 251 skontrolowanych), zatrudnionych u 2 pracodawców, nie otrzymało informacji o przewidywanym terminie przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę oraz o sprawach, o których mowa w art. 23¹ Kodeksu pracy, 99 zaś otrzymało informację niepełną. Nieterminową realizację ww. obowiązku ujawniono wobec 214 pracowników w 9 kontrolowanych podmiotach.

Na 93 zbadane przypadki outsourcingu – w 19

kontrolowane podmioty **nie realizowały obowiązków zawartych w art. 208 § 1 Kodeksu pracy**, określającym ramowo obowiązek **współdziałania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy** pracodawców, których pracownicy świadczą pracę w jednym miejscu.

W jednym z kontrolowanych podmiotów **ujawniono 15 przypadków niezgłoszenia** przejętego pracownika **do ubezpieczenia społecznego**. Zważywszy, że w powyższym zakresie kontrolą objęto 1 861 pracowników, należy uznać, że problem jest marginalny.

Oczekivaną przez pracodawców **podstawową korzyścią procesu outsourcingu jest** niewątpliwie **obniżenie kosztów** i to na kilku płaszczyznach. Przede wszystkim chodzi o koszty związane z zatrudnianiem, ponieważ wraz z obniżaniem się poziomu zatrudnienia zmniejszeniu ulegają kwoty przeznaczone na wynagrodzenie, zabezpieczenie emerytalne, chorobowe i socjalne, a także szereg innych kosztów związanych np. z urlopami czy podnoszeniem kwalifikacji personelu.

Kolejną, podnoszoną przez pracodawców, **korzyścią jest wysoka jakość usług** – konsekwencja dostępu do fachowców, na których zatrudnienie może pozwolić sobie firma zlecająca. Firma outsourcingowa, wykonując podobne czynności w wielu podmiotach, ze względu na swą konkurencyjność płacową ma możliwość zatrudniania lepiej wykwalifikowanych fachowców. Skutkiem takiej strategii, która znacznie ogranicza konieczność utrzymywania przez firmy korzystające z outsourcingu wysoko wykwalifikowanej własnej kadry pracowniczej do zadań skomplikowanych, jest możliwość przeznaczenia wolnych środków na organizację wykwalifikowanego zespołu do zadań podstawowych. Umożliwia to z kolei koncentrację zasobów na strategicznych celach firmy, rozwoju jej podstawowej działalności, co zapewnia zwiększenie konkurencyjności.

Jak wspomniano wcześniej, **głównym czynnikiem zachęcającym pracodawców do stosowania outsourcingu pracowniczego jest obniżenie kosztów pracy**. Ponadto inspektorzy pracy wskazują także, iż dzięki korzystaniu z outsourcingu, nawet w sytuacji gdy dochodzi do przejścia części zakładu na innego pracodawcę, korzystający z usługi pracodawcy mogą unikać realizacji zobowiązań wynikających z układów zbiorowych pracy lub z regulaminów wynagradzania.

Ustalenia inspektorów pracy pozwoliły ponadto na ujawnienie szeregu zjawisk związanych z outsourcingiem.

Już na wstępnym etapie zmierzającym do wytypowania do kontroli pracodawców korzystających **z usługi outsourcingu** stwierdzono, że z możliwości tej w szerokim zakresie **korzystają podmioty lecznicze,**

podmioty zlecające firmom zewnętrznym prowadzenie aptek, przygotowanie i dystrybucję posiłków, a także usługi sprzątnia.

Innym zjawiskiem było wydzielenie z danego zakładu podmiotów, nadal powiązanych kapitałowo, a czasem także organizacyjnie, połączone z przejmowaniem części pracowników w celu wyodrębnienia określonej działalności. Nowo powstały podmiot miał z założenia świadczyć usługi na rzecz firmy, z której został wydzielony.

Zdarza się ponowne przejmowanie przez zlecającego usługę pracowników uprzednio przekazanych do podmiotu realizującego usługę, po zakończeniu okresu obowiązywania umowy outsourcingu. Czasem pracownicy ci byli ponownie przekazywani do nowego usługodawcy.

Wnioski

Obserwacje inspektorów pracy oraz wyniki kontroli wskazują, że:

- istotnym problemem jest **outsourcing pozorowany**, gdy pracodawca tylko formalnie przestaje być pracodawcą dla pracowników przejmowanych przez firmę outsourcingową, faktycznie jednak nadal decyduje o zakresie zadań i obowiązków pracowniczych, sprawując bieżący nadzór nad pracownikami i realizując dużą część obowiązków związanych z ich zatrudnieniem;
- **brak szczegółowych regulacji prawnych** dotyczących outsourcingu powoduje, że Państwowa Inspekcja Pracy, nie posiadając kompetencji do ingerowania w treść tego typu umów, może – na podstawie własnych ustaleń – jedynie sygnalizować potrzebę szczegółowej kontroli każdego przypadku ze strony innych organów kontrolnych (w szczególności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz urzędów skarbowych), a także udzielać porad prawnych zainteresowanym osobom; zakwestionowanie postanowień umów biznesowych, łączące się de facto z ustaleniem formalnych stron stosunku pracy, pozostawione jest – jak w każdej spornej sprawie – sądowi pracy;
- należy rozważyć wprowadzenie zmian w przepisach ustanawiających **obowiązek informowania ZUS czy urzędów skarbowych o zawarciu umowy outsourcingu**, przy której realizacji zatrudnieni są dotychczasowi pracownicy podmiotu korzystającego z usługi, co ułatwiłoby ww. organom bieżące sprawdzanie, czy wykonawca usługi odprowadza należne składki i zaliczki na podatek dochodowy przejętych pracowników.

4. ZAKŁADY PRODUKCYJNE, KTÓRE NIE BYŁY KONTROLOWANE PRZEZ PAŃSTWOWĄ INSPEKCJĘ PRACY W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT

Zakres kontroli

W zakładach produkcyjnych, nieobjętych kontrolami w latach 2010-2015, inspektorzy pracy przeprowadzili 213 kontroli. Pracodawcy zatrudniali 13,9 tys. pracowników oraz ponad 1,2 tys. osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ponad połowę skontrolowanych podmiotów stanowiły zakłady małe o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników, blisko 40% – zatrudniało od 50 do 249 pracowników, w pozostałych pracę świadczyło powyżej 250 pracowników.

Zakres przedmiotowy kontroli obejmował szerokie spektrum problemów z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym tryb wprowadzenia i treść zakładowych źródeł prawa pracy, prowadzenie akt osobowych i dokumentacji związanej z zatrudnieniem, nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy, czas pracy, wypłacanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz udzielanie urlopów wypoczynkowych.

Diagnoza

Znaczący problem stanowiły nieprawidłowości dotyczące treści zakładowych źródeł prawa pracy – **regulaminów pracy i wynagradzania**. Błędy w regulaminach pracy ujawniono w blisko 2/3 zakładów. Nie zawierały one wymaganych elementów, w kilku przypadkach w ogóle nie było regulaminu. Wpłynęło to negatywnie na realizację niektórych uprawnień pracowniczych (takich jak wyposażanie pracowników w odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej), a także utrudniało prawidłowe rozliczanie czasu pracy i w konsekwencji obliczenie należnych pracownikom świadczeń (nieustalenie systemów i rozkładów czasu pracy).

W co trzecim kontrolowanym podmiocie inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące regulaminu wynagradzania, np. nieustalenie bądź ustalenie w sposób niezgodny z przepisami stawek wynagrodzenia za pracę na określonych stanowiskach, dodatków do wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby.

W kontrolowanych zakładach uwagę zwracają problemy z prawidłowym prowadzeniem i treścią **dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy**: umowami o pracę, świadectwami pracy, ewidencją czasu pracy, indywidualnymi rozkładami czasu pracy i aktami osobowymi. Przykładowo – nieprawidłowo prowadzone akta osobowe stwierdzono u 40% pracodawców (dla 1/5

sprawdzanych akt). U co czwartego skontrolowanego pracodawcy ujawniono nieprawidłowości w ewidencji czasu pracy. Karty ewidencji czasu pracy nie spełniały wymagań określonych przepisami bądź prowadzone były w nierzetelny sposób. Dla wielu pracowników, wbrew obowiązkowi, nie zaprowadzono kart ewidencji czasu pracy. Mimo że obowiązek sporządzania (w formie pisemnej bądź elektronicznej) rozkładów czasu pracy, obejmujących co najmniej jeden miesiąc, został na pracodawców nałożony w połowie 2013 r., nadal u wielu nie były opracowywane harmonogramy – co dodatkowo utrudniało prawidłowe rozliczanie czasu pracy. Ujawniono także przypadki nieinformowania pracownika, bądź informowania w niewłaściwy sposób, o obowiązującym rozkładzie czasu pracy.

Natomiast nie stwierdzono rażących uchybień związanych z przestrzeganiem przepisów o **czasie pracy**. W nieznacznej skali naruszono regulacje mówiące o zapewnieniu pracownikom odpoczynku dobowego i tygodniowego, rekompensowaniu pracy w niedzielę czy święto innym dniem wolnym od pracy lub wynagrodzeniem oraz zapewnianiu przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

W kontrolowanych zakładach problemem było realizowanie **uprawnień urlopowych** – ponad 1/5 pracowników (u 38% pracodawców) spośród objętych kontrolą nie wykorzystała urlopu w roku, w którym nabyli do niego prawo. Co więcej, 1/4 pracodawców nie udzieliła zaległych urlopów wypoczynkowych nawet do końca września roku następnego.

Niewielka część kontrolowanych pracodawców miała także trudności z prawidłowym ustalaniem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Wprawdzie jego niewypłacenie stwierdzono tylko w 2 przypadkach, ale wypłacenie w nieprawidłowej wysokości dotyczyło już 5% pracowników poddanych kontroli.

Wyniki kontroli wskazują, że w obszarze **należności pracowniczych** najczęściej naruszane były przepisy dotyczące rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych wynagrodzeniem wraz z należnym dodatkiem – prawie 15% pracodawców nie wypłacało tych świadczeń, a blisko 10% je zaniżało. Natomiast znacznie mniejszy (7%) był odsetek pracodawców, u których stwierdzono niewypłacenie pracownikom należności w wymaganym terminie, w prawidłowej wysokości, jak też wypłacenie wynagrodzenia w wysokości niższej aniżeli minimalne wynagrodzenie za pracę.

Ujawniono przypadki niewypłacenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej dodatku w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę bądź obniżenia jego wysokości.

Stanu przestrzegania przepisów w kontrolowanych zakładach nie można uznać za zadowalający. Tym niemniej uwagę zwraca dysproporcja dotycząca skali nieprawidłowości formalnych, polegających na nieprawidłowym tworzeniu różnego rodzaju dokumentów oraz uchybień związanych z realizacją uprawnień pracowniczych. Wynika ona przede wszystkim z **błędnego przekonania pracodawców, że obowiązki formalne stanowią nadmierne obciążenie organizacyjne** i nie przekładają się na faktyczny poziom uprawnień pracowniczych, czy to w zakresie prawnej ochrony pracy, czy też w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawcy utrzymywali, że źródłem naruszeń przepisów jest przede wszystkim ich niezrozumienie, brak jednolitej wykładni, niewłaściwa interpretacja. Podnoszony był argument zbyt dużej liczby regulacji, częstotliwości zmian, przy jednoczesnym braku czasu na ich śledzenie, analizowanie i poprawne wdrażanie oraz nadmiaru obowiązków. Konsekwentnie usprawiedliwiali się szukaniem oszczędności, rosnącymi wymaganiami rynku, trudnościami w pozyskaniu pracowników i stosunkowo wysokimi kosztami wiążącymi się z zatrudnieniem.

Wnioski

Analiza ujawnionych nieprawidłowości, jak również podawanych przez pracodawców przyczyn uchybień wskazuje, że:

- konieczne jest zwrócenie uwagi podczas kontroli zakładów produkcyjnych na prawidłowość i jakość unormowań wewnątrzzakładowych oraz prowadzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy;
- w związku ze zmianami Kodeksu pracy, pozwalającymi na nietworzenie regulaminów pracy i wynagradzania przez pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników, w przypadku zakładów produkcyjnych należy skontrolować także kwestie realizowania obowiązków informacyjnych wynikających z art. 29 ust. 3 oraz art. 150 §1 Kodeksu pracy;
- niezbędne jest uporządkowanie i uproszczenie unormowań z zakresu prawnej ochrony pracy, jak również ograniczenie częstotliwości ich zmian.

5. OCHRONA OSÓB ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ W WARUNKACH ZAGROŻENIA CZYNNIKAMI ZWIĄZANYMI ZE ŚRODOWISKIEM PRACY

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili 193 kontrole w zakładach zatrudniających pracowników w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi,

w których pracę świadczyło prawie 28,9 tys. osób (w tym 1 029 osób na innej podstawie niż stosunek pracy). Celem kontroli była ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy wobec osób świadczących pracę w warunkach zagrożenia szkodliwymi czynnikami, których stężenie lub natężenie przekracza obowiązujące normy.

Kontrole prowadzono głównie w zakładach przetwórstwa przemysłowego (174 kontrole), charakteryzujących się występowaniem wielu czynników szkodliwych, w tym przekroczeniami normatywów higienicznych, których nie kontrolowano w latach 2014-2015.

Diagnoza

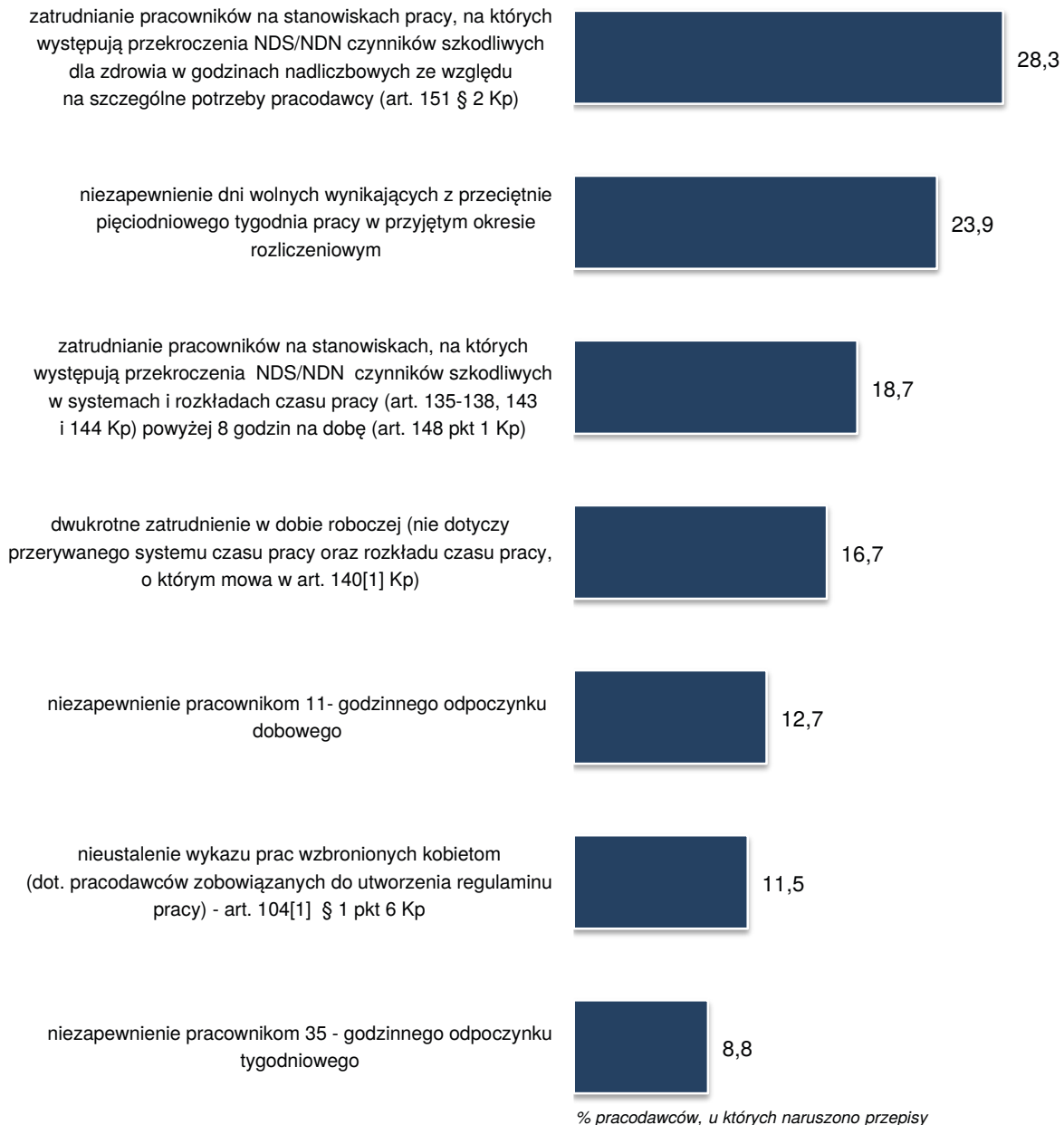
Najczęściej stwierdzanym naruszeniem, a zarazem mającym duże znaczenie dla zwiększenia poziomu narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia, było **zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych**, niezgodnie z Kodeksem pracy.

Pracownicy świadczący pracę na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, mogą być zatrudniani w godzinach nadliczbowych jedynie w razie konieczności **prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii**. W trakcie kontroli ustalono, że **ponad 1/5 pracowników** objętych badaniem **była zatrudniana w godzinach nadliczbowych z innych powodów niż wcześniej wskazane**.

Zgodnie z opinią pracodawców powodem zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych była m.in. większa liczba zleceń w sezonie, płynących od kontrahentów oraz związana z nią duża podaż pracy, a przy tym zbyt mała liczba zatrudnionych pracowników – w szczególności specjalistów. Pracodawcy wskazywali także na duże koszty związane z pozyskaniem oraz zatrudnieniem nowych pracowników. W konsekwencji, z ekonomicznego punktu widzenia, dla pracodawców **bardziej korzystne było zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych**, a co za tym idzie naruszanie obowiązujących przepisów, **niż rekrutowanie nowych członków załogi**.

Kolejnym czynnikiem zwiększającym narażenie na czynniki szkodliwe (także uzasadnianym względami ekonomicznymi) było **niezapewnienie pracownikom innego dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy** w przyjętym okresie rozliczeniowym, co w praktyce zwiększało przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy. W ocenie pracodawców świadczenie

PRACA W WARUNKACH ZAGROŻENIA CZYNNIKAMI ZWIĄZANYMI ZE ŚRODOWISKIEM PRACY



% pracodawców, u których naruszono przepisy

pracy w dni wolne daje pracownikom możliwość uzyskania dodatkowego wynagrodzenia. Część pracowników faktycznie była bardziej zainteresowana możliwością dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych niż otrzymaniem odpowiedniej liczby dni wolnych z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy. Na uwagę zasługuje również fakt, że **pracodawcy uważali, że wypłata rekompensaty finansowej za pracę w dniu wolnym od pracy zwalnia ich całkowicie z przestrzegania przepisu o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.**

Zgodnie z art. 148 pkt 1 Kp czas pracy pracowników świadczących pracę na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (NDS, NDN), zatrudnionych w systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135-138, 143 i 144 Kp (równoważny czas pracy, system skróconego tygodnia pracy, system weekendowy), nie może przekraczać 8 godzin.

Pod kątem przestrzegania ww. regulacji kontrolą objęto 75 podmiotów, w których stosowano wymienione

systemy czasu pracy. Nieprawidłowości wystąpiły w 14 podmiotach i dotyczyły 83 pracowników spośród 598 objętych badaniem.

Kontrole ujawniły także liczne nieprawidłowości w **ewidencji czasu pracy**. Ponad 12% badanych pracowników nie zostało objętych ewidencją, a w przypadku ponad 9% ewidencja nie była prawidłowa. Skutkowało to nie tylko brakiem możliwości ustalenia faktycznego czasu pracy kontrolowanych pracowników, ale także – w konsekwencji – problemami z ustaleniem prawidłowości wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń z nią związanych.

Należy zwrócić uwagę, że zgodny z przepisami sposób prowadzenia ewidencji czasu pracy nie obejmuje wykazywania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, co utrudnia, a w niektórych przypadkach uniemożliwia weryfikację, czy pracownikowi zagwarantowano prawo do 11-godzinnego odpoczynku dobowego lub 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego, a także czy pracownik nie świadczył pracy dwukrotnie w tej samej dobie roboczej. Ostatnia nieprawidłowość ma szczególne znaczenie w przypadku pracownika wykonującego pracę na stanowisku, na którym występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. W takim przypadku przepisy jednoznacznie zakazują pracy w godzinach nadliczbowych, która może mieć miejsce przy dwukrotnym świadczeniu pracy w tej samej dobie.

Pracodawcy twierdzili, iż nie zdawali sobie sprawy z tego, że naruszanie przepisów o czasie pracy skutkuje zagrożeniami dla zdrowia pracowników świadczących pracę na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych.

Nieprawidłowości ujawnione w trakcie kontroli zostały przez pracodawców w znacznej większości usunięte, podjęli oni też działania organizacyjne mające na celu wyeliminowanie ich występowania w przyszłości.

W części badanych zagadnień związanych z ochroną pracowników (np. w zakresie przestrzegania zakazu zatrudniania pracowników młodocianych przy pracach wzbudzonych, dotyczących uprawnień kobiet w ciąży lub karmiących dzieci piersią) nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości.

Wnioski

Wyniki kontroli wskazują, że:

- pracodawcy zatrudniający pracowników na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników

szkodliwych dla zdrowia, nie przestrzegają unormowań z zakresu czasu pracy; zwiększają tym samym narażenie zatrudnionych na czynniki szkodliwe dla zdrowia;

- głównym powodem działań niezgodnych z przepisami są względy ekonomiczne, usprawiedliwiające, zarówno w ocenie pracodawców, jak i pracowników, odstępianie od stosowania unormowań sprzyjających ochronie przed szkodliwymi czynnikami środowiska pracy;
- skala nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy wobec grupy pracowników szczególnie narażonej na czynniki szkodliwe środowiska pracy, w tym problemy z prowadzeniem ewidencji czasu pracy, potwierdzają postulowaną przez PIP od kilku lat konieczność wprowadzenia zmian legislacyjnych, polegających na nałożeniu obowiązku ewidencjonowania w karcie czasu pracy godzin rozpoczynania i kończenia pracy przez pracownika w danej dobie roboczej;
- należałoby także rozważyć wprowadzenie obowiązku przechowywania ustalonych przez pracodawcę rozkładów czasu pracy, co umożliwiłoby pracownikowi, a także organom kontrolnym, weryfikację prawidłowości rozliczenia czasu pracy przez pracodawcę.

6. CZAS PRACY ORAZ WYPŁATA WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY

Zakres kontroli

Przeprowadzono 1 658 kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 1 632 podmiotach, zatrudniających łącznie 161,9 tys. osób, w tym 144,5 tys. pracowników. Najwięcej kontroli – ponad 29% – zrealizowano u pracodawców działających w sekcji handel i naprawy oraz przetwórstwo przemysłowe – ponad 24%.

Stan przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy badano w tych samych zakładach, co miało umożliwić ocenę, w jakim stopniu nieprawidłowości te współistnieją w kontrolowanych podmiotach.

Diagnoza

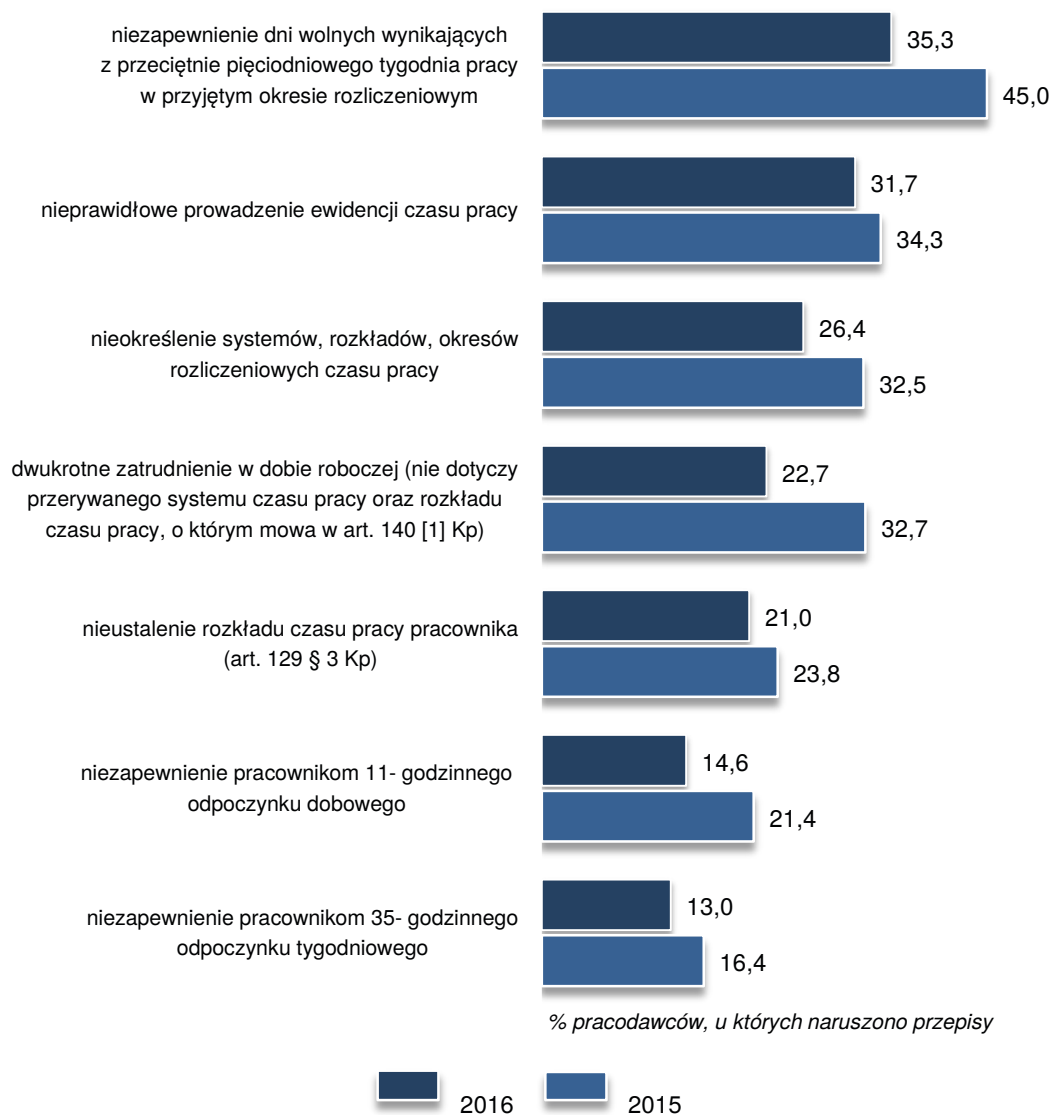
Najczęściej stwierdzanym naruszeniem, mającym jednocześnie wpływ na przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, było **niezapewnienie** pracownikom innego **dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnej pięciodniowej tygodnia pracy** w przyjętym okresie

rozliczeniowym. Pomimo poprawy, w porównaniu z wynikami kontroli z 2015 r., odsetek pracodawców, u których stwierdzono tę nieprawidłowość, jest nadal znaczący.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że przyczyną nieprawidłowości była w głównej mierze niezajomość przepisów prawa pracy lub ich błędna interpretacja. Nie można także pominąć przypadków zamierzonego działania pracodawców, którzy celowo naruszali ww. obowiązek. W przypadku niezapewnienia innego dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w takim dniu jedynie wówczas, gdy dojdzie do przekroczenia średniotygodniowej normy

czasu pracy. Z punktu widzenia pracodawcy – nieudzielenie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym i w rezultacie ewentualne wypłacenie dodatku do wynagrodzenia jest rozwiązaniem korzystniejszym niż stałe zatrudnianie większej liczby pracowników. Ewentualna kara za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, ze względu na wysokość, nie spełnia funkcji prewencyjnej. Dla niektórych pracodawców podjęcie ryzyka naruszenia przepisu jest ekonomicznie bardziej opłacalne niż poniesienie kosztów rekrutacji, szkoleń i badań profilaktycznych, a także obsługi kadrowo-księgowej związanej z zatrudnieniem dodatkowych pracowników.

CZAS PRACY



Niepokojąca jest także skala uchybień w zakresie **ewidencji czasu pracy**. Nieprawidłowo lub nierzetelnie prowadzona ewidencja nie pozwala na ustalenie rzeczywistego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych. Warto zauważyć, że przepisy mówiące o sposobie prowadzenia ewidencji czasu pracy nie formułują obowiązku wykazywania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, co utrudnia, a w niektórych przypadkach uniemożliwia weryfikację, czy pracownikowi zagwarantowano prawo do 11-godzinnego odpoczynku dobowego lub 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego, a także czy pracownik nie świadczył pracy dwukrotnie w tej samej dobie roboczej. Odsetek pracodawców, u których stwierdzono naruszenia ww. przepisów, pomimo odnotowanego spadku, jest ciągle bardzo wysoki.

Dodatkowo rozliczenie czasu pracy utrudnia fakt nieopracowywania przez znaczną (ponad 1/5) grupę pracodawców **rozkładów czasu pracy** pracowników bądź realizowania tego obowiązku niezgodnie z prawem (w zakresie okresu, na jaki sporządzono rozkład, oraz formy jego sporządzenia) – 12% pracodawców. Nieprawidłowości te dotyczą dużych grup pracowników – 10% (nieprawidłowe ustalenie) i 14% (nieustalenie).

Pracodawcy mają też problemy z przestrzeganiem przepisów umożliwiających **elastyczne gospodarowanie czasem pracy**, wprowadzonych w 2013 r. Ponad 7% skontrolowanych w tym zakresie wprowadziło przedłużony do 12 miesięcy okres rozliczeniowy w trybie niezgodnym z przepisami (blisko 1/3 nie przekazała kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 150 § 3 Kp, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy).

W porównaniu z latami poprzednimi **wzrósł odsetek skontrolowanych pracodawców, którzy nie wypłacili pracownikom wynagrodzenia za pracę**, co stanowi odwrócenie dotychczasowej tendencji spadkowej. Podobny zwrot zanotowano w przypadku terminowości wypłaty wynagrodzenia. Należy zauważyć, iż w 2016 r. nie wypłacono wynagrodzenia 11% pracowników, których dokumentację badano pod kątem realizacji przez pracodawcę tego obowiązku, a nieterminowo wypłacono je 12% ww. pracowników (dla porównania w 2015 r. odsetki te wynosiły odpowiednio 8% i 6%).

Dane o niewypłaceniu **wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych** wskazują, że brak wypłaty w niemal jednakowym stopniu dotyczył wynagrodzenia normalnego (33% pracodawców poddanych kontroli) i dodatku do wynagrodzenia (z tytułu przekroczenia normy dobowej – 32%, z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy – 31%). Odnosi się to również

do pracodawców nieterminowo rekompensujących pracę nadliczbową lub zaniżających wysokość należnych kwot (normalne wynagrodzenie – 13%, dodatek z tytułu przekroczenia normy dobowej – 9%, dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy – 13%).

Wśród często występujących nieprawidłowości należy również wymienić niewypłacenie ekwiwalentu za używanie odzieży własnej (15%), niewypłacenie dodatku za pracę w niedzielę/święto (12%), nieterminową wypłatę lub zaniżenie odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (11%).

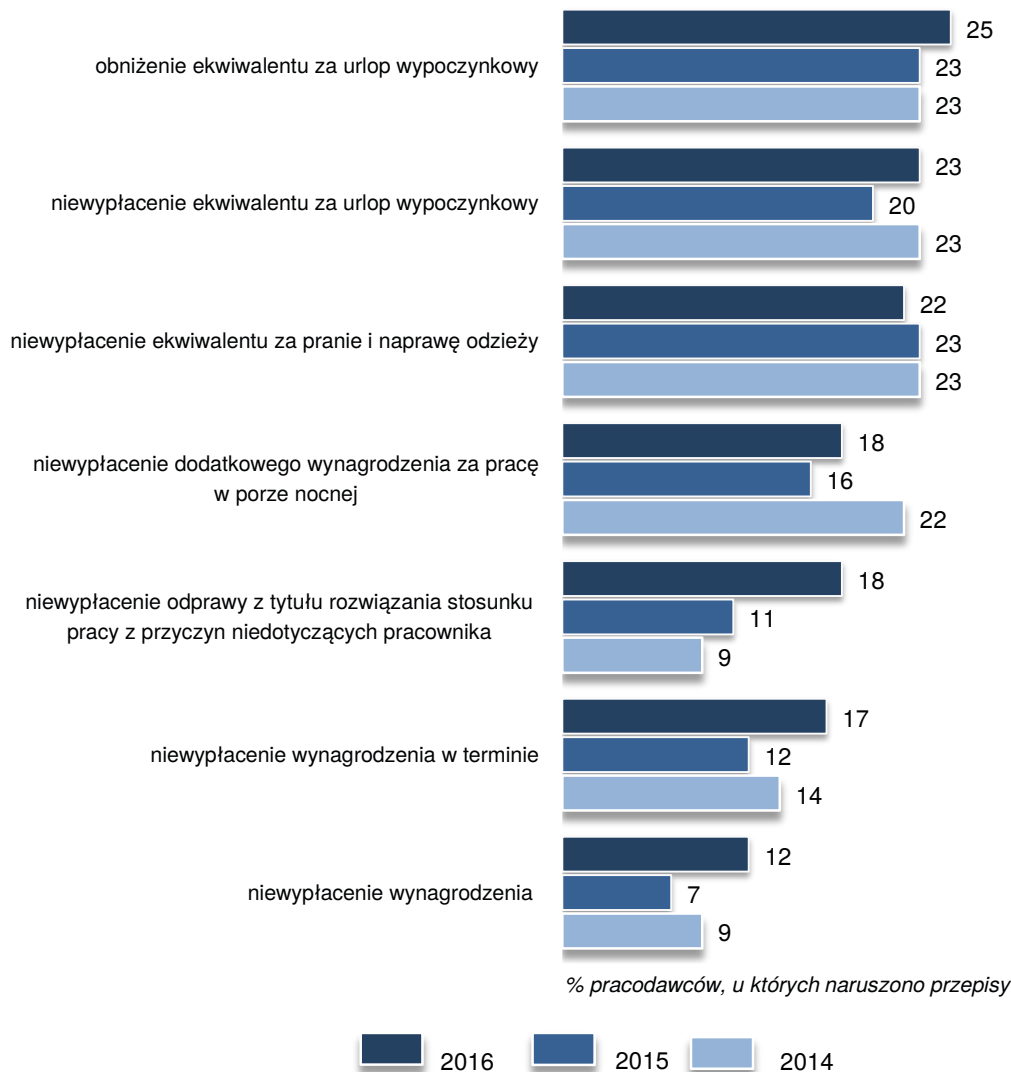
Najrzadziej pracodawcy naruszali obowiązek wypłaty ryczałtu za pracę w porze nocnej (2% skontrolowanych w tym zakresie), **ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych** (3%) oraz **wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy** (3%).

Największe zaległości względem pracowników stwierdzono u pracodawców reprezentujących **przetwórstwo przemysłowe**, gdzie wydano 36% wszystkich decyzji płacowych (na kwotę ogółem 3,8 mln zł), **handel i naprawy** (ponad 1,1 mln zł) oraz **edukację** (914 tys. zł). Żadnej decyzji płacowej nie wydano wobec pracodawców z sekcji wytwarzanie energii oraz administracja publiczna. Najwięcej decyzji płacowych skierowano do pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników (51% decyzji płacowych).

W stosunku do lat ubiegłych niezmiennie pozostały przyczyny występowania nieprawidłowości. Ujawnione naruszenia uzasadniane są przede wszystkim nieznaną jomością przepisów (wzrost z 38,5% ogółu przyczyn w 2013 r. do 42,6% w 2016 r.), znacznie rzadziej podnoszone są względy natury ekonomicznej (spadek z 27,6% ogółu przyczyn w 2013 r. do 14,7% w 2016 r.). Można stwierdzić, że skala ujawnianych nieprawidłowości uzależniona jest w przeważającej mierze od jakości pracy służb płacowych (ewentualnie przygotowania merytorycznego samego pracodawcy) oraz sytuacji finansowej danego podmiotu.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że w głównej mierze **nieznajomość lub błędna interpretacja i częste zmiany przepisów dotyczących czasu pracy miały niejednokrotnie bezpośredni wpływ na niewypłacenie należnych świadczeń**. Odnosiło się to przede wszystkim do małych zakładów, gdzie pracodawcy sami dokonywali rozliczania czasu pracy pracowników, nie dysponując odpowiednią wiedzą. Dane dotyczące niewłaściwie rozliczonego czasu pracy przekazywane były do biur rachunkowych, które na ich podstawie dokonywały błędnych naliczeń. Jako przykład można wskazać zatrudnianie pracowników dwukrotnie w tej samej dobie

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I INNE ŚWIADCZENIA ZE STOSUNKU PRACY



robotniczej i niewypłacenie uprawnionym pracownikom dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy w związku z dwukrotną pracą w tej samej dobie.

W innych przypadkach **zależność między naruszeniami przepisów o czasie pracy a naruszeniami przepisów o wynagrodzeniach była skutkiem nierzetelnie prowadzonej ewidencji czasu pracy**, która nie wykazywała faktycznych godzin pracy w poszczególnych dobach oraz pracy wykonywanej w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub w niedzielę i święta.

Dla niektórych pracodawców niezrozumiałe jest pojęcie pracy w porze nocnej, w związku z czym nie była ona wykazywana w prowadzonych kartach ewidencji

czasu pracy. Tym samym za taką pracę nie był wypłacany należny dodatek do wynagrodzenia.

Część pracodawców chcąc ukryć fakt zatrudnienia pracowników z naruszeniem przepisów o czasie pracy, a w szczególności pracy w godzinach nadliczbowych, zdecydowała się na **nieprowadzenie kart ewidencji czasu pracy**. W takich przypadkach trudne jest ustalenie stanu faktycznego celem naliczenia i wypłacenia pracownikom należnego wynagrodzenia, pomimo podejrzenia, że doszło do pracy w godzinach nadliczbowych, za którą nie zostało wypłacone dodatkowe wynagrodzenie. W niektórych sekcjach gospodarki specyfika świadczonej pracy i brak innych niż ewidencja dowodów potwierdzających świadczenie pracy w konkretnych dniach i godzinach uniemożliwiają – zarówno zainteresowanemu pracownikowi, jak

i inspektorom pracy – dokonanie ustaleń, które mogą stanowić podstawę dochodzenia roszczeń w tym zakresie.

Wnioski

Wyniki kontroli oraz obserwacje inspektorów pracy wskazują na potrzebę kontynuowania czynności kontrolnych oraz działań edukacyjnych.

Zważywszy, że część nieprawidłowości tłumaczona jest różnicami w interpretacji przepisów oraz brakiem jednoznacznych regulacji, wnioski dotyczące kierunku zmian przepisów zgłaszane przez PIP w latach ubiegłych zachowują aktualność. Z postulowanych zmian legislacyjnych należy wymienić m.in.:

- zdefiniowanie pojęcia „normalne wynagrodzenie” w aspekcie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- określenie terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych w razie rozwiązania umowy o pracę,
- zdefiniowanie pojęcia „wynagrodzenie” w kontekście dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę,
- zdefiniowanie zwrotu „stałe miejsce pracy” w kontekście wypłacania należności z tytułu podróży służbowej,
- wprowadzenie obowiązku przechowywania przez 3 lata rozkładów czasu pracy pracowników oraz rozszerzenie zakresu prowadzonej ewidencji czasu pracy o godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy w danej dobie pracowniczej,
- uregulowanie w przepisach kwestii możliwości dokonywania zmian w treści rozkładów czasu pracy oraz wprowadzenie terminu informowania pracowników o takich zmianach,
- zdefiniowanie pojęcia „dzień wolny”,
- ustawowe rozstrzygnięcie kwestii finansowej rekompensaty pracy za nieudzielenie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w przypadkach gdy nie dochodzi do przekroczenia przez pracownika średniotygodniowej normy czasu pracy.

7. CZAS PROWADZENIA POJAZDU, PRZERW I CZAS ODPOCZYNKU (DZIAŁANIA W RAMACH KRAJOWEJ STRATEGII KONTROLI) ORAZ CZAS PRACY KIEROWCÓW

Zakres kontroli

Kontynuowano kontrole związane z realizacją „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu

odpoczynku kierowców na lata 2015-2016” zatwierdzonej przez Radę Ministrów.

Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku określonych w rozporządzeniu (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającym rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylającym rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85.

Ocenie poddano również wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców.

Łącznie przeprowadzono 289 kontroli u 287 pracodawców, zatrudniających ogółem ponad 10,7 tys. pracowników. Czynnościami kontrolnymi objęto 1 339 kierowców i ponad 210 tys. dni ich pracy. Zdecydowana większość kontroli, podobnie jak w roku 2015, została zrealizowana w małych przedsiębiorstwach o zatrudnieniu do 49 osób i taborze do 20 samochodów, zajmujących się międzynarodowym przewozem rzeczy.

Wykonując zadania wynikające z Krajowej Strategii Kontroli, inspektorzy pracy współpracowali z Inspekcją Transportu Drogowego, co szerzej zostało omówione w rozdziale *Współpraca krajowa i międzynarodowa*.

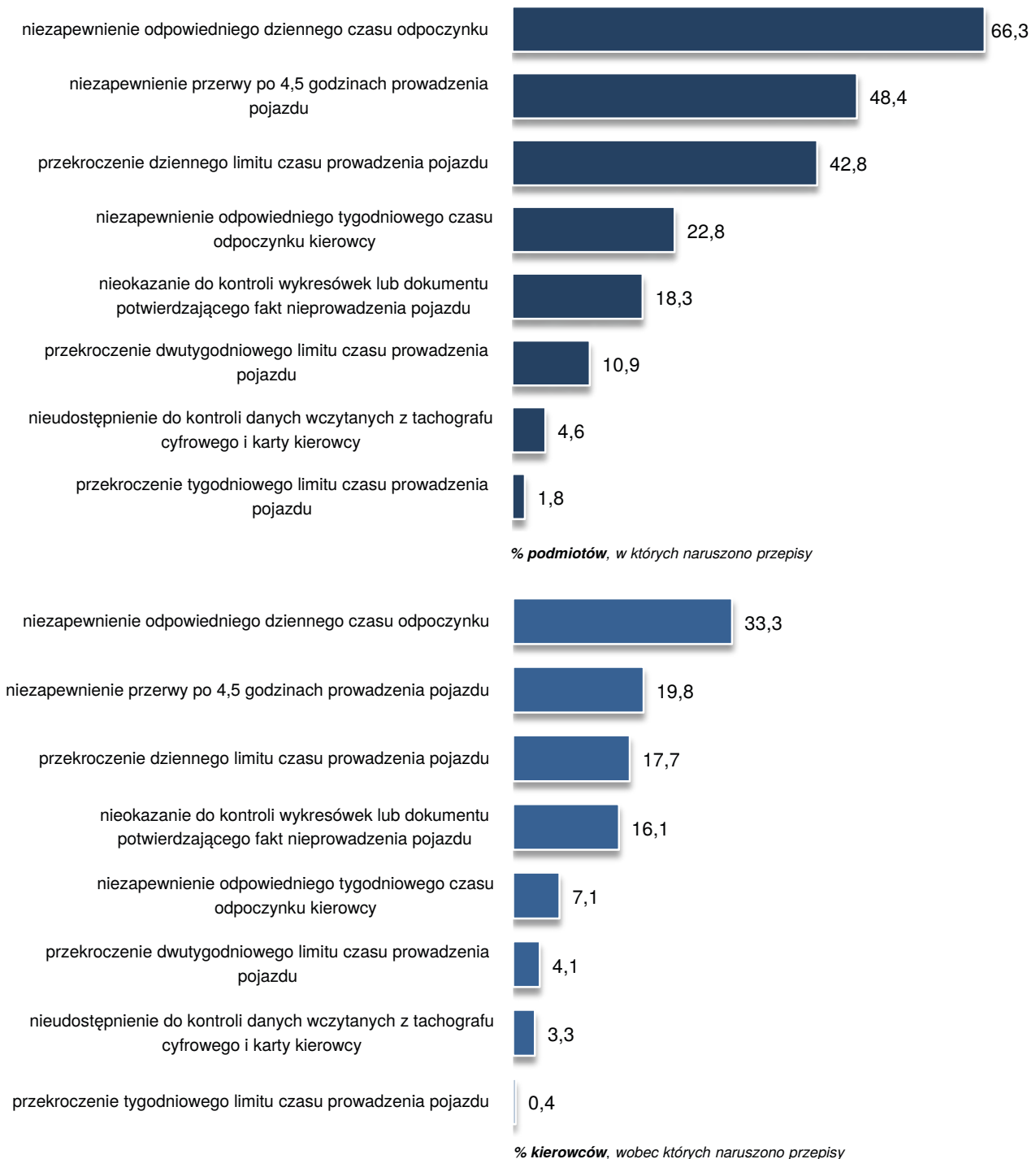
Diagnoza

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyły:

- niezapewnienia odpowiedniego dziennego czasu odpoczynku,
- zatrudniania kierowcy powyżej 10 godzin w danej dobie, w przypadku gdy praca wykonywana jest w porze nocnej,
- niezapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny,
- nieprzestrzegania limitu dziennego czasu jazdy,
- niezapewnienia odpowiedniego tygodniowego czasu odpoczynku kierowcy.

Główną przyczyną naruszeń w zakresie czasu pracy w transporcie drogowym było nieprowadzenie przez część pracodawców (przede wszystkim małych i średnich przewoźników) **bieżących analiz czasu jazdy i odpoczynku kierowców** oraz poprzestawanie na przechowywaniu danych z tachografów (tarczek z tachografów analogowych i wydruków z tachografów cyfrowych). Rezultatem był nie tylko brak nadzoru nad czasem pracy zatrudnionych

PROWADZENIE POJAZDU, PRZERWY I CZAS ODPOCZYNKU (DZIAŁANIA W RAMACH KRAJOWEJ STRATEGII KONTROLI)



kierowców i jego nieprawidłowe rozliczanie, ale także wadliwe naliczanie świadczeń pieniężnych.

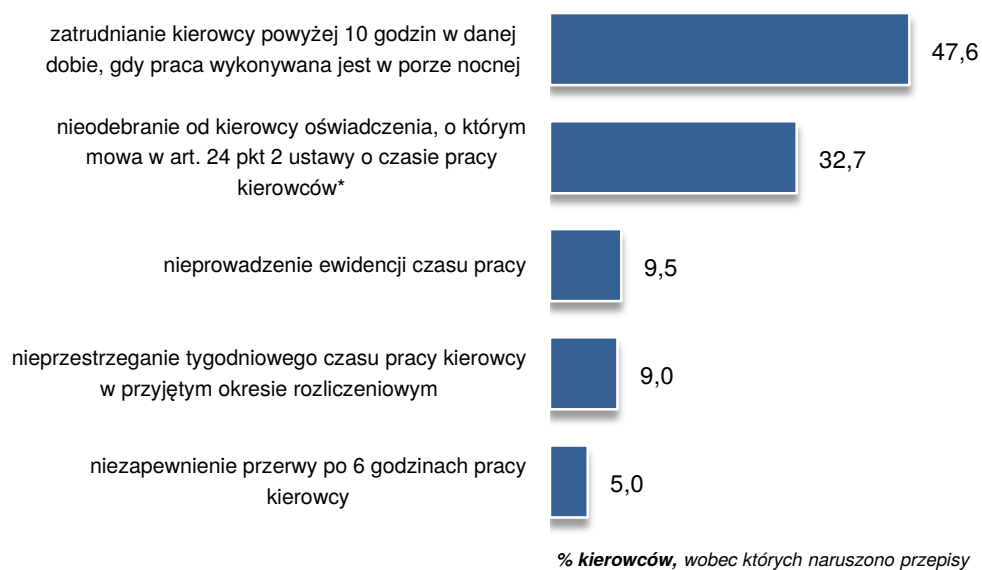
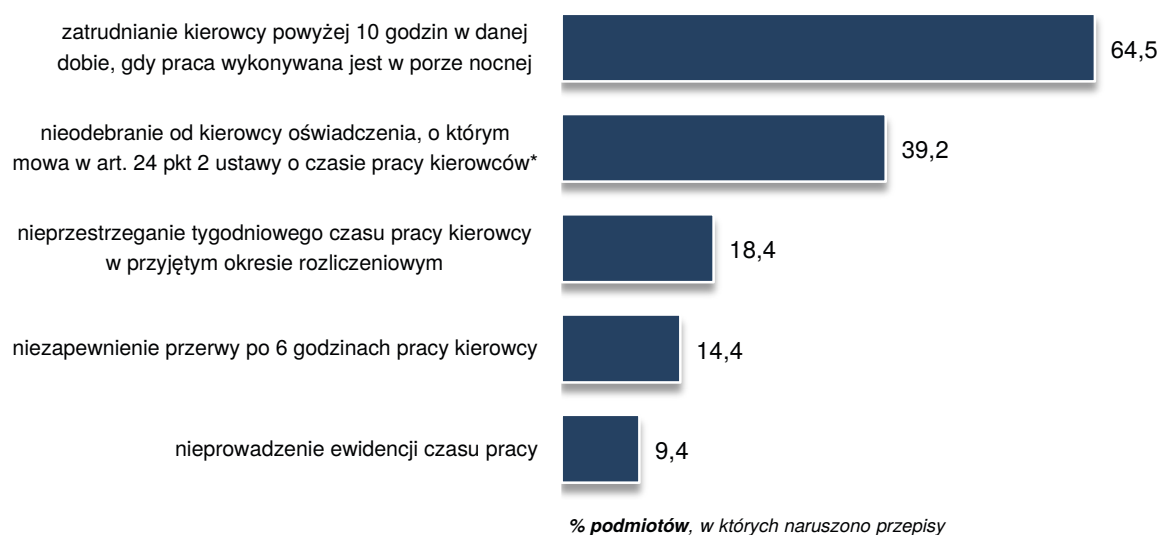
Należy jednak zauważyć, że **coraz liczniejsza grupa pracodawców korzysta z profesjonalnych służb lub firm rozliczających czas pracy kierowców**, co skutkuje mniejszą liczbą naruszeń.

Inspektorzy obserwują, że w poszczególnych firmach transportowych poziom naruszeń przepisów może znacząco się różnić. Część kierowców jeździ zgodnie z przepisami, część dopuszcza się dużej liczby naruszeń, nawet co parę dni. Spowodowane to jest niedostatecznym przygotowaniem teoretycznym

niektórych przedstawicieli omawianej grupy zawodowej. **W firmach, w których kierowcy są regularnie kontrolowani i szkoleni, występuje zdecydowanie mniej naruszeń** (zatrudnieni w nich kierowcy, po zmianie pracodawcy, zachowują nabytą wiedzę i kontynuują dobre praktyki), choć i tam zdarzają się uchybienia

wynikające ze świadomego działania, zaniedbania i niewiedzy. Jednakże inspektorzy pracy zauważają, że wprowadzone w 2012 r. zmiany w *ustawie o transporcie drogowym*, przenoszące w pewnym zakresie odpowiedzialność za naruszenia przepisów również na kierowców, spowodowały większą dbałość tej grupy

CZAS PRACY KIEROWCÓW



* oświadczenie 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, albo o ich niewykonywaniu

zawodowej o przestrzeganie norm dotyczących prowadzenia pojazdu.

Problemem dla przewoźników są niespodziewane, niedające się odpowiednio wcześniej przewidzieć, **zmiany godzin załadunku lub rozładunku** i w konsekwencji konieczność przerwania przez kierowcę prawidłowo zaplanowanego odpoczynku dobowego. Z przyczyn ekonomicznych, z obawy przed utratą kontraktu, firmy godzą się na takie zmiany w organizacji przewozu. Przyczyny ekonomiczne są także powodem, dla którego pracodawcy nie decydują się na organizowanie przejazdów „w załodze” (koszty wysłania załogi są zbyt duże, a ceny za kilometr uzyskiwane przez firmy nie pozwalają z zyskiem realizować takiego przewozu).

Paradoksalnie, choć względy ekonomiczne stanowią przyczynę naruszeń, to w niektórych firmach stanowią też powód większej dbałości o prawidłową organizację czasu pracy, ponieważ **kary nakładane za naruszenia są często bardzo istotnym elementem kosztów prowadzenia działalności transportowej**. Ponadto ciągłe i rażące naruszanie przepisów może się skończyć utratą dobrej reputacji, a w konsekwencji **utratą licencji**.

Nadal jednak istnieją niewielkie firmy zakładane przez samych kierowców, zatrudniających dodatkowo jedną lub dwie osoby. W takich przypadkach pracodawca jest również kierowcą i wykonuje przewozy, tak jak jego pracownicy. W firmach tych z reguły brak wiedzy i czasu, aby prawidłowo organizować czas pracy kierowców.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń nie odbiegają od zidentyfikowanych w latach ubiegłych. Oprócz wcześniej wymienionych wskazań należy również brak właściwych i bezpiecznych parkingów (lub brak miejsc na parkingach), a także nieprawidłowy sposób planowania terminów dostaw, niemożliwych do dotrzymania przy jeździe zgodnej z przepisami (kara za nieterminową dostawę najczęściej jest dużo wyższa niż kara za naruszenia związane z nieprzebraniem unormowań dotyczących czasu jazdy i czasu odpoczynku, dlatego często pracodawca decyduje się na podjęcie ryzyka naruszenia przepisów, aby nie płać kary umownej z tytułu nieterminowej dostawy), czy wliczanie wynagrodzenia za dyżury dla kierowców do minimalnego wynagrodzenia.

Wnioski

Wyniki kontroli i obserwacje inspektorów wskazują, iż:

- mimo kompleksowych działań PIP – zarówno kontrolnych, jak i prewencyjno-edukacyjnych, trudno wyeliminować te uchybienia, których przyczyną są względy ekonomiczne,

- konieczne jest obserwowanie, czy koszty wiążące się z karami za naruszenia, jak również zmiany podejścia do kwestii rozliczania czasu pracy kierowców, wyrażające się w korzystaniu z wyspecjalizowanych firm i służb, wpłyną na zmniejszenie poziomu naruszeń,
- niezbędne są, sygnalizowane w latach ubiegłych, legislacyjne zmiany:
 - przepisu określającego zakaz wprowadzania składników wynagrodzenia uzależnionych od liczby przejechanych kilometrów lub ilości przewiezonego ładunku, jeżeli ich stosowanie mogłoby zagrażać bezpieczeństwu na drogach lub zachęcać do naruszania przepisów rozporządzenia (WE) nr 561/2006, ze względu na trudne do udowodnienia przesłanki stosowania, z powodu których nie stanowi on dostatecznie skutecznego mechanizmu eliminowania naruszeń,
 - ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę poprzez wyłączenie wynagrodzenia za czas dyżuru ze świadczeń wliczanych do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

8. PLACÓWKI HANDLOWE

A. PLACÓWKI WIELKOPOWIERZCHNIOWE

Zakres kontroli

Kontroli poddano 159 wielkopowierzchniowych placówek handlowych, w których pracę świadczyło 12,3 tys. pracowników oraz 987 osób – na innej podstawie niż stosunek pracy (7,4% ogółu zatrudnionych).

Kontrole miały charakter kompleksowy – oceniono zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym dotyczące czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, prowadzenia dokumentacji pracowniczej, udzielania urlopów oraz zakładowych źródeł prawa pracy.

Diagnoza

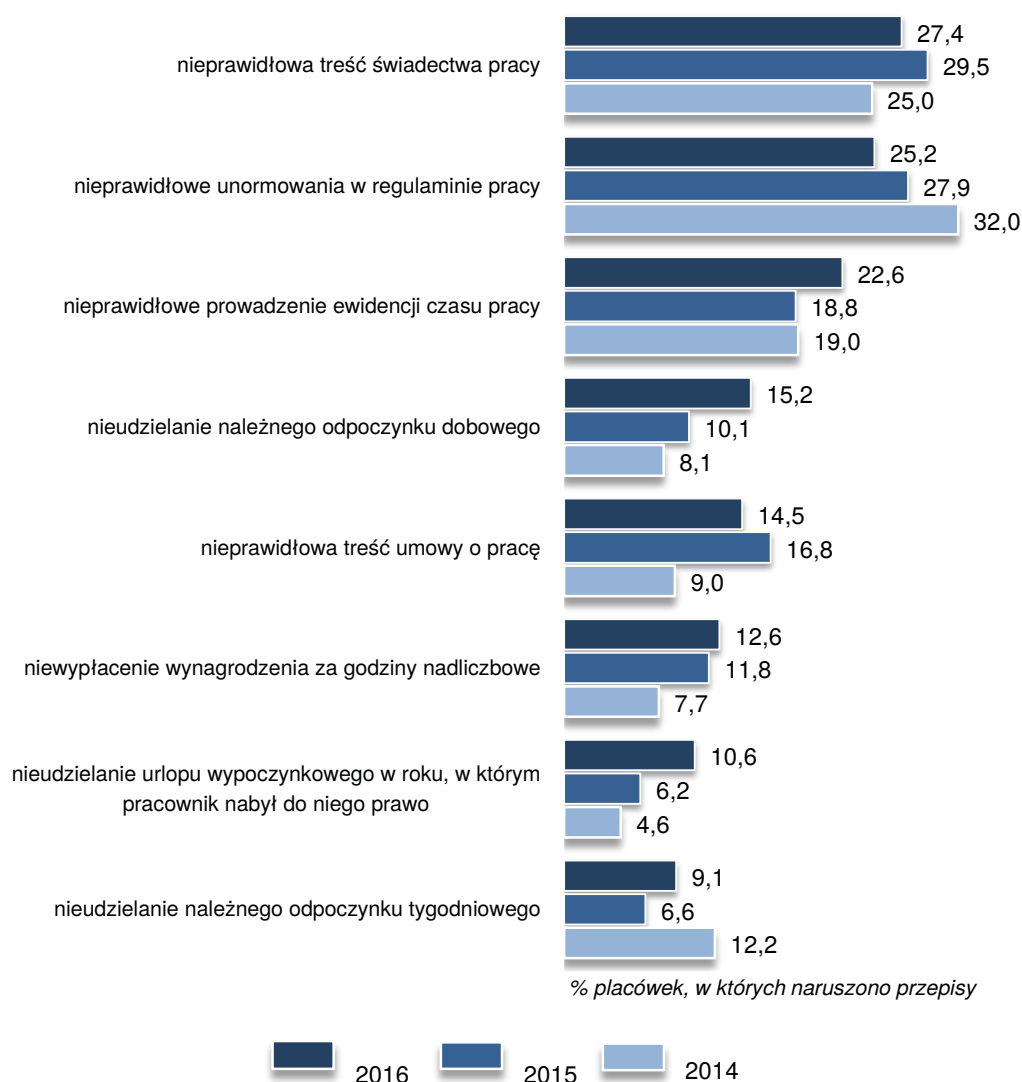
Stwierdzone **nieprawidłowości występowały przede wszystkim w sklepach kontrolowanych po raz pierwszy, a także niesieciowych lub należących do sieci o rozproszonej strukturze zarządzania** (gdzie większość kompetencji została scedowana na kierowników sklepów bądź osoby nadzorujące kilka czy kilkanaście placówek na określonym obszarze), należących do sieci opartych na polskim kapitale oraz nastawionych na szybką ekspansję, bądź też działających na zasadzie franczyzy (każdy sklep prowadzi odrębny przedsiębiorca).

Większość **nieprawidłowości** stwierdzonych w placówkach wielkopowierzchniowych, tak jak w latach poprzednich, **dotyczyła niewielkich grup zatrudnionych** (przykładowo nieudzielenie odpoczynku dobowego – 3,8% pracowników poddanych kontroli, tygodniowego – 1,9% pracowników; nieudzielenie urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, nie później niż do 30 września roku następnego – 1,4%). W nieco większej skali odnotowano nieprawidłowe prowadzenie **ewidencji czasu pracy** (11% pracowników). Nieprawidłowości polegały głównie na nieodzwierciedlaniu w dokumentacji rzeczywistego czasu pracy pracowników, jak również prowadzeniu zapisów w sposób uniemożliwiający rozliczenie czasu pracy. Natomiast brak ewidencji dotyczył 3% pracowników.

Nieprawidłowości w poszczególnych sklepach nie mają charakteru powszechnego – potwierdzają to inspektorzy pracy, wskazując, podobnie jak w latach poprzednich, że stwierdzane uchybienia były w większości wynikiem błędów osób nadzorujących, planujących i rozliczających pracę w poszczególnych placówkach. W sklepach franczyzowych lub nienależących do sieci przyczynami uchybień było też lekceważenie przepisów ze względów ekonomicznych i niezajomość prawa pracy.

Podobnie jak w latach poprzednich niektórzy pracodawcy mieli problemy ze stosowaniem rozwiązań wprowadzonych do Kodeksu pracy w 2013 r. – przede wszystkim w zakresie ustalania **rozkładów czasu pracy**. Rozkładów tych nie ustalono dla 3,5% poddanych kontroli pracowników (w 2015 r. – 5,1%) w 4,3% placówek

PLACÓWKI WIELKOPOWIERZCHNIOWE



(w 2015 r. – 5,6%). W dwóch placówkach (w 2015 r. w 3) 0,6% pracowników (w 2015 r. – 1,9%) nie przekazano rozkładów czasu pracy. Podobnie przedstawiała się skala nieprzestrzegania obowiązku poinformowania pracowników o rozkładzie czasu pracy co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

W sześciu placówkach stosujących przedłużone okresy rozliczeniowe nie stwierdzono uchybień odnoszących się do trybu ich wprowadzenia oraz terminowości przekazywania kopii porozumień w tych sprawach właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

Najczęściej w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych naruszano przepisy o czasie pracy, co wynika ze stosowanej **organizacji pracy** (np. planowanie czasu pracy na szczeblu wyższym niż sklep, co utrudnia lub niekiedy uniemożliwia elastyczne reagowanie w przypadku nieprzewidzianych okoliczności), ale także z faktu **planowania i rozliczania czasu pracy przez osoby nieodpowiednio przeszkolone**. Nie bez znaczenia jest także stopień **skomplikowania przepisów** i problemy z ich interpretacją.

Niezależnie od wskazanych nieprawidłowości potwierdziły się obserwacje z lat minionych – **pozytywne efekty** działań inspektorów pracy w wielkopowierzchniowych placówkach **można dostrzec w sieciach długo działających na rynku i systematycznie kontrolowanych**. Stwierdzane w nich nieprawidłowości nie mają charakteru rażącego, dotyczą niewielkich grup pracowników. Uchybienia ujawniane są tam, gdzie kierownictwa sklepów nie stosują się do narzuconych przez centrale rozwiązań systemowych lub osoby doświadczone zastępowane są osobami nieposiadającymi dostatecznego przygotowania, w szczególności w zakresie planowania i rozliczania czasu pracy.

Wnioski

Przeprowadzone kontrole i obserwacje inspektorów pracy wskazują, że:

- działania podejmowane wobec placówek wielkopowierzchniowych są skuteczne i nie zachodzi potrzeba ich zintensyfikowania,
- ze względu na fakt, iż nieprawidłowości występują przede wszystkim w sklepach nowo powstałych, niesieciowych lub należących do sieci franczyzowych, czynności kontrolne powinny być kontynuowane głównie w tego rodzaju placówkach.

B. POZOSTAŁE PLACÓWKI HANDLOWE (MNIJSZE SKLEPY)

Zakres kontroli

Kontrolą objęto 584 małe placówki handlowe, w których zatrudniano ponad 4,4 tys. pracowników. Zakres przedmiotowy kontroli był taki sam jak w sklepach wielkopowierzchniowych i miał charakter kompleksowej oceny przestrzegania zagadnień z zakresu prawnej ochrony pracy.

Diagnoza

W małych sklepach skala nieprawidłowości była znacznie większa niż w placówkach wielkopowierzchniowych. Dotyczyło to nie tylko większego odsetka podmiotów, ale także znacznie większych grup zatrudnionych (nawet ok. 30%).

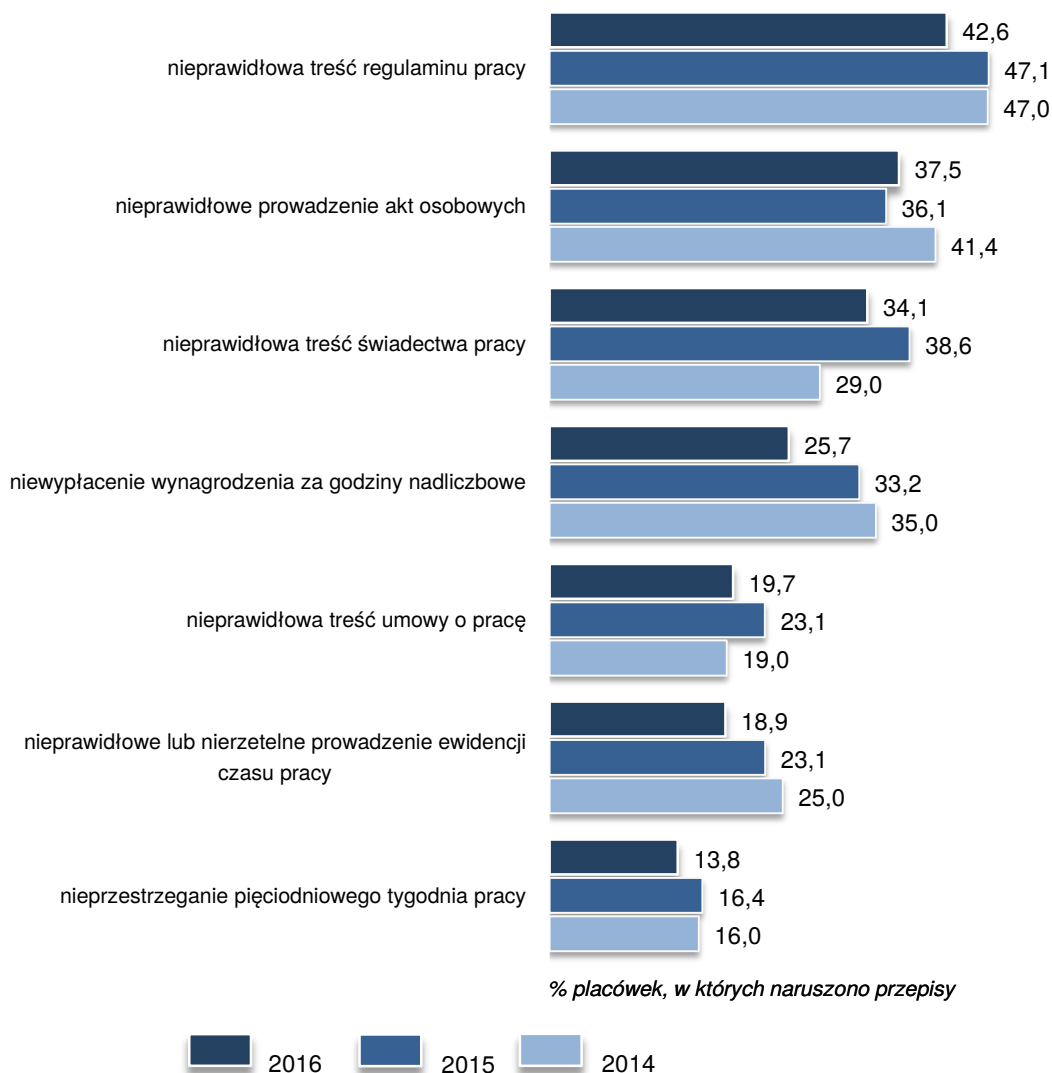
I tak na przykład nieprawidłowe prowadzenie **akt osobowych**, co w placówkach wielkopowierzchniowych występuje incydentalnie, dotyczyło ponad 29% pracowników małych sklepów. **Nie ewidencjonowano czasu pracy** ponad 9% (w 2015 r. – 10%) skontrolowanych pracowników, a nieprawidłowo ewidencjonowano w odniesieniu do 14% (przy 19% w 2015 r.).

Naruszenia przepisów o **wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń** ze stosunku pracy dotyczyły przede wszystkim wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Niewypłacenie bądź zaniżenie świadczenia stwierdzono wobec blisko 21% pracowników (w 2015 r. – 23%). Inspektorzy ujawnili – tak jak w latach ubiegłych – przypadki **wypłacania wynagrodzenia** za pracę **nieodnotowanego w dokumentacji** płacowej, co powodowało zaniżanie świadczeń pochodnych od wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenie społeczne i podatku dochodowego.

Nadal poważny problem stanowiło przygotowywanie indywidualnych **rozkładów czasu pracy** – nie opracowywano ich w ponad 30% sklepów dla blisko 1/4 pracowników (w 2015 r. - 37,5% sklepów dla ponad 1/5 skontrolowanych pracowników), a dla ok. 7% (wobec 12% w 2015 r.) tworzono je nieprawidłowo. W ponad 1/5 placówek (w 2015 r. – 30%) rozkładów czasu pracy nie przekazano 1/5 pracowników.

W jednym z czterech sklepów stosujących przedłużony do 12 miesięcy okres rozliczeniowy wprowadzono go bez zastosowania trybu przewidzianego

POZOSTAŁE PLACÓWKI HANDLOWE (MNIJSZE SKLEPY)



w przepisach Kodeksu pracy, w innym nie przekazano właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego.

Skala i waga naruszeń przepisów w mniejszych placówkach handlowych **nadal są znaczące**. Większy jest ich zakres niż w sklepach wielkopowierzchniowych, choć odnotowano – w niektórych aspektach – obniżenie odsetka podmiotów, w których ujawniono nieprawidłowości. Naruszenia w dalszym ciągu jednak dotyczą dużych grup zatrudnionych. Można to tłumaczyć specyfiką małych sklepów (i innych małych podmiotów) – ich dużą liczbą, niedostateczną wiedzą właścicieli z zakresu prawa pracy, częstymi zmianami własnościowymi, rotacją kadry, likwidowaniem

placówek i tworzeniem nowych, co utrudnia systematyczne kontrole i ocenę kierunku oraz stopnia zmian w konkretnym podmiocie. Dla małych przedsiębiorców, często bez odpowiedniego przygotowania prawnego, którzy m.in. ze względów ekonomicznych nie korzystają z wyspecjalizowanych służb kadrowo-księgowych, zarówno zakres nałożonych na nich obowiązków prawnych, jak i częste zmiany przepisów stanowią poważny problem.

Większe nasilenie nieprawidłowości występowało w placówkach należących do sieci franczyzowych, które udostępniając licencję, oferują także szkolenia dla właścicieli i załogi. Jednak zakresy szkoleń i wsparcie właściciela marki ograniczają się z reguły do kwestii biznesowych, a sieć

nie prowadzi wspólnej polityki zatrudnienia i nie realizuje na rzecz poszczególnych sklepów usług kadrowych. Każdy sklep prowadzony może być przez innego przedsiębiorcę. Aby uzyskać trwałą poprawę w tego rodzaju placówkach, niezależnie od ich wielkości, konieczne są kontrole w każdej z nich.

Wnioski

Wyniki kontroli i spostrzeżenia inspektorów pracy wskazują na konieczność:

- kontynuowania kontroli i przedsięwzięć prewencyjnych,
- rozważenia zmniejszenia zakresu obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników przez mikro- i małych przedsiębiorców.

Święto	Liczba kontroli		Liczba sklepów, w których w wyniku kontroli ujawniono pracę w święto	
	w sklepach wielkopowierzchniowych	w mniejszych placówkach	wielkopowierzchniowych	mniejszych placówek
15 sierpnia 2016 r.	26	506	3	109
11 listopada 2016 r.	12	767	6	142

W dniu 15 sierpnia dokonano rozpoznania w 1 176 małych sklepach i 291 placówkach wielkopowierzchniowych, w dniu 11 listopada – w 1 715 małych sklepach i 351 placówkach wielkopowierzchniowych.

Część sklepów, spośród sprawdzanych, była zamknięta, w niektórych z tych, gdzie praca była wykonywana, ustalono, że świadczą ją właściciele lub członkowie ich rodzin. W pozostałych placówkach, w których stwierdzono wykonywanie pracy, podjęto czynności kontrolne.

Diagnoza

Wśród **sklepów wielkopowierzchniowych**, w których nie przestrzegano **15 sierpnia** zakazu określonego w art. 151^{9a} Kp, jeden należał do sieci franczyzowej (jeden pracownik świadczył pracę polegającą na sprzedaży towarów), dwa do międzynarodowej sieci hiper- i supermarketów (pracę wykonywało 3 pracowników ochrony wewnętrznej zatrudnionych przez sieć).

Natomiast **11 listopada** naruszenie zakazu ujawniono w sklepach wielkopowierzchniowych należących do polskich przedsiębiorców (w tym w jednym wchodzącym w skład sieci franczyzowej), pracę świadczyło 204 pracowników – inwentaryzujących towary, prowadzących sprzedaż i obsługujących sklep internetowy.

C. PRZESTRZEGANIE ZAKAZU PRACY W ŚWIĘTO W PLACÓWKACH HANDLOWYCH

Zakres kontroli

W 2016 r. dwukrotnie przeprowadzono zmasowane kontrole placówek handlowych w dni świąteczne – 15 sierpnia i 11 listopada. Kontrole stanowiły uzupełnienie działań realizowanych w trakcie całego roku kalendarzowego, w ramach planowych, kompleksowych wizytacji sklepów wielkopowierzchniowych i innych placówek handlowych.

Czynności podejmowano w wyniku sygnałów pochodzących od klientów, mediów i osób świadczących pracę, a także na podstawie rozpoznania własnego i kontroli w latach ubiegłych.

Wśród placówek kontrolowanych 11 listopada dwa sklepy zostały sprawdzone także 15 sierpnia. W jednym z nich ujawniono w czasie pierwszej kontroli nieprzestrzeganie zakazu określonego w art. 151^{9a} Kodeksu pracy, w drugiej zaś – nie stwierdzono ponownego naruszenia przywołanego przepisu.

Skala naruszeń w mniejszych placówkach handlowych była znacznie większa.

W sklepach nieprzestrzegających zakazu określonego w art. 151^{9a} Kp pracownicy najczęściej świadczyli pracę polegającą na sprzedaży towarów, układaniu ich na półkach, niekiedy wykonywali prace porządkowe. W pozostałych sklepach pracę świadczyli właściciele, członkowie ich rodzin bądź osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (status prawny tych umów nie został zakwestionowany przez inspektorów pracy).

15 sierpnia w **21,5%** sklepów, a 11 listopada w **18,5%**, pracę wykonywali pracownicy lub osoby zatrudnione na podstawie **umów cywilnoprawnych**, które w ocenie inspektorów pracy zawarte zostały w warunkach właściwych dla stosunku pracy (odpowiednio 149 i 218 osób).

Wśród sklepów skontrolowanych 11 listopada – 157 zostało poddanych kontroli w ramach akcji

przeprowadzonej 15 sierpnia, z czego w 69 ujawniono wówczas nieprzestrzeganie zakazu pracy w placówkach handlowych w święto. Ponowne naruszenie zakazu ujawniono w 8 placówkach.

W kontrolowanych sklepach pracę w święto świadczyły także osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Analiza inspektorów pracy pozwala na wyodrębnienie 3 grup takich zleceniobiorców, tj.:

- osób zatrudnionych w innych firmach, z którymi zawarto umowy wyłącznie na dzień świąteczny,
- osób, z którymi zawarto umowy na dłuższy czas, ale świadczących pracę dorywczo,
- osób będących pracownikami, z którymi zawarto umowy na wykonywanie innych czynności niż wynikające z umowy o pracę.

W przypadku umów zawieranych na jeden dzień lub wykonywanie prac dorywczych (w miarę potrzeby przedsiębiorcy) bardzo problematyczne jest udowodnienie, że strony łączył stosunek pracy. Dodatkowym elementem jest fakt, iż żadna ze stron nie jest zainteresowana ustaleniem istnienia stosunku pracy (i, co za tym idzie, nie jest gotowa potwierdzić przed sądem istnienia cech stosunku pracy): podmiot zatrudniający – ze względu na mniejsze sformalizowanie stosunku prawnego, a osoby świadczące pracę – ze względu na fakt, iż kwota wynagrodzenia przekracza świadczenia wypłacane pracownikom.

Inspektorzy pracy odnotowali **niepokojące przypadki omijania przepisów** polegające na:

- zawieraniu przez pracodawców należących do sieci franczyzowej jednodniowych umów cywilnoprawnych „krzyżowo” z pracownikami zatrudnionymi przez pozostałe sklepy sieci,
- zawieraniu umów zlecenia z pracownikami sklepu przez inny podmiot, który na podstawie umowy z przedsiębiorcą obejmował obsługę sklepu na jeden dzień; pracownicy świadczyli pracę w tym samym miejscu, co w ramach stosunku pracy,
- powierzaniu obsługi sklepu pracownikom tymczasowym zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia zawartej z agencją pracy tymczasowej.

Nadal niektórzy pracodawcy uzasadniając łamanie zakazu pracy w święto w placówkach handlowych, powołują się na nieznamość przepisów jako przyczynę nieprawidłowości. Jednakże, jak się wydaje, **powodem naruszenia art. 151^{9a} Kp są przede wszystkim względy ekonomiczne** (zwiększone obroty ze względu na zamknięcie innych placówek w okolicy), a ewentualne kary pieniężne są znacznie mniejsze niż zyski przedsiębiorców.

Wnioski

Ustalenia poczynione w toku kontroli i spostrzeżenia inspektorów pracy wskazują, że:

- choć do naruszeń zakazu pracy w święto w placówkach wielkopowierzchniowych dochodzi incydentalnie, nie należy ograniczać kontroli w tym zakresie,
- celowe jest kontynuowanie czynności kontrolnych w małych sklepach, w szczególności ze względu na ujawnione przypadki powtórnego naruszenia zakazu,
- z uwagi na liczbę i poziom rozproszenia małych placówek handlowych, jak również możliwość zawierania umów cywilnoprawnych na pracę w dni świąteczne, których pełna ocena pod kątem występowania warunków właściwych dla stosunku pracy jest ograniczona lub wręcz wykluczona ze względu na czas ich trwania, utrudnione jest podjęcie przez PIP systemowych działań eliminujących zatrudnianie w święto; diagnoza już zaistniałych nieprawidłowości dotyczących wyłączanie zatrudnienia w ramach stosunku pracy może skutkować stosowaniem sankcji, ale nie są to działania zapewniające w dostatecznym stopniu ograniczenie zjawiska.

9. PODSUMOWANIE

Analiza skali i rodzaju ujawnionych nieprawidłowości pozwala na stwierdzenie, że stan przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy nie uległ znaczącym zmianom.

Szczególnie ważnym społecznie problemem jest naruszanie przepisów o wynagrodzeniu za pracę oraz innych należnych świadczeniach.

Niewypłacanie bądź nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy występuje u wszystkich grup pracodawców bez względu na rodzaj prowadzonej działalności i wielkość zakładów. Do podobnych wniosków prowadzi analiza ujawnionych przypadków **nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy. Naruszenia ww. przepisów w dużym stopniu współistnieją w kontrolowanych zakładach**, przy czym ustalenie skali nieprawidłowości dotyczących wypłaty wynagrodzeń jest utrudnione ze względu na problemy ze zbadaniem rzeczywistego czasu pracy pracowników.

Nierzadko pracodawcy nie prowadzą ewidencji czasu pracy lub prowadzą ją w nierzetelny sposób, chcąc **ukryć liczbę godzin faktycznie przepracowanych** przez pracowników. Jednocześnie kontrole potwierdziły, iż problematyka ta jest jedną z najtrudniejszych dla pracodawców i działów kadr, a najwięcej problemów stwarza prawidłowe rozliczanie czasu pracy.

Pracodawcy niejednokrotnie **nie prowadzą działalności pod adresem wskazanym w ewidencji działalności gospodarczej (lub często zmieniają adres), co istotnie utrudnia lub uniemożliwia przeprowadzenie kontroli** (np. niemożność doręczenia poczty, kontaktu z pracodawcą/przedsiębiorcą), w tym rozpatrywanie skarg. Problem ten dotyczy zarówno osób wykonujących pracę – w przypadku niewywiązywania się przez pracodawcę z nałożonych prawem obowiązków, jak i organów kontrolnych – w przypadku prowadzenia (próby podjęcia) czynności kontrolnych.

Nie można przy tym nie zauważyć, że na rynku pracy pojawiają się **nowe zjawiska, dla których nie wypracowano unormowań prawnych**, a ich brak może w znaczący sposób wpływać na realizację uprawnień wynikających ze stosunku pracy. Chodzi m.in. o **outsourcing** polegający na wyodrębnieniu określonych zadań, funkcji ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i zleceniu ich wykonania podmiotowi zewnętrznemu. W praktyce zdarza się, że w ramach outsourcingu zawierana jest dodatkowa umowa – porozumienie, na mocy której dotychczasowy pracodawca przekazuje, a nowy pracodawca (firma oferująca usługi outsourcingu) przejmuje pracowników zatrudnionych przy realizacji zleconych prac. Jako podstawę przejęcia wskazuje się art. 23¹ Kodeksu pracy, który dotyczy przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Mogą powstać jednak wątpliwości co do skuteczności przejęcia pracowników na mocy ww. przepisu, a to z kolei rodzi poważne problemy dla pracowników, którzy nie wiedzą, kto jest ich pracodawcą i od kogo mogą domagać się wypłaty wynagrodzenia oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. Dodatkowo, w sytuacji gdy miejsce wykonywania pracy i zakres obowiązków pracowników pozostają

bez zmian, a rola firmy przejmującej sprowadza się jedynie do wypłacenia pracownikom wynagrodzenia, ZUS uznaje za płatnika składek na ubezpieczenia społeczne dotychczasowego pracodawcę i od niego dochodzi ewentualnych zaległości. Ocena, czy w danym przypadku doszło do przejęcia pracowników w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy, wymaga uwzględnienia konkretnych okoliczności danej sprawy, a ostateczne rozstrzygnięcie może nastąpić wyłącznie na drodze sądowej.

Powtarzalność najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości na przestrzeni ostatnich lat, jak również ich przyczyn, potwierdza zasadność wielokrotnie podnoszonych przez PIP wniosków legislacyjnych. Mają one na celu **eliminowanie wątpliwości interpretacyjnych** utrudniających pracodawcom funkcjonowanie zgodne z przepisami, a inspektorom pracy trwałe usunięcie nieprawidłowości.

Wprowadzie wyniki kontroli wskazują na poprawę u pewnych grup pracodawców oraz w niektórych obszarach, jednak w pozostałych – nieprawidłowości utrzymują się na stałym poziomie, a nawet wykazują tendencję rosnącą. Można przyjąć, że fakt ten przynajmniej częściowo wynika z nielosowego doboru zakładów do kontroli. Czynności podejmowane są w podmiotach i branżach, w których prawdopodobieństwo wystąpienia naruszeń jest największe. Dodatkowo każdy z okręgowych inspektoratów pracy ma, ze względu na uwarunkowania społeczne, gospodarcze, a nawet położenie geograficzne, własną specyfikę, która w znaczącej mierze może wpływać na rodzaj i skalę nieprawidłowości, determinując występowanie określonego typu uchybień.

Podczas gdy pracodawcy tłumaczą się głównie trudnościami finansowymi, inspektorzy ujawniają inne przyczyny naruszeń przepisów, w tym niejednokrotnie **niewłaściwą organizację pracy** oraz **świadome działanie, niezgodne z prawem, w celu maksymalizacji zysków**. Ponadto nadal jedną z dominujących przyczyn nieprawidłowości jest **nieznajomość przepisów, ich niejasność i częste zmiany**. Dostrzegając potrzebę ingerencji ustawodawcy w wielu obszarach, w sprawozdaniu wskazano najważniejsze z nich.

IV.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA,
PRACA TYMCZASOWA,
AGENCJE ZATRUDNIENIA,
DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW



I. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ OBYWATELI POLSKICH

Zakres kontroli

W 2016 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **26,7 tys. kontroli**, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W kontrolowanych podmiotach pracę wykonywało 683 tys. osób, w tym 221 tys. (32%) na podstawie umów cywilnoprawnych, a ponad 6 tys. prowadziło działalność gospodarczą na własny rachunek (samozatrudnienie).

Działania kontrolne inspektorów pracy ukierunkowane były na ujawnienie przypadków nielegalnego powierzania pracy przez podmioty działające w szczególności w tych sektorach, w których – na podstawie wyników kontroli z lat ubiegłych oraz monitoringu PIP, przewidywano wysokie ryzyko naruszeń prawa. W typowaniu podmiotów do kontroli kierowano się również

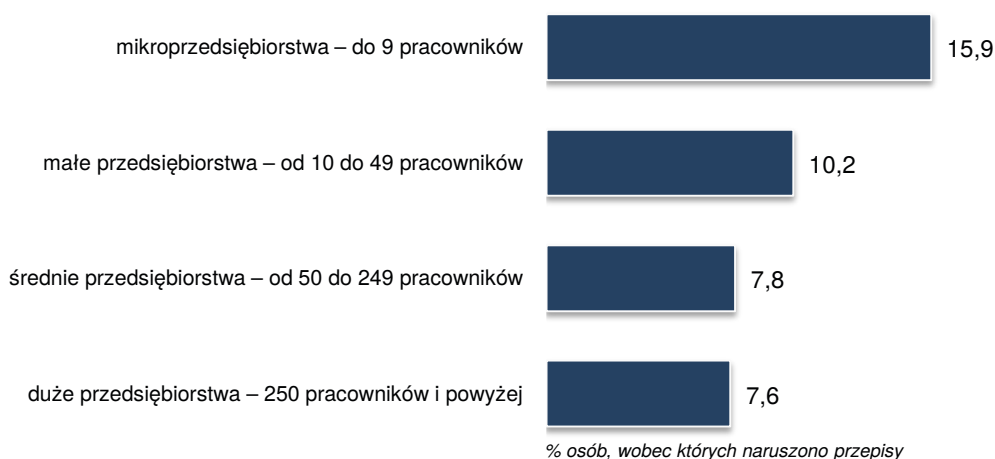
skargami pracobiorców, wnioskami i powiadomieniami urzędów oraz organów administracji państwowej, zwłaszcza urzędów skarbowych, powiatowych urzędów pracy, policji oraz ZUS.

Najwięcej kontroli odbyło się w następujących sektorach gospodarki: handel i naprawy (34% ogółu kontroli), przetwórstwo przemysłowe (17%) oraz budownictwo (15%); dominowały zakłady o zatrudnieniu do 9 osób (73% kontroli) oraz od 10 do 49 (22%).

Diagnoza

Inspektorzy pracy skontrolowali legalność zatrudnienia **199,6 tys. osób. Nielegalne zatrudnienie**, polegające na powierzeniu pracy bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, **stwierdzono w ponad 9,3 tys. kontroli – w co trzecim kontrolowanym podmiocie; nieprawidłowości dotyczyły 25,2 tys. osób.**

NIELEGALNE ZATRUDNIENIE LUB NIELEGALNA INNA PRACA ZAROBKOWA – WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA



Biorąc pod uwagę liczbę osób objętych kontrolą w danej branży, największą skalę nielegalnego zatrudnienia inspektorzy pracy odnotowali w **usługach administracyjnych i działalności wspierającej**, w szczególności w działach: **działalność detektywistyczna i ochroniarska**; działalność związana z zatrudnieniem (**działalność agencji pracy tymczasowej**, działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników oraz udostępnianiem pracowników); działalność usługowa związana z utrzymaniem

porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni.

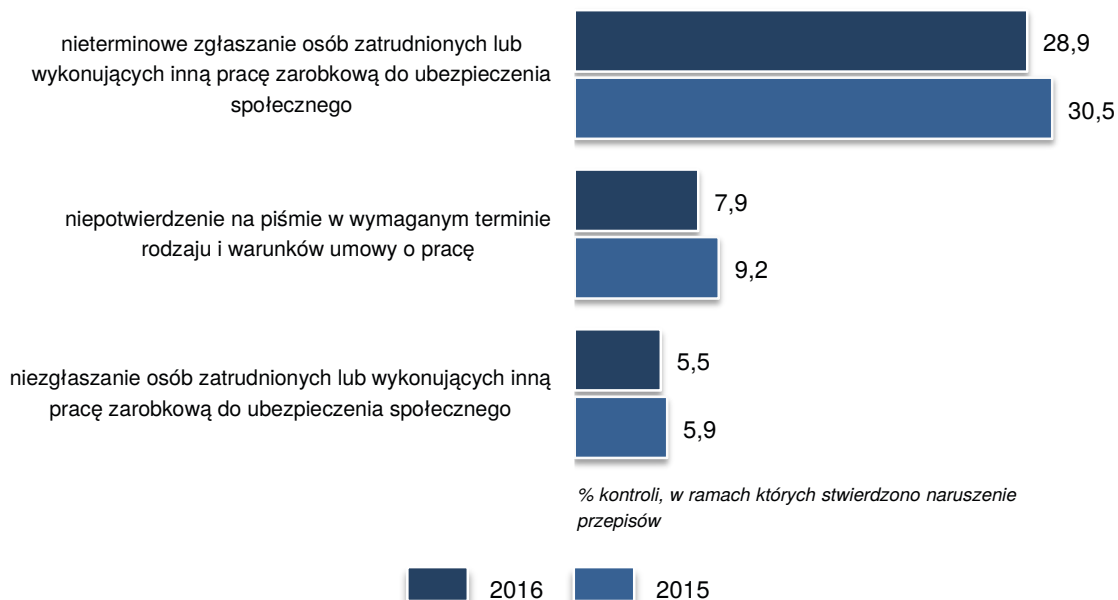
Niezgłoszenie do ZUS stwierdzono w odniesieniu do 3 tys. osób, tj. 1,7% sprawdzanych; nieterminowe zgłoszenie – w odniesieniu do 19,9 tys. osób, tj. 11,6% objętych kontrolą.

Odnotowano spadek liczby przypadków **podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej lub działalności **bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy**. Wykazano, że

**Odsetek osób w danej branży, które z naruszeniem przepisów
dopuszczono do pracy bez potwierdzenia umowy o pracę na piśmie
lub bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego – wg wybranych sekcji PKD**

Wybrane sekcje PKD	% osób w danej branży, wobec których naruszono przepisy
Usługi administrowania i działalność wspierająca	20,4
Edukacja	18,1
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	16,4
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	16,1
Transport i gospodarka magazynowa	14,9
Działalność profesjonalna	14,8
Pozostała działalność usługowa	14,1
Budownictwo	13,9
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	13,9
Informacja i komunikacja	13,9
Handel i naprawy	12,2
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	12,0
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	12,0
Górnictwo	10,8
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	10,2
Przetwórstwo przemysłowe	9,4
Dostawa wody	6,7
Administracja publiczna	2,1

KONTROLE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ

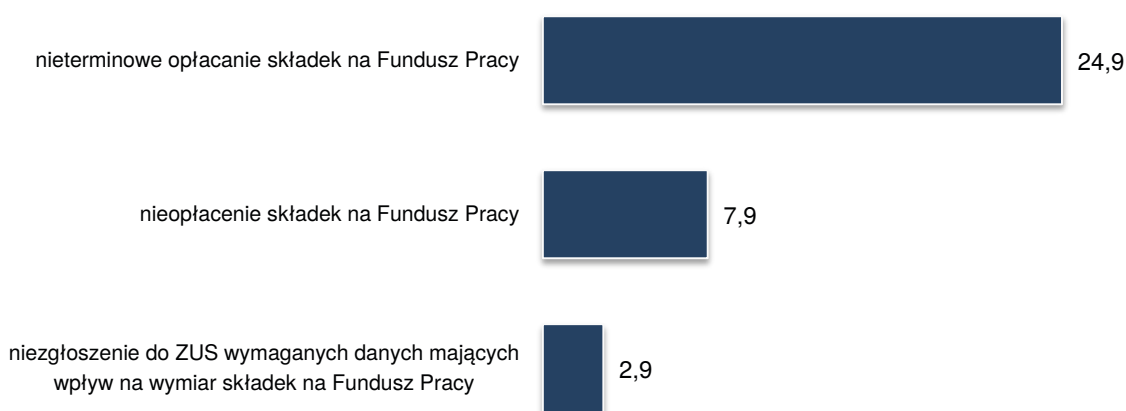


obowiązku powiadomienia **nie dopełniło 816 osób** – 4% osób, które sprawdzono w rejestrach powiatowych urzędów pracy (w 2015 r. – 1 361 osób, tj. 8% sprawdzanych). Przypadki takie, podobnie jak w latach ubiegłych, najczęściej ujawniano w budownictwie (25% wykazanych przypadków) oraz handlu i naprawach (23%).

Kontrolowano przestrzeganie obowiązku opłacania **składek na Fundusz Pracy** w odniesieniu

do 381,5 tys. osób. Niedopełnienie tego obowiązku, tj. nieopłacenie składek, stwierdzono w stosunku do **24,6 tys. osób**. Łączna kwota nieopłaconych składek wyniosła ponad **5,2 mln zł**. Nieterminowe opłacanie składek na FP dotyczyło blisko **67 tys. osób**. Ponadto w 2,2 tys. przypadków wykazano nieprawidłowości polegające na niezgłoszeniu do ZUS wymaganych danych lub zgłoszeniu nieprawdziwych danych, mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy.

OPŁACANIE SKŁADEK NA FUNDUSZ PRACY



% kontroli, w ramach których stwierdzono naruszenie przepisów

Z wieloletnich obserwacji PIP wynika, że **utrzymaniu się wysokiego poziomu nielegalnego zatrudnienia sprzyjają obowiązujące regulacje prawne**, które z racji coraz większej świadomości przedsiębiorców są łatwe do ominięcia.

Z dniem 1 września 2016 r. weszła w życie zmiana Kodeksu pracy nakładająca na pracodawcę obowiązek potwierdzenia na piśmie ustaleń co do stron umowy o pracę, rodzaju umowy oraz jej warunków, przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Przepis ten w swoim założeniu ma skutecznie ograniczyć zjawisko tzw. pierwszego dnia pracy. Z uwagi na fakt, że nowa regulacja obowiązywała w 2016 r. tylko 4 miesiące, trudno jednoznacznie ocenić jej wpływ na ograniczenie szarej strefy. Niemniej jednak w tym okresie **odnotowano tylko nieliczne przypadki, w których osoby wykonujące pracę oświadczały, że pracują na podstawie umowy o pracę i są pierwszy dzień w pracy**.

Należy podkreślić, że zjawisko tzw. pierwszego dnia pracy dotyczyło jedynie pracowników, tj. osób

świadczących pracę na podstawie stosunku pracy. W sytuacjach podejrzenia pracy nielegalnej powszechnym zjawiskiem było tłumaczenie się pracujących, że pracują na podstawie **ustnej umowy zlecenia lub umowy o dzieło pierwszy dzień czy też od kilku dni**. Przedsiębiorcy przedkładali następnie inspektorom pracy sporządzone na piśmie umowy zlecenia oraz zgłoszenia do ZUS, które w zdecydowanej większości były dokonywane z zachowaniem ustawowego 7-dniowego terminu.

Inspektorzy PIP oceniają, że liczba ujawnionych przypadków nielegalnego zatrudnienia – m.in. ze wskazanych wyżej powodów – nie odzwierciedla rzeczywistej skali zjawiska.

Wnioski

Aby skutecznie ograniczyć zjawisko nielegalnej pracy, o czym już była mowa w sprawozdaniach z lat poprzednich, należy:

- zmodyfikować obowiązujący system sankcji za nielegalne powierzanie pracy poprzez ustalenie wysokości

kar na poziomie zniechęcającym do naruszania przepisów. Należy także wprowadzić regulacje prawne, zgodnie z którymi **wysokość sankcji za naruszenie prawa powinna być uzależniona od liczby osób pracujących nielegalnie**;

- zapewnić inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy **dostęp w trybie online do danych zawartych w rejestrach**:
 - Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – w zakresie danych dotyczących zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz płatników składek,
 - Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL),
 - bezrobotnych;
- **zwiększyć uprawnienia inspektorów pracy**, w szczególności poprzez umożliwienie przeprowadzania udokumentowanych czynności rozpoznawczych poprzedzających kontrole oraz wstępnych czynności weryfikacyjnych w celu ustalenia okoliczności niezbędnych do podjęcia kontroli (obecnie takich uprawnień inspektor pracy nie posiada), a także rozważyć możliwość rozszerzenia katalogu osób, od których inspektor ma prawo żądać informacji mających znaczenie w postępowaniu kontrolnym;
- umożliwić inspektorom pracy **nakładanie grzywnien w drodze mandatu karnego za wykroczenie dotyczące nieopłacenia składek na Fundusz Pracy**, co wiąże się z podniesieniem wysokości kary grzywny, nakładanej przez inspektora pracy w postępowaniu mandatowym;
- doskonalic **system współdziałania służb i instytucji**, których kompetencje obejmują zagadnienia pracownicze, w tym współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Krajową Administracją Skarbową, w szczególności w zakresie sprawnej wymiany informacji;
- prowadzić na szeroką skalę **kampanie społeczne i działania edukacyjne** promujące legalne zatrudnienie.

Ponadto należałoby rozważyć wprowadzenie obowiązku:

- **zgłoszenia przez przedsiębiorcę do ZUS każdej pracującej osoby fizycznej przed jej dopuszczeniem do pracy**. Jest to jedyne rozwiązanie, które skutecznie ograniczyłoby skalę pracy nierejestrowanej. W przypadku braku zgłoszenia, kontrolujący stwierdzaliby nielegalną pracę. Ujawnienie braku ubezpieczenia w okresie po rozpoczęciu pracy powinno być podstawą wymierzenia adekwatnej kary, powiązanej z liczbą nieubezpieczonych osób;

- **potwierdzania na piśmie warunków umowy cywilnoprawnej przed rozpoczęciem pracy**, co znacznie ułatwi ustalenie faktycznego okresu świadczenia pracy oraz stwierdzenie, czy praca jest wykonywana w warunkach, w których powinna być sporządzona umowa o pracę (co zmniejszy atrakcyjność tej formy zatrudnienia).

2. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ ORAZ WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW

Zakres kontroli

Przeprowadzono 4 257 kontroli **legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców**, w tym 4 062 kontrole legalności zatrudnienia obywateli państw spoza obszaru UE/EOG. Kontrolą objęto **30,2 tys. cudzoziemców ze 115 państw**, w tym ponad 29 tys. cudzoziemców z państw trzecich. Ponad 84% wszystkich cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy.

Zezwolenia na pracę lub na pobyt czasowy i pracę posiadało ponad 9,5 tys. cudzoziemców objętych kontrolą. Spośród cudzoziemców z państw trzecich zwolnionych z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę **16,4 tys. pracowało na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi** (obywatele Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji oraz Armenii). Ponadto kontrolą objęto 1 120 cudzoziemców delegowanych na terytorium RP przez 51 pracodawców zagranicznych mających siedzibę w państwie trzecim.

Cudzoziemcy z państw trzecich najczęściej pracowali w sekcjach gospodarki: usługi administrowania i działalność wspierająca (agencje zatrudnienia, agencje ochrony mienia, działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni) – 26%, przetwórstwo przemysłowe – 21% oraz budownictwo – 19%.

Z roku na rok **maleje liczba cudzoziemców zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**. W 2016 r. w podmiotach objętych kontrolą umowy o pracę posiadało jedynie 41% cudzoziemców z państw trzecich (w 2015 r. – 46%). Najwyższy odsetek **umów o dzieło** zawartych z cudzoziemcami odnotowano w **rolnictwie** – 59%.

Diagnoza

Powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie 687 kontroli, tj. w 16,1% prowadzonych w tym zakresie (w 2015 r. – w 12,2%).

Ujawniono nielegalne powierzenie pracy 5 186 cudzoziemcom z państw trzecich, tj. 17,9% objętych kontrolą, co stanowi znaczny wzrost w porównaniu z rokiem poprzednim (1 122 cudzoziemców w 2015 r.).

W roku sprawozdawczym stwierdzono nielegalną pracę obywateli 34 państw. Podobnie jak w latach ubiegłych największa grupa nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców (96%) to **obywatele Ukrainy – 4 982 osoby** (19,6% obywateli tego kraju objętych kontrolą).

Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce w 2016 r. – wg obywatelstwa

Państwo	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy
Ukraina	4 982
Białoruś	54
Uzbekistan	54
Mołdawia	27
Wietnam	12
Rosja	10
Armenia	7
Chiny	3
Filipiny	3
Nepal	3
pozostałe	31

Nielegalne zatrudnienie cudzoziemców występuje głównie w **dużych aglomeracjach miejskich**. Największe nasilenie nielegalnej pracy cudzoziemców odnotowano w województwach: śląskim (36% wszystkich przypadków), pomorskim (27%) oraz mazowieckim (11%).

Biorąc pod uwagę wielkość kontrolowanego podmiotu, **największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców ujawniono w mikroprzedsiębiorstwach** – 58% wykazanych przypadków oraz w małych firmach o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 25%.

Stwierdzając powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom z państw trzecich, inspektorzy pracy wykazywali przede wszystkim **brak wymaganego zezwolenia na pracę** (90% cudzoziemców nielegalnie świadczących pracę) oraz pisemnej umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej (10%).

Obok problematyki legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców Państwowa Inspekcja Pracy bada także zagadnienia dotyczące **ochrony przestrzegania praw pracowniczych** cudzoziemców.

Również w tym obszarze odnotowano znaczny wzrost liczby nieprawidłowości. Kontrola **co trzeciego podmiotu** ujawniła nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (dotyczące np. szkoleń z zakresu bhp, badań lekarskich oraz wyposażenia i stosowania środków ochrony indywidualnej). Badając problematykę prawnej ochrony pracy obcokrajowców (obejmującą np. przestrzeganie przez pracodawców przepisów o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych,

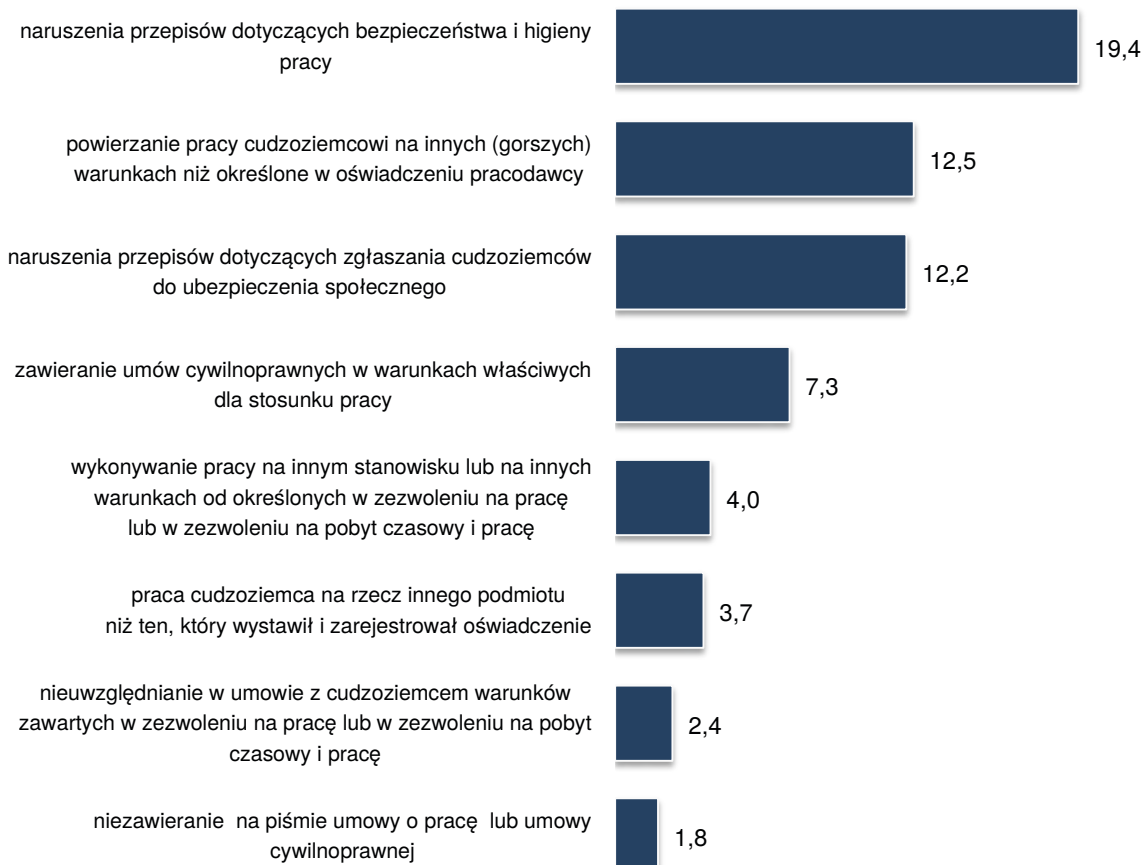
Cudzoziemcy z państw trzecich, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce – wg wybranych sekcji PKD

Wybrane sekcje PKD	% skontrolowanych cudzoziemców w danej sekcji, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy	Liczba cudzoziemców w danej sekcji, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy
Usługi administrowania i wspieranie działalności (w tym agencje zatrudnienia)	27,4	2 035
Budownictwo	27,2	1 480
Handel i naprawy	21,3	578
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	11,1	119
Transport i gospodarka magazynowa	8,4	185
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	7,8	103
Przetwórstwo przemysłowe	6,6	403

Legalność zatrudnienia cudzoziemców z państw trzecich

Stwierdzone naruszenia	Liczba cudzoziemców		
	2016	2015	2014
Nielegalny pobyt na terytorium RP	16	30	13
Podstawa pobytu nieuprawnijająca do wykonywania pracy na terytorium RP	56	57	31
Wykonywanie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę	383	132	137
Niezawarcie w wymaganej formie (pisemnej) umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej	511	196	128
Brak wymaganego zezwolenia na pracę	4 689	941	662

PRZESTRZEGANIE PRAW PRACOWNICZYCH CUDZOZIEMCÓW



% cudzoziemców, wobec których naruszono przepisy

dotatkowym wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe) – nieprawidłowości wykazano w 17% kontrolowanych podmiotów.

Wypełniając zadania związane z kontrolą legalności zatrudnienia cudzoziemców, Państwowa Inspekcja Pracy **współpracuje z innymi organami i służbami**, w tym ze Strażą Graniczną, wojewodami, powiatowymi urzędami pracy oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

Współpraca ze Strażą Graniczną polega przede wszystkim na przekazywaniu informacji o naruszeniach przepisów stwierdzonych w toku wspólnych lub samodzielnych kontroli czy prowadzonych działań rozpoznawczych, organizowaniu wspólnych szkoleń, a także wymianie doświadczeń, dobrych praktyk oraz interpretacji przepisów.

Duże znaczenie ma także współpraca z urzędami pracy. Informacje uzyskiwane z powiatowych urzędów pracy o podmiotach, które zarejestrowały w tych urzędach nieproporcjonalnie dużą liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom, miały istotne znaczenie w ujawnianiu nieprawidłowości i nadużyć związanych z korzystaniem z uproszczonego systemu zatrudniania cudzoziemców.

Działania prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy ukierunkowane były na zapobieganie nielegalnemu zatrudnianiu cudzoziemców oraz naruszeniom ich praw pracowniczych. W czasie kontroli inspektorzy udzielali porad prawnych i informacji w zakresie prawa pracy i legalności zatrudnienia. Pracownicy PIP popularyzowali również zagadnienia legalnego zatrudnienia cudzoziemców, biorąc udział m.in. w targach pracy, konferencjach, seminariach oraz innych wydarzeniach. Wśród obcokrajowców, podmiotów ich zatrudniających, jak również organizacji pozarządowych kolportowane były bezpłatne broszury i ulotki PIP, zawierające kompleksową wiedzę o legalnym zatrudnieniu cudzoziemców i pracy podejmowanej legalnie.

Specyfiką polskiego rynku pracy jest duża liczba cudzoziemców podejmujących pracę na podstawie oświadczeń pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Obecność tej grupy skutkuje zwiększoną skalą ujawnionych naruszeń prawa z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Najczęstszą nieprawidłowość stanowi **powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na innych (gorszych) warunkach niż określone w oświadczeniu** (2 057 cudzoziemców) oraz **wykonywanie pracy na rzecz innego podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie** (599 cudzoziemców).

W 159 przypadkach upłynął dopuszczalny 6-miesięczny okres wykonywania pracy na podstawie oświadczenia.

Nadal obserwowanym zjawiskiem był stosowany przez podmioty mechanizm **rejestracji bardzo dużej liczby oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom w sytuacji braku możliwości zagwarantowania im pracy w tych firmach**. Następnym problemem związany jest z tym, że cudzoziemcy – jako pracownicy outsourcingowi – wykonują pracę na rzecz innych przedsiębiorstw. Wiele z tych podmiotów prowadzi nielegalne pośrednictwo pracy lub deleguje cudzoziemców do pracy w innych państwach UE/EOG. Inspektorzy pracy sygnalizują, że osoby, które reprezentują dane przedsiębiorstwo, to najczęściej cudzoziemcy z Ukrainy, nieprzebywający na terytorium RP; same **firmy działają tylko jako tzw. biura wirtualne**, nie prowadząc w Polsce żadnej działalności gospodarczej. W wielu przypadkach utrudnia to lub nawet udaremnia postępowanie kontrolne inspektorów pracy.

Przeszkodą w realizacji skutecznej kontroli z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców jest **brak dostępu do danych o obcokrajowcach** przebywających na terytorium Polski. Organy inspekcji nie mają możliwości szybkiego uzyskania informacji o wydawanych decyzjach pobytowych, zezwoleniach na pracę oraz zarejestrowanych oświadczeniach o zamiarze powierzenia pracy. Ponadto w przepisach regulujących tzw. uproszczony system oświadczeniowy brak instrumentów pozwalających na weryfikację, przez kontrolujące organy lub służby, na rzecz jakiego podmiotu i przez jaki okres wykonywał pracę cudzoziemiec, dla którego kilku różnych przedsiębiorców zarejestrowało oświadczenia o zamiarze powierzenia mu pracy.

Wnioski

Kontrole potwierdzają aktualność problemów z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców ujawnionych w latach poprzednich. Negatywnym zjawiskiem występującym na polskim rynku pracy należy zapobiegać poprzez:

- **zmianę przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców**, dla których zostały zarejestrowane **oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy**, w szczególności:
 - nadanie tym przepisom rangi ustawowej np. poprzez przeniesienie do *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*,
 - wprowadzenie regulacji zobowiązujących cudzoziemca lub podmiot zatrudniający do poinformowania właściwych organów o podjęciu pracy lub

- o tym, że cudzoziemiec nie podjął pracy w danym podmiocie,
- stworzenie ogólnego systemu monitorującego liczbę składanych oświadczeń oraz okres (zarówno przewidywany, jak i faktyczny), na jaki powierzono pracę cudzoziemcowi;
- zapewnienie inspektorom pracy **dostępu do elektronicznych systemów**:
 - „Pobyt” – krajowego zbioru rejestrów, ewidencji i wykazu w sprawach cudzoziemców, w którym zawarte są dane o wjeździe cudzoziemca na terytorium RP oraz udzielonych decyzjach pobytowych,
 - „Syriusz” – systemu obejmującego zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy oświadczenia o zamiarze powierzania pracy cudzoziemcom oraz wydane przez wojewodów zezwolenia na pracę;
- wzmocnienie egzekucji prawa poprzez **zwiększenie sankcji** za naruszenie przepisów dotyczących powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy;
- przyznanie inspektorom pracy kompetencji do **nakładania grzywien w drodze mandatów karnych** w przypadku wszystkich, a nie tylko niektórych wykroczeń, określonych w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*;
- wprowadzenie regulacji pozwalających na **skuteczną ochronę osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych**, w szczególności umów o dzieło;
- wypracowanie kompleksowych instrumentów zapobiegających nielegalnemu zatrudnieniu poprzez **koordynację działań różnych instytucji i organów**, w tym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i organów administracji celno-skarbowej.

3. AGENCJE ZATRUDNIENIA

Zakres kontroli

W ramach przestrzegania przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* przez agencje zatrudnienia inspektorzy zrealizowali **481 kontroli**.

Większość skontrolowanych agencji (60%) to podmioty zatrudniające do 9 pracowników. Co piąta agencja działała poniżej roku od dnia uzyskania wpisu do rejestru agencji, a co trzecia powyżej 3 lat.

Działania kontrolne inspektorów pracy koncentrowały się na dwóch rodzajach usług agencji zatrudnienia – świadczeniu usług pracy tymczasowej (co dotyczyło

62% kontrolowanych podmiotów) oraz pośrednictwa pracy (51% agencji), w szczególności kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych (22%).

Diagnoza

Nadal znaczna jest **skala stwierdzonych naruszeń** w zakresie przestrzegania przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, które określają zasady prowadzenia agencji zatrudnienia. Tak jak w roku poprzednim wykazano je podczas **ponad 60% kontroli**.

Od kilku lat zwiększa się liczba ujawnianych przypadków **nielegalnego świadczenia usług agencji zatrudnienia**. Świadczenia tego rodzaju usług, bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, ujawniono w **51 podmiotach**. Działalność prowadzona przez poszczególne podmioty z naruszeniem obowiązku rejestracyjnego obejmowała jeden rodzaj usług bądź kilka i dotyczyła przede wszystkim pracy tymczasowej (35 podmiotów).

W zakresie przestrzegania zasad prowadzenia agencji zatrudnienia nagminnym uchybieniem, obserwowanym również w latach poprzednich, jest **niezamieszczanie** w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach **numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia** oraz **nieoznaczanie** przez agencje pracy tymczasowej **ofert pracy jako „oferty pracy tymczasowej”**. W większości przypadków jest to świadome działanie w celu nieujawnienia charakteru świadczonych usług, w szczególności w sytuacji pozyskiwania do prac tymczasowych osób, które niekoniecznie są zainteresowane taką formą zatrudnienia.

W porównaniu z latami poprzednimi **wzrosła liczba agencji, które nie dopełniły obowiązków informacyjnych** o działalności agencji zatrudnienia. Zagadnienie badano w 366 agencjach. Corocznych informacji o działalności agencji nie przedłożyło marszałkowi województwa 37 podmiotów, a w 53 informacje były nierzetelne lub przekazane po upływie wymaganego terminu.

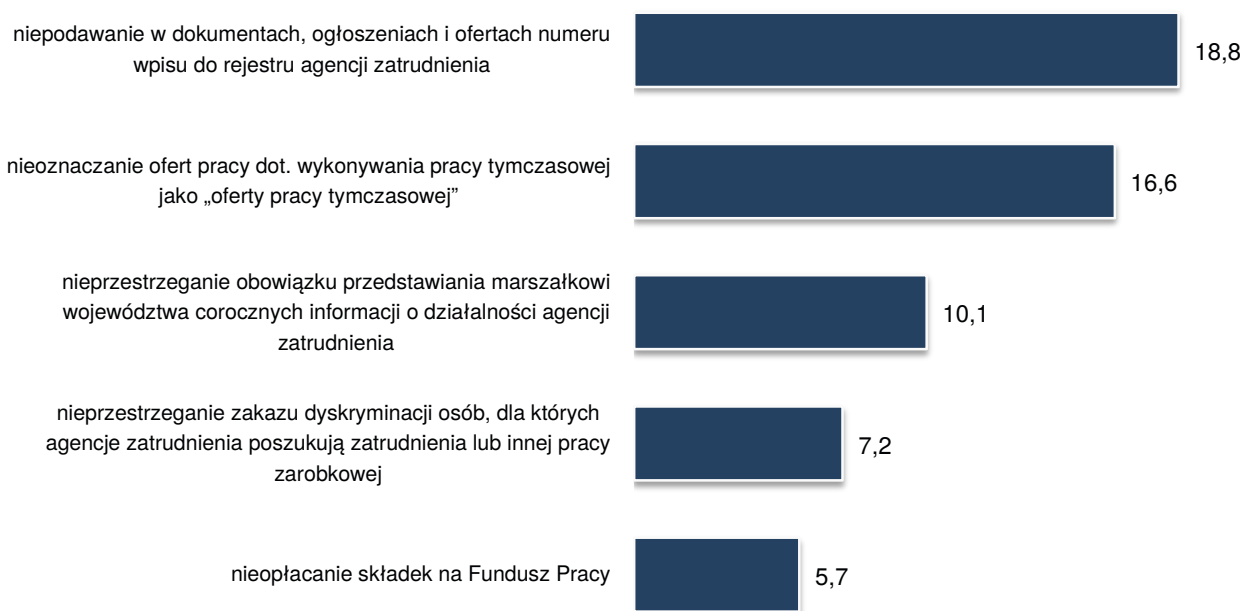
Kontrolą przestrzegania zasady **równego traktowania i niedyskryminacji** objęto 111 agencji zatrudnienia, w większości w następstwie monitoringu ogłoszeń i ofert zatrudnienia w mediach oraz skarg. Naruszenia ujawniono w 8 agencjach. Przypadki nieprzestrzegania przepisów o równym traktowaniu w agencjach zatrudnienia nadal dotyczą głównie dwóch kryteriów dyskryminacyjnych, tj. **ze względu na płeć i wiek**. Najczęstsza treść ofert mających znamiona dyskryminacji odnosi się

do wskazania płci i określonego wieku kandydatów do pracy (np. „Opieka nad osobami starszymi dla kobiet w wieku 18-65 lat”).

Odnotowano spadek liczby naruszeń przepisów odnoszących się do obowiązku **opłacania składek na**

Fundusz Pracy przez agencje zatrudnienia. Kontrolą objęto ponad 72 tys. osób, świadczących pracę w 367 podmiotach. Uchybienia wykazano w 112 podmiotach. Składki na Fundusz Pracy nie zostały opłacone za 941 osób, opóźnienia w opłacaniu składek dotyczyły 3,9 tys. osób.

KONTROLE PRZESTRZEGANIA ZASAD PROWADZENIA AGENCJI ZATRUDNIENIA



% kontroli, w ramach których stwierdzono naruszenie przepisów

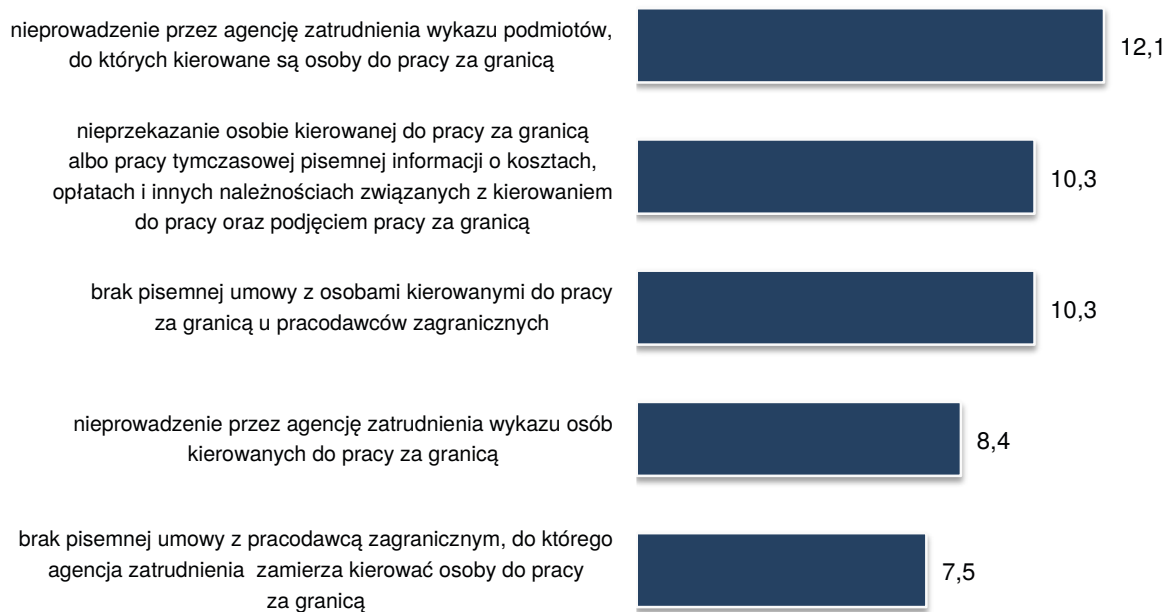
Wśród stwierdzonych uchybień w wypełnianiu obowiązków określonych ustawą nadal **wysoka jest skala nieprawidłowości dotyczących kierowania osób do pracy za granicą** u pracodawców zagranicznych. Spośród 107 podmiotów objętych kontrolą w 50 wykazano naruszenia przepisów.

O naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia w 104 przypadkach powiadomiono marszałków województw lub dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy. Z informacji zwrotnych wynika, że w 2016 r. w następstwie powiadomień inspektorów pracy **26 podmiotów zostało wykreślonych z rejestru podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia** (niektóre postępowania marszałków województw są jeszcze w toku - stan na dzień 31.01.2017 r.).

Ogółem w latach 2012-2016 w wyniku powiadomień inspektorów pracy **wykreślono z rejestru agencji 173 podmioty.**

Od kilku lat funkcjonuje zjawisko kontynuowania działalności lub tworzenia kolejnej agencji zatrudnienia (tzw. **pączkowanie**), pomimo że agencja została wykreślona z rejestru agencji zatrudnienia. Marszałek województwa odmawia wpisu do rejestru, gdy podmiot jest założony i prowadzony przez osobę fizyczną, która dopuściła się naruszenia przepisów ustawy, skutkującego wykreśleniem z rejestru, w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wpis. Praktyka inspektorska potwierdza jednak, że działalność wykreślonej agencji przejmuje kolejny

KIEROWANIE OSÓB DO PRACY ZA GRANICĄ U PRACODAWCÓW ZAGRANICZNYCH



% kontroli, w ramach których stwierdzono naruszenie przepisów

podmiot, założony przez inną osobę, niż ta która dopuściła się naruszenia przepisów ustawy.

W 2016 r. nastąpiło nasilenie działalności podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia na podstawie wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, zarejestrowanych w Krajowym Rejestrze Sądowym jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, z siedzibą pod adresem biura rachunkowego (**wirtualne biuro**), których udziałowcami i członkami zarządu byli cudzoziemcy (z Ukrainy), a wykonywane usługi koncentrowały się na zapewnieniu pracy obywatelom Ukrainy (także poza granicami RP). Podmioty te z reguły nie prowadzą faktycznej działalności na terenie RP, nie zamieszczają również ofert pracy w polskich mediach, a zajmują się pozyskiwaniem pracowników z Ukrainy i kierowaniem ich do podmiotów na terenie RP lub poza jej granicami.

Wnioski

Coroczne postulaty zmiany stanu prawnego w obszarze funkcjonowania agencji zatrudnienia, podnieszone w sprawozdaniach Państwowej Inspekcji Pracy, zostały niemal w całości uwzględnione w projekcie *ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw*, zmieniającym

również *ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Wśród nich istotne znaczenie, przede wszystkim ze względu na poprawę skuteczności kontroli w agencjach zatrudnienia, ale także zwiększenie ochrony klientów agencji, mają:

- przywrócenie przepisów zobowiązujących podmioty prowadzące agencje zatrudnienia do posiadania **lokalu**, w którym są świadczone usługi;
- **podwyższenie kar** pieniężnych nakładanych na podmioty nielegalnie świadczące usługi agencji zatrudnienia, w szczególności w przypadku nielegalnego świadczenia usług pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania osób do pracy za granicą;
- **wprowadzenie kar dla przedsiębiorcy zagranicznego** (zagranicznej agencji zatrudnienia), który przed rozpoczęciem działalności pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego w Polsce nie złożył marszałkowi województwa wymaganego zawiadomienia;
- utworzenie **wykazu przedsiębiorców zagranicznych**, którzy złożyli zawiadomienia o zamiarze świadczenia usług z zakresu agencji zatrudnienia;
- **wprowadzenie sankcji**, w postaci wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia, **za zaległości w opłacie**

składek na Fundusz Pracy, których podmiot nie usunie w wyznaczonym terminie oraz **niezłożenie** do marszałka województwa **rocznej informacji o działalności agencji**;

- **doprecyzowanie przepisów** związanych z **kierowaniem osób do pracy za granicą** w celu zapobiegania kierowaniu do zagranicznych agencji zatrudnienia za pośrednictwem polskich agencji oraz **ustalenie sankcji** za naruszenie tej regulacji.

4. ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili **489 kontroli** obejmujących pracę tymczasową, w tym **262** w agencjach pracy tymczasowej oraz **227** u pracodawców użytkowników.

Podstawę oceny stanu przestrzegania przepisów regulujących zatrudnianie pracowników tymczasowych stanowiły skorelowane działania kontrolne zarówno w agencjach pracy tymczasowej, jak i u pracodawców użytkowników.

- **Agencje pracy tymczasowej**

Kontrolami objęto 37 agencji, które działały mniej niż rok od dnia uzyskania wpisu do rejestru agencji, 50 agencji działających od roku do 2 lat, 115 agencji działających powyżej 3 lat; pracę tymczasową świadczyło w nich ponad 163 tys. osób, w tym prawie połowa (81 tys. osób) na podstawie umów cywilnoprawnych.

Do zagranicznych pracodawców użytkowników w celu wykonywania pracy tymczasowej zostało skierowanych 3,2 tys. osób, w tym blisko 300 w ramach umów prawa cywilnego.

Diagnoza

Ujawniono **32 podmioty** świadczące usługi pracy tymczasowej **bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa** potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (12% badanych podmiotów).

Nieprawidłowości w **77% badanych agencji** dotyczyły obu etapów pracy tymczasowej – zarówno inicjowania stosunku pracy tymczasowej, jak i trwającego już procesu pracy tymczasowej.

Znaczna część pracodawców naruszała przepisy, **zawierając umowy cywilnoprawne** w warunkach

charakterystycznych dla stosunku pracy. Wyniki kontroli wskazują, że co czwarta badana umowa uznana została przez inspektorów pracy za zawartą w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.

Stwierdzono również przypadki **niezawierania umów o pracę** między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym lub ich zawierania po ustawowym terminie (6% osób badanych). Ponadto prawie co piąta badana umowa została zawarta z naruszeniem prawa.

Naruszenie przepisów z zakresu wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wykazała co trzecia kontrola. Należności z tytułu wykonywanej pracy nie zostały wypłacone 10% badanych pracowników tymczasowych; nieterminowa wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy dotyczyła co piątego badanego pracownika.

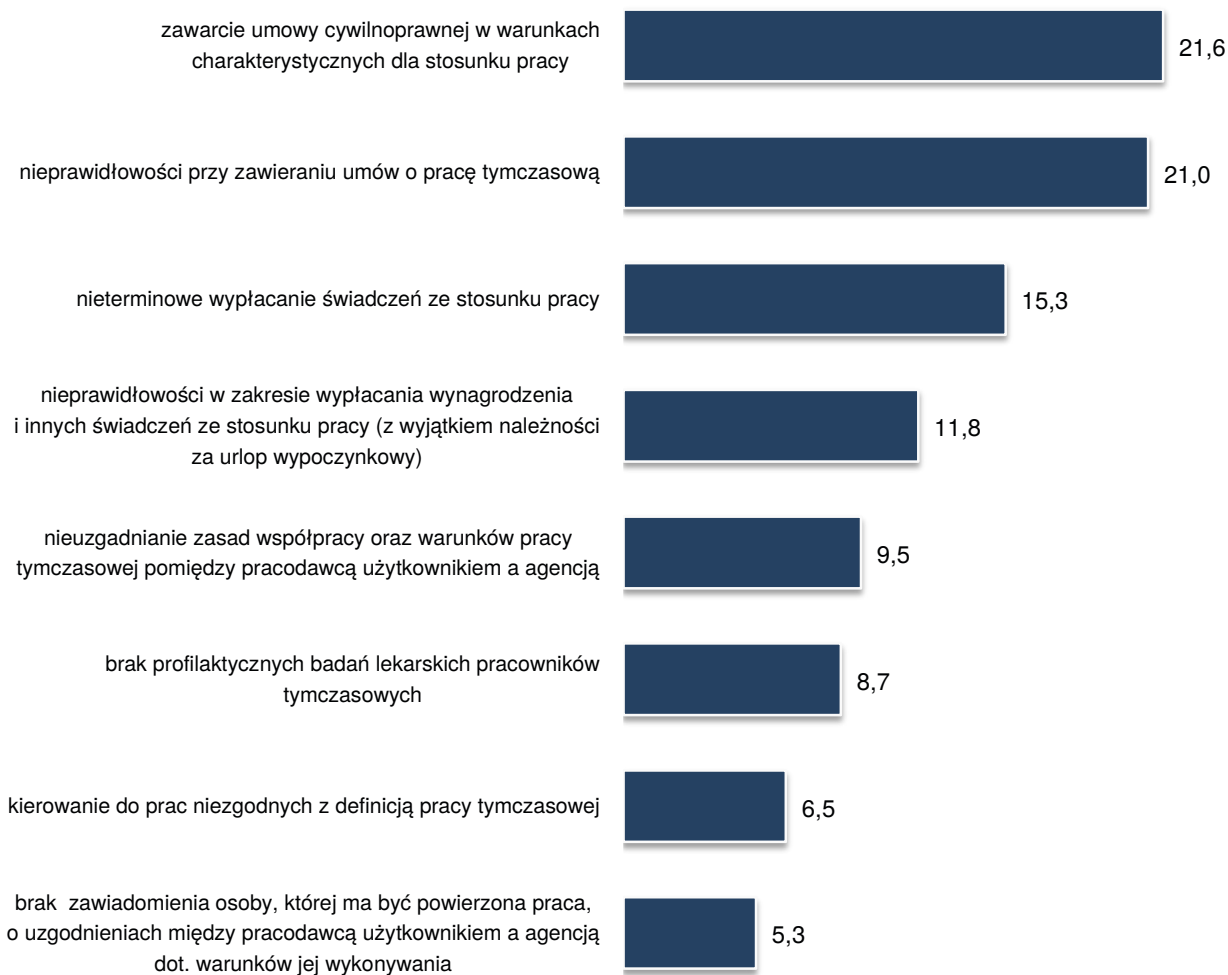
Kontrole wykazały ponadto liczne przypadki **niewłaściwej treści umów zawartych pomiędzy agencjami pracy tymczasowej a pracodawcami użytkownikami**; umowa powinna w sposób precyzyjny określać warunki, na jakich będzie świadczona praca tymczasowa (np. rodzaj pracy, wymagania kwalifikacyjne, przejęcie przez pracodawcę użytkownika określonych obowiązków pracodawcy). Nieprawidłowości wykazano w co drugim sprawdzonym dokumencie.

W przypadku co dziesiątej osoby objętej kontrolą agencja pracy tymczasowej nie otrzymała od pracodawcy użytkownika informacji o warunkach wykonywania pracy tymczasowej oraz o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu.

Odnotowano spadek liczby ujawnionych przypadków kierowania osób do prac niezgodnych z definicją pracy tymczasowej, określoną w *art. 2 pkt 3 lit. b i c ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* – naruszenia dotyczyły 4% badanych osób (w 2015 r. – 6%).

Zaobserwowano zjawisko **zakładania i prowadzenia przez obcokrajowców** (przede wszystkim obywateli Ukrainy) **agencji zatrudnienia**, których wspólną cechą jest to, że nie posiadają one własnej siedziby. Rejestrowane są zazwyczaj pod adresem biura rachunkowego, zajmującego się obsługą prawną agencji, a działalność podmiotu prowadzona jest poza granicami RP (w szczególności rekrutacja osób korzystających z usług agencji). Taki *modus operandi* nie pozwala na pełną ocenę przestrzegania przepisów regulujących zatrudnienie tymczasowe, m.in. zagadnienia pobierania od osób rekrutowanych poza terenem RP opłat niezgodnych z ustawą.

AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ



% kontroli, w ramach których stwierdzono naruszenie przepisów

Niepokojącym zjawiskiem jest również wykorzystywanie **outsourcingu pracowniczego** (polegającego na zleceniu realizacji określonych zadań podmiotowi zewnętrznemu), **który w wielu przypadkach okazuje się pracą tymczasową**.

• Pracodawcy użytkownicy

W ramach 227 kontroli objęto badaniem 213 pracodawców użytkowników, u których pracę tymczasową wykonywało 10,6 tys. osób, w tym 7,6 tys. (71%) na podstawie umów cywilnoprawnych. Kontrolowani pracodawcy prowadzili działalność gospodarczą głównie w sektorach: przetwórstwo przemysłowe (55%), handel

i naprawy (17%) oraz transport i gospodarka magazynowa (9%).

Diagnoza

Naruszenia przepisów stwierdzone u pracodawców użytkowników dotyczą zarówno **zagadnień prawnej ochrony pracy, jak i niezapewnienia osobom wykonującym pracę tymczasową bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**.

Kontrolując przestrzeganie przepisów dotyczących bhp, inspektorzy wykazali nieprawidłowości w co trzecim podmiocie objętym kontrolą. Wśród odnotowanych nieprawidłowości zwracają uwagę przypadki niezapewnienia

odpowiednich **szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy** oraz niedostarczenia **odzieży i obuwia roboczego** lub **środków ochrony indywidualnej** (9% pracowników objętych sprawdzeniem).

W 26 podmiotach wykazano nieprzeprowadzenie lub niewłaściwe przeprowadzenie **oceny ryzyka zawodowego**. Nieprzestrzeganie zakazu powierzenia osobom wykonującym pracę tymczasową **pracy szczególnie niebezpiecznej**, w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy, dotyczyło 7% kontrolowanych.

Najczęstsze uchybienia z zakresu **prawnej ochrony pracy** to naruszenia przepisów o czasie pracy, które odnotowano na podobnym poziomie jak w latach poprzednich (obejmujące np. zatrudnienie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, naruszenie przepisów o odpoczynku lub niezapewnienie dnia wolnego z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy).

Wykazano nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy wobec 13% pracowników objętych kontrolą. Ewidencji czasu pracy nie prowadzono w 5 podmiotach, natomiast 13 pracodawców użytkowników prowadziło ją nierzetelnie.

Podczas 11 kontroli inspektorzy wykazali **nieprzestrzeganie przez pracodawców użytkowników obowiązku informowania organizacji związkowych** o zamiarze powierzenia pracy pracownikom tymczasowym.

Ponadto na podstawie badania faktycznych warunków wykonywania pracy wykazano, że w 32 podmiotach osoby skierowane przez agencję do prac tymczasowych na podstawie **umowy cywilnoprawnej świadczyły pracę w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę**. Zastrzeżenia inspektorów pracy dotyczyły 47% sprawdzonych umów.

PRACODAWCY UŻYTKOWNICY



% kontroli, w ramach których stwierdzono naruszenie przepisów

Zaobserwowano także przypadki **celowego korzystania z usług podmiotów działających nielegalnie**, świadczących usługi agencji pracy tymczasowej. Jednym z motywów korzystania z pracy osób skierowanych przez nielegalną agencję pracy tymczasowej jest **możliwość powierzania tym osobom prac szczególnie niebezpiecznych**, tj. prac zakazanych pracownikom tymczasowym, tym bardziej że katalog tych prac jest bardzo szeroki i ma charakter otwarty.

Nadal inspektorzy PIP ujawniali przypadki **obchodzenia przepisu art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych** (określającego maksymalny czas wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika) poprzez kierowanie osoby do pracy tymczasowej w tym samym podmiocie kilkakrotnie po kolei przez różne agencje zatrudnienia. Taka praktyka powoduje często, że pracownicy tymczasowi świadczą pracę niewyczerpującą wymogów definicji pracy tymczasowej, określonej w art. 2 pkt 3 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* – tj. **w rzeczywistości pracę o charakterze stałym**. Pracodawcy użytkownicy korzystają w ten sposób nawet przez wiele lat z pracy tych samych pracowników tymczasowych, bez konieczności zwiększenia własnego zatrudnienia.

Wnioski

Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat sygnalizowała **konieczność dokonania zmian legislacyjnych w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**, mających na celu przede wszystkim zwiększenie ochrony pracowników tymczasowych oraz osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych, a także wprowadzenie sankcji z tytułu nieprzestrzegania przepisów ustawy.

Postulaty PIP, które znalazły odzwierciedlenie w projekcie *ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw*, mają służyć głównie podniesieniu standardów pracy tymczasowej, a także dać organom kontrolnym długo oczekiwane narzędzie do walki z nieuczciwymi pracodawcami w postaci **poszerzenia katalogu sankcji** z tytułu naruszenia przepisów ustawy. Brak odpowiedzialności za nieprzestrzeganie wielu istotnych regulacji ustawy, takich jak kierowanie pracownika tymczasowego do pracy szczególnie niebezpiecznej czy przekroczenie ograniczeń czasowych w zakresie powierzania pracy tymczasowej, znacznie obniżał

skuteczność kontroli inspektorów pracy. Jednocześnie dotkliwa represja wobec podmiotów świadczących nielegalnie usługi pracy tymczasowej, przewidziana w projekcie (do 100 000 zł), spełnia oczekiwania PIP.

Po wejściu w życie z dniem 1 czerwca 2017 r. zmian w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* będzie możliwa ocena wpływu nowych regulacji na poziom przestrzegania praw pracowników tymczasowych.

5. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

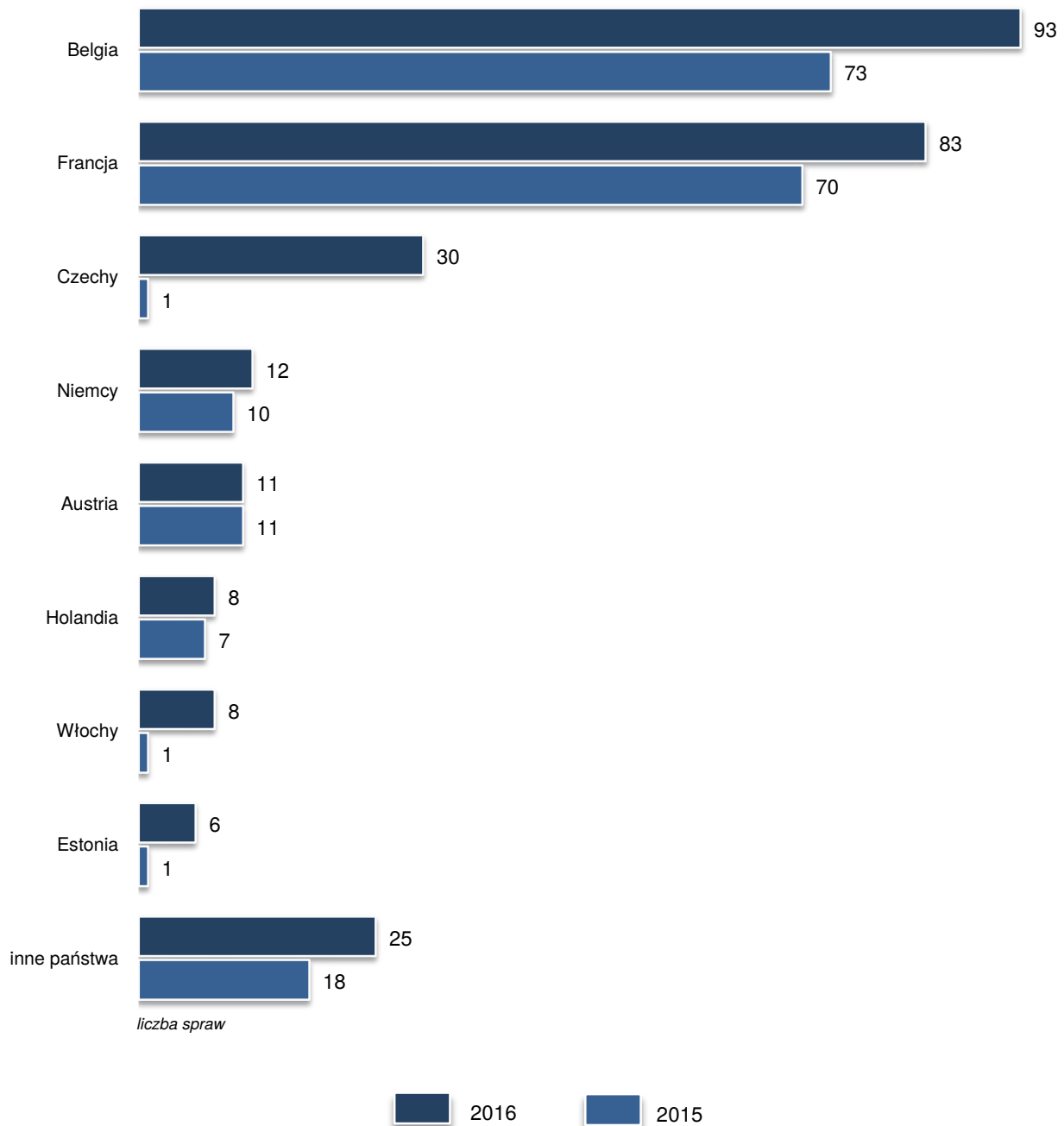
A. WSPÓŁPRACA Z URZĘDAMI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE/EOG I SZWAJCARII

Państwowa Inspekcja Pracy (Główny Inspektorat Pracy) pełni funkcję jednej z polskich **instytucji łącznikowych** (*liaison office*), czyli urzędu zobowiązanego do bezpośredniego komunikowania się ze swoimi odpowiednikami w krajach Unii Europejskiej (UE), Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) oraz Konfederacji Szwajcarskiej. Państwowa Inspekcja Pracy jest też organem właściwym w rozumieniu przepisów *ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*, czyli organem odpowiedzialnym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej za informowanie o przepisach dotyczących delegowania pracowników oraz współpracę ze swoimi odpowiednikami z innych państw członkowskich w zakresie monitorowania przestrzegania tych przepisów. PIP współpracuje z właściwymi instytucjami i urzędami zagranicznymi z państw członkowskich UE/EOG, wymieniając informacje w tym zakresie.

Wymiana informacji pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a właściwymi organami z innych państw obszaru UE/EOG dotyczyła w 2016 r. **276 spraw** (w 2015 r. – 192). Inspekcja współpracowała łącznie z 18 krajami, w tym z 17 państwami członkowskimi Unii Europejskiej oraz z Norwegią. Najbardziej intensywna wymiana informacji była prowadzona z Belgią i Francją.

W roku sprawozdawczym polska inspekcja pracy przekazała w ramach realizacji zadań instytucji łącznikowej do właściwych urzędów państw członkowskich UE/EOG **31 spraw z zakresu zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego** (w 2015 r. – 15). Ponadto do właściwych urzędów państw członkowskich przekazano 16 spraw nie dotyczących pracowników delegowanych (w 2015 r. – 18).

WYMIANA INFORMACJI Z URZĘDAMI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE/EOG I KONFEDERACJI SZWAJCARSKIEJ



Od 16 maja 2011 r. Państwowa Inspekcja Pracy stosuje elektroniczny *System Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI)* do przekazywania informacji na temat delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. W systemie tym PIP pełni rolę *Koordynatora ds. Dziedziny Prawodawstwa: delegowanie pracowników (LIMIC)* oraz organu właściwego, który realizuje wymianę informacji. W 2016 r. współpraca z **wykorzystaniem**

Systemu IMI objęta łącznie 240 spraw (w 2015 r. – 159), w tym 229 nadesłanych przez organy właściwe z innych państw UE/EOG oraz 11 skierowanych przez PIP (trzy do Francji oraz po dwie do Belgii, Holandii, Niemiec i na Cypr). Najwięcej spraw poprzez System IMI przestały do polskiej inspekcji pracy organy właściwe z Belgii i Francji.

B. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW Z TERYTORIUM RP W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

Zakres kontroli

Wymiana informacji z urzędami państw członkowskich UE/EOG i Szwajcarii w większości związana była z postępowaniami kontrolnymi organów nadzoru nad warunkami pracy innych państw europejskich w stosunku do polskich pracodawców delegujących pracowników do tych krajów w ramach świadczenia usług.

W następstwie kierowanych do PIP wniosków zagranicznych instytucji inspektorzy pracy prowadzili postępowania kontrolne (**131 przypadków**), ponadto dokonywali ustaleń w trybie pozakontrolnym lub udzielali odpowiedzi na podstawie danych zgromadzonych w zasobach PIP lub publicznych rejestrach.

Kontrole prowadzone na wniosek instytucji łącznikowych krajów członkowskich obejmowały badanie **prawidłowości delegowania** poprzez sprawdzenie, czy pracodawca spełnia kryteria wysyłania pracowników do pracy za granicą i czy osoba skierowana do pracy za granicą może być uznana za pracownika delegowanego w świetle przepisów państwa przyjmującego. Ustaleniami kontrolnymi obejmowano także kwestie **wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych** wypłacanych pracownikom w okresie oddelegowania oraz objęcia **ubezpieczeniem społecznym** w Polsce i opłacania składek do ZUS (w związku z obowiązywaniem w okresie oddelegowania do pracy za granicą polskiego ustawodawstwa o zabezpieczeniu społecznym).

Kontrole prowadzone w sprawach oddelegowania pracowników polskich firm do pracy za granicą służą **ustaleniu stanu faktycznego i przekazaniu zebranego materiału dowodowego do organów właściwych dla kraju oddelegowania**. Inspektorzy pracy w Polsce nie są uprawnieni do wydawania środków prawnych i sankcji za nieprzestrzeganie przez polskich pracodawców przepisów obcego ustawodawstwa pracy.

Uzyskane w toku kontroli informacje i dokumenty służą zagranicznym instytucjom kontrolnym do oceny, na ile polski pracodawca delegujący pracownika do pracy za granicą wypełnia obowiązki wynikające z przepisów tamtejszego prawa. Są też podstawą do wydania przez te instytucje stosownych decyzji kontrolnych oraz nałożenia ewentualnych administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien.

Diagnoza

W zakresie delegowania pracowników polskich kierowanych do pracy za granicą zaobserwowano **znaczny wzrost liczby wniosków** o informacje kierowane do PIP ze strony instytucji właściwych innych krajów (o 40% w porównaniu z 2015 r.).

Ustalenia na potrzeby kontroli prowadzonych przez zagraniczne inspekcje obejmują coraz szerszy zakres zagadnień oraz wymagają pozyskiwania informacji pozostających we właściwości rzeczowej innych urzędów, w szczególności organów skarbowych i ZUS.

Kierowane wnioski o udzielenie informacji dotyczą często osób samozatrudniających się, świadczących usługi za granicą, które nie powierzają pracy w Polsce osobom fizycznym. Nie pozwala to na podjęcie i prowadzenie kontroli PIP w stosunku do tej kategorii osób. Dokonanie ustaleń (w trybie pozakontrolnym) jest często utrudnione z uwagi na nieobecność przedsiębiorcy w Polsce.

Kraje UE sygnalizują **problem pracowników z tzw. krajów trzecich, głównie obywateli Ukrainy, którzy będąc zatrudnionymi w polskich podmiotach**, na podstawie rejestrowanych w powiatowych urzędach pracy oświadczeń pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, **są delegowani do pracy w innych krajach europejskich** (Czechy, Litwa, Estonia). Pracownicy ci nie uzyskali poświadczenia formularzy A1 dla delegowanych pracowników, które gwarantują, że w okresie delegowania nadal podlegają polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych. Brak poświadczenia przez ZUS formularza A1 oznacza, że nie zostały spełnione kryteria jego pozyskania (brak miejsca zamieszkania w Polsce, niepozostawanie w systemie ubezpieczeń społecznych w Polsce przez okres co najmniej miesiąca przed oddelegowaniem). Zarówno brak zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, jak i podstawa prawna wykonywania pracy w Polsce budzą wątpliwości instytucji zagranicznych, kwestionujących prawidłowość delegowania.

Problemem pozostaje kwestia wypłacania przez pracodawców delegujących pracowników z Polski do krajów UE/EOG i Szwajcarii **wynagrodzeń** za pracę poniżej kwoty wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w kraju oddelegowania oraz omijanie przepisów o wynagrodzeniu minimalnym za granicą poprzez wypłacanie należności z tytułu odbywanych podróży służbowych.

Ujawnianie są także przypadki pracowników tymczasowych (w tym obywateli innych krajów członkowskich i tzw. krajów trzecich) kierowanych przez polskie agencje zatrudnienia do świadczenia usług w branży opiekuńczej na terenie UE, głównie Niemiec, **w ramach kilku równolegle zawartych umów cywilnoprawnych**. Jedna obejmuje wykonywanie określonych prac w Polsce (np. usługi marketingowe w zakresie gospodarstwa domowego), druga zaś świadczenie pracy na rzecz klienta (podopiecznego) na terenie innego kraju.

Powyższy proceder umożliwia uzyskanie formularza A1 z tytułu pracy wykonywanej w dwóch lub więcej krajach, tj. bez konieczności spełnienia dodatkowych wymagań wynikających z przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. **Podstawa prawna oddelegowania** (umowa zlecenia) **oznacza dla ww. osób pełną dyspozycyjność i sprawowanie całodobowej opieki** z uwagi na brak ochrony, którą gwarantują przepisy prawa pracy, dotyczące czasu pracy.

Wnioski

- Biorąc pod uwagę wyniki prowadzonych postępowań, celowe jest podjęcie działań legislacyjnych i organizacyjnych służących zmniejszeniu skali nieprawidłowości w badanym obszarze, w tym zwłaszcza zainicjowanie prac włączających Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz organy podatkowe w proces wymiany informacji z organami właściwymi innych krajów za pośrednictwem systemu IMI.
- Wskazane ponadto jest dalsze zacieśnianie współpracy z organami właściwymi innych krajów UE/EOG i Szwajcarii w zakresie wymiany informacji w sprawach dotyczących delegowania pracowników, w szczególności za pośrednictwem systemu IMI, ukierunkowanej zwłaszcza na pozyskiwanie **informacji zwrotnej** o działaniach zagranicznych służb kontrolnych podejmowanych w stosunku do polskich pracodawców w następstwie materiałów przekazanych przez polskie biuro łącznikowe.

C. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW DO POLSKI W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

Zakres kontroli

Z dniem 18 czerwca 2016 r. weszła w życie *ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* implementująca do polskiego prawa m.in. *dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług*. Przywołana ustawa nałożyła liczne zadania na Państwową Inspekcję Pracy, w tym w szczególności dotyczące:

- przyjmowania oświadczeń od przedsiębiorców zagranicznych o oddelegowaniu pracowników do Polski;
- prowadzenia strony internetowej informującej o zasadach i warunkach delegowania pracowników na terytorium RP;
- kontroli prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP pod kątem:
 - prowadzenia przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP rzeczywistej działalności gospodarczej w stopniu znaczącym w państwie wysyłającym,
 - tymczasowego wykonywania pracy na terytorium RP przez pracownika delegowanego do Polski;
- kontroli zapewnienia pracownikom oddelegowanym na terytorium RP warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy i innych przepisów regulujących prawa pracowników – w zakresie wskazanym w ustawie.

Rozwiązania przyjęte w ustawie pozwalają inspekcji pracy na prowadzenie kontroli pracodawców zagranicznych (w tym także spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii), którzy kierują pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce. Od 1 lipca do 31 grudnia 2016 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **67 kontroli** pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP, w tym:

- 38 kontroli pracodawców delegujących pracowników z krajów UE/EOG i Szwajcarii,
- 29 kontroli pracodawców delegujących pracowników z tzw. państw trzecich.

Przeprowadzone kontrole objęły **ponad 1,3 tys.** pracowników delegowanych do wykonywania pracy na terytorium Polski.

Podstawą typowania podmiotów do kontroli są m.in. oświadczenia o delegowaniu pracowników składane do PIP przez pracodawców delegujących. Do 31 grudnia

2016 r. do PIP złożonych zostało **1 tys. oświadczeń o delegowaniu ponad 4,1 tys. pracowników** skierowanych do pracy na terytorium RP przez 650 podmiotów zagranicznych, delegujących pracowników do pracy w Polsce z 54 krajów.

Diagnoza

Ujawnianie w toku kontroli nieprawidłowości związane były m.in. z **niedopełnieniem obowiązków informacyjnych wobec PIP**, jak np.: niezłożenie lub nieterminowe złożenie oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP, niepoinformowanie o zmianach danych objętych oświadczeniem, złożenie oświadczenia z niekompletnymi danymi, niewyznaczenie osoby pośredniczącej w kontaktach PIP z pracodawcą delegującym oraz – w stosunku do pracodawców spoza UE/EOG i Szwajcarii – osoby działającej w imieniu pracodawcy i reprezentującej go przed organami kontroli. Stwierdzono także naruszenia przepisów ustawy zobowiązujących zagranicznych pracodawców do przechowywania na terytorium Polski dokumentów i okazywania ich na żądanie inspekcji pracy (wraz z tłumaczeniem na język polski).

Przepisy ustawy nie określają trybu postępowania inspekcji pracy w przypadku otrzymania oświadczenia niezawierającego wszystkich wymaganych informacji. Brak konieczności aktualizacji oświadczenia o delegowaniu pracownika w razie zmian dotyczących osób delegowanych i okresu oddelegowania powoduje, że PIP nie ma aktualnej wiedzy o rzeczywistej liczbie pracowników delegowanych i możliwości przeprowadzenia kontroli w miejscu ich świadczenia pracy w Polsce.

Kontrole pracodawców delegujących, w zakresie zapewnienia pracownikom delegowanym do pracy w Polsce **warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z polskich regulacji prawnych**, ujawniły naruszenia przepisów o czasie pracy (dot. odpoczynków dobowych i tygodniowych oraz norm i wymiaru czasu pracy) i o urlopach wypoczynkowych (zaniżony wymiar). Odnotowano nieliczne przypadki niewypłacenia lub nieterminowego wypłacenia pracownikom delegowanym wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczyły badań lekarskich oraz szkoleń bhp pracowników delegowanych.

Doświadczenia inspektorów zebrane w toku kontroli wskazują na **brak realnej możliwości**

sankcjonowania wykroczeń popełnianych przez pracodawców delegujących.

Dodatkowo inspektorzy sygnalizują brak ustawowego wskazania, w jaki sposób regulować w ramach dostępnych PIP środków prawnych nieprawidłowości związane z niedopełnieniem wymogów informacyjnych wobec inspekcji oraz z przechowywaniem i udostępnianiem dokumentów.

Ponadto szeroki zakres ustawowych obowiązków pracodawców delegujących (przestrzeganie przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy) nasuwa wątpliwość co do realnej możliwości ich egzekwowania, także w sprawach dotyczących badań lekarskich i szkoleń bhp wykonywanych w krajach delegujących, pod kątem ich zbieżności z wymaganiami polskich przepisów.

Wnioski

Biorąc pod uwagę zaobserwowane w roku sprawozdawczym problemy, wymagane jest zmniejszenie skali nieprawidłowości w badanym obszarze oraz poprawa skuteczności PIP w egzekwowaniu przepisów *ustawy o delegowaniu pracowników na terytorium RP* poprzez:

- podjęcie prac legislacyjnych nad zmianą przepisów ustawy dotyczących oświadczeń składanych do PIP w celu określenia trybu postępowania w razie złożenia niekompletnego oświadczenia oraz zobowiązujących pracodawców delegujących do **informowania PIP o każdej zmianie** związanej z osobami delegowanymi na terytorium RP;
- jednoznaczne wskazanie kompetencji PIP do regulowania w ramach dostępnych środków prawnych nieprawidłowości związanych z nieprzebrzeganiem przepisów *ustawy o delegowaniu pracowników* (a nie tylko w zakresie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych);
- zainicjowanie prac legislacyjnych ukierunkowanych na sankcjonowanie naruszeń przepisów *ustawy o delegowaniu pracowników* w trybie grzywien administracyjnych i kar pieniężnych, a nie w trybie postępowania w sprawach o wykroczenia;
- jednoznaczne uregulowanie kwestii badań lekarskich i szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników delegowanych do pracy na terytorium RP, które powinny być przeprowadzone na zasadach obowiązujących pracowników polskich.

6. PODSUMOWANIE

Praca nierejestrowana – element szarej strefy jest zjawiskiem wysoce szkodliwym i negatywnie wpływającym na gospodarkę kraju. Niestety, co potwierdzają prowadzone od prawie 10 lat kontrole i obserwacje Państwowej Inspekcji Pracy, w społeczeństwie polskim nadal panuje **przyzwolenie dla pracy nierejestrowanej**.

Niektórzy przedsiębiorcy są zainteresowani **minimalizacją kosztów pracy**, które w ich ocenie stanowią znaczną część kosztów prowadzonej działalności. Pomińnięcie składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczek na podatek dochodowy, różnego rodzaju opłat związanych z zatrudnieniem pracowników (szkolenia, badania lekarskie, służba bhp, obsługa kadrowa itp.) pozwala na uzyskanie wymiernych korzyści z pracy nierejestrowanej.

Najczęściej pracodawca i pracobiorca umawiają się na wykonanie konkretnej pracy za określoną z góry opłatą. Od początku dla obu stron jest jasne, że w grę wchodzi praca nierejestrowana i wynagrodzenie w kwocie netto. Część przedsiębiorców legalizuje pracę swoich pracowników poprzez zawieranie głównie umów cywilnoprawnych, w których wskazuje się warunki, w szczególności **wynagrodzenie, w kwocie dużo niższej niż wypłacane w rzeczywistości**.

Korzyści finansowe przedsiębiorców zatrudniających nielegalnie są **nieporównanie większe niż ewentualne kary nakładane zarówno przez organy kontroli, jak i sądy za tego typu naruszenia**.

Stosunkowo niewielkie jest niebezpieczeństwo poniesienia konsekwencji za nielegalne zatrudnienie w następstwie kontroli PIP – z jednej strony ze względu na małe prawdopodobieństwo wizyty inspektora pracy w zakładzie, a z drugiej z uwagi na większą wiedzę kontrolowanych o tym, w jaki sposób obejść przepisy. Można stwierdzić, że znaczna liczba przedsiębiorców **świadomie i celowo narusza przepisy - wliczając zapłatę, niewysokiej ciągle grzywny, w ryzyko prowadzonej działalności**.

Jeśli chodzi o **pracobiorców** podejmujących nielegalną pracę, można wskazać więcej powodów, dla których decydują się oni na taką formę świadczenia pracy. Jest to uzależnione od wieku, sytuacji życiowej, kwalifikacji oraz wykształcenia pracobiorcy.

Dużą grupę podejmującą pracę nierejestrowaną stanowią **osoby o relatywnie niskim wykształceniu i niewielkich kwalifikacjach**, które mają problemy ze znalezieniem stałej pracy. Często oferta nielegalnego

zatrudnienia jest jedyną, jaką mogą otrzymać. Nie mając alternatywy, pracownicy w sytuacji **przymusu ekonomicznego** podejmują nielegalną, niejednokrotnie nisko płatną pracę, która często stanowi jedyne źródło dochodu pozwalające utrzymać rodzinę. **Są to osoby w najwyższym stopniu wykorzystywane przez nieuczciwych przedsiębiorców**. W czasie kontroli nie są one zainteresowane współpracą z inspektorem pracy i zgodnie z oczekiwaniem przedsiębiorcy składają odpowiednie oświadczenia, które skutecznie udaremniają ujawnienie nielegalnej pracy. Jakakolwiek współpraca z inspektorem pracy może skutkować zwolnieniem takiej osoby oraz brakiem możliwości znalezienia przez nią innej pracy na lokalnym rynku.

Kolejną dużą grupę zainteresowaną nierejestrowaną pracą stanowią **osoby, którym w danej chwili nie zależy na legalnym zatrudnieniu**. Do nich można zaliczyć osoby młode, uczące się, dla których najważniejsza w tym momencie jest wysokość otrzymanego wynagrodzenia na rękę. W tym przypadku nie występuje przymus ekonomiczny. Osoby te pracują, jeśli zaproponowana oferta im odpowiada, jeśli nie, szukają innej pracy.

W trakcie kontroli inspektorzy zastają osoby pracujące, które zgodnie oświadczają, że „dopiero rozpoczęły pracę na podstawie ustnych umów zlecenia”. Zdarzały się sytuacje, że np. w kontrolowanej restauracji na 12 pracujących osób – 10 składało tego typu oświadczenia.

Chętnie podejmują nielegalną pracę również **osoby, które chcą ukryć rzeczywiste dochody**. Wśród nich można rozróżnić dwie grupy:

- pierwsza – to osoby mające liczne zobowiązania zasądzone wyrokami egzekwowanymi przez komorników, w tym, co jest szczególnie naganne, zobowiązania alimentacyjne. Prowadzone kontrole są w stanie wykazać pracę takiej osoby jedynie w dniu kontroli. Brak dowodów na dłuższą współpracę w sytuacji zgodnych oświadczeń pracującego i powierzającego pracę uniemożliwia ujawnienie faktu nielegalnej pracy, bowiem żadna ze stron nie jest tym zainteresowana;
- druga – to osoby korzystające z różnego rodzaju pomocy państwa (zapomogi, dotacje, dofinansowania, ulgi itp.), której przyznanie jest uzależnione od wysokości dochodu.

Ponadto świadczą pracę nielegalnie **osoby wykonujące ją w formie różnego rodzaju szkoleń, staży, praktyk**. Mają one nadzieję, że po ich zakończeniu, zgodnie z obietnicą pracodawcy, otrzymają umowę

o pracę. Za pracę dostają umówione, minimalne wynagrodzenie, choć zdarzają się przypadki, że zgodnie z umową w okresie próbnym nie otrzymują w ogóle wynagrodzenia. **Sytuacja ta dotyczy przeważnie ludzi młodych poszukujących pierwszej pracy.** Nieuczciwi przedsiębiorcy, chcąc wykorzystać fakt, że dana osoba jest zainteresowana pracą, mówią, że po okresie próbnym, który ma służyć zarówno przedsiębiorcy (sprawdzenie przydatności pracownika), jak i samemu pracownikowi (poznanie specyfiki pracy, jej warunków itp.), zostaną zatrudnieni. Niestety **po umówionym okresie, niejednokrotnie trwającym kilka miesięcy, nie dochodzi do zawarcia umowy o pracę. Czasem jest proponowana umowa cywilnoprawna.** Taka sytuacja utrwala przekonanie pracodawcy, że zatrudnienie nieformalne przez określony czas jest normą. Często oszukane osoby decydują się na złożenie skargi do PIP. Chętnie współpracują z inspektorem pracy, co powoduje, że takie kontrole są bardzo efektywne. Przedsiębiorcy w świetle zebranego materiału dowodowego zazwyczaj legalizują zatrudnienie takich osób, wypłacając im należne wynagrodzenie.

Ostatnią dającą się wyodrębnić grupę osób, która podejmuje nielegalną pracę, stanowią **osoby mające stałe źródło dochodu.** Zatrudnione na umowę o pracę, chcą **nieoficjalnie dorobić** i są zainteresowane jedynie wysokością wynagrodzenia.

Pewna część osób nielegalnie pracujących była jednocześnie zarejestrowana w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne. Osoby te tłumaczyły fakt niewyrejestrowania się z ewidencji bezrobotnych brakiem umowy, którą mogłyby przedłożyć w urzędzie. Dlatego też z obawy przed utratą uprawnień do korzystania ze świadczeń zdrowotnych i publicznej opieki medycznej gwarantowanej osobom bezrobotnym, nie informowały urzędów pracy o podjęciu pracy zarobkowej.

Pomimo zwiększonej obecności cudzoziemców na polskim rynku pracy, w ocenie inspektorów pracy, **nie zmieniły się przyczyny naruszeń prawa w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców.**

Zjawisko nielegalnej pracy cudzoziemców wiąże się głównie z dążeniem przedsiębiorców do **zmniejszenia kosztów pracy.** Unikanie zgodnego z prawem zatrudnienia ma służyć poprawie zdolności finansowej firm oraz maksymalizacji zysków. Względami ekonomicznymi należy również tłumaczyć **zawieranie z cudzoziemcami umów cywilnoprawnych** zamiast umów o pracę. Zatrudnienie cywilnoprawne

jest postrzegane jako bardziej elastyczny i korzystny dla przedsiębiorcy model zatrudnienia, zmniejszający obciążenia finansowe, które wiążą się np. z wypłatą minimalnego wynagrodzenia za pracę, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej oraz gwarantowanymi urlopami wypoczynkowymi.

Podobnie cudzoziemcy, **skoncentrowani na osiągnięciu w krótkim czasie jak najwyższych dochodów**, w wielu przypadkach decydują się na zawarcie umów o dzieło. Stosowanie takich umów – w zdecydowanej większości przypadków – w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę lub inna umowa cywilnoprawna, stanowi obejście przepisów dotyczących ubezpieczenia społecznego oraz minimalnej stawki godzinowej. Należy podkreślić, że cudzoziemiec wykonujący pracę na podstawie umowy o dzieło nie jest objęty ubezpieczeniem społecznym (w tym wypadkowym), ubezpieczeniem zdrowotnym oraz nie ma gwarancji otrzymania wynagrodzenia w każdym miesiącu pracy. Zławsza ta ostatnia kwestia negatywnie wpływa na ochronę praw cudzoziemców podejmujących pracę na terytorium Polski. Nie bez znaczenia są też **straty dla budżetu państwa (funduszy państwowych) z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i FGŚP.**

Niektórzy przedsiębiorcy wskazują również, że dopuszczenie do pracy cudzoziemca – przed uzyskaniem dla niego zezwolenia na pracę – wynika z **terminowych zobowiązań wobec kontrahentów.**

Inspektorzy pracy sygnalizują, że część przedsiębiorców nie jest zainteresowana legalnym powierzaniem pracy cudzoziemcom. Wysokość ewentualnej grzywny nałożonej na podmioty zatrudniające niezgodnie z przepisami nie jest uzależniona od liczby nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców, co w praktyce powoduje, że **sankcja karna wobec sprawców wielokrotnych naruszeń prawa nie spełnia prewencyjnej roli.** Problemem jest także brak możliwości zastosowania przez inspektora pracy postępowania mandatowego w sytuacji stwierdzenia większości wykroczeń z *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Nałożenie grzywny na sprawcę naruszeń przepisów w drodze mandatu karnego służyłoby wyeliminowaniu kosztownego i czasochłonnego postępowania przed sądem karnym.

Głównej przyczyny zjawiska nielegalnego prowadzenia usług agencji zatrudnienia należy upatrywać przede wszystkim w **celowych działaniach** podmiotów.

W odniesieniu do dominującej kategorii nielegalnych usług – pracy tymczasowej – zauważa się **nadużywanie zasady swobody zawierania umów**, służące wykorzystaniu oferowanych usług udostępniania pracowników innemu podmiotowi w ramach outsourcingu, leasingu czy podwykonawstwa, **w celu ukrycia pracy tymczasowej**. Wpływ na świadome naruszanie przepisów prawa mają także liczne obowiązki związane z prowadzeniem działalności regulowanej. W ocenie kontrolujących wiele podmiotów nie sprostałoby tym wymaganiom ze względu na zaległości w odprowadzaniu składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz na Fundusz Pracy i FGŚP czy opóźnienia w realizacji zobowiązań podatkowych.

Również przedsiębiorcy korzystający z wynajmu pracowników preferują współpracę z podmiotami, które nie mają statusu agencji zatrudnienia, ponieważ – w ich ocenie – pozwala to na zminimalizowanie prawdopodobieństwa uznania ich przez PIP za pracodawcę użytkownika i **uniknięcia dodatkowych obowiązków wynikających z wynajmowania pracowników tymczasowych**.

Wpływ na niezgodne z prawem świadczenie usług agencji zatrudnienia przez podmioty, które nie uzyskały certyfikatu marszałka województwa, ma również **dysonans**, jaki tworzą wysoki aspekt opłacalności nielegalnych usług agencji, szczególnie związanych z zatrudnianiem lub powierzaniem pracy cudzoziemcom na podstawie umów cywilnoprawnych, i stosunkowo niska wysokość grzywny za to wykroczenie.

Nielegalne pośrednictwo pracy polegające na kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych podyktowane jest zazwyczaj **chęcią osiągnięcia korzyści materialnych** i uniknięcia jakiegokolwiek odpowiedzialności. Zdarzeniom takim towarzyszy pobieranie opłat nieprzewidzianych przepisami ustawy, np. opłat rekrutacyjnych.

Funkcjonujące na polskim rynku pracy podmioty, które nie uzyskały wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, coraz częściej oferują zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych i delegowanie za granicę celem świadczenia usług w charakterze personelu opiekuńczego lub bezpośrednio kierują osobę do pracodawcy zagranicznego. Problematyka zatrudniania opiekunów osób starszych na podstawie umów cywilnoprawnych i kierowania do pracy za granicą niezrządkiem stanowi przedmiot skarg rozpatrywanych przez inspektorów pracy. Często ujawniane jest prowadzenie

bez wymaganego certyfikatu działalności w zakresie pośrednictwa pracy lub pracy tymczasowej. Wątpliwości organów kontroli co do charakteru wykonywanej pracy budzi również zawieranie umów o świadczenie usług z podmiotami samozatrudniającymi się, zwłaszcza z osobami, które rejestrują działalność gospodarczą bezpośrednio przed wyjazdem za granicę. W takich przypadkach, ze względu na konieczność gromadzenia materiału dowodowego związanego z badaniem stanu faktycznego poza terenem RP, **zakwalifikowanie wykonywanej pracy jako zatrudnienia tymczasowego** jest jednak utrudnione.

W ocenie inspektorów pracy nieprzestrzeganie praw pracowników tymczasowych oraz osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych w znacznym stopniu wynika z **niedostatecznych regulacji prawnych**.

Brak stosownych unormowań lub występujące wątpliwości interpretacyjne powodują świadome i zamierzone obchodzenie przepisów ustawy, w szczególności w zakresie limitów okresu pracy tymczasowej, co skutkuje nawet wieloletnim wykonywaniem pracy przez daną osobę u tego samego pracodawcy użytkownika. Przyczynia się to również do **zastępowania pracowników etatowych tańszą formą zatrudnienia – pracownikami tymczasowymi**, np. poprzez zmianę nazwy stanowiska pomimo wykonywania pracy tego samego rodzaju.

Ponadto, jak wskazujemy od wielu lat, wynika to z **braku odpowiedzialności prawnej agencji pracy tymczasowej** za naruszenia wielu przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* oraz z relatywnie mało istotnych konsekwencji z tytułu nielegalnego prowadzenia usług agencji zatrudnienia, tj. bez stosownego wpisu do KRAZ. Osiągnięte zyski z działalności gospodarczej znacznie przewyższają ewentualne sankcje.

Jednocześnie, jak wykazały kontrole, sektor pracy tymczasowej charakteryzuje **nadużywanie umów cywilnoprawnych**, w tym umów o dzieło, zawieranych w celu obejścia przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Trudno je wyeliminować w stosunku do cudzoziemców, którzy są zainteresowani zawieraniem umów o dzieło jako gwarancji uzyskania możliwie najwyższego wynagrodzenia za pracę. Nie bez znaczenia jest także aspekt ekonomiczny, gdy pracodawca użytkownik wymusza na agencji zatrudnienia zawarcie umów cywilnoprawnych, a agencja chcąc rozpocząć lub kontynuować

współpracę, przystaje na takie warunki, niezależnie od tego, czy sposób wykonywania pracy jest charakterystyczny dla stosunku pracy.

Wśród przyczyn nieprawidłowości stwierdzanych u pracodawców użytkowników dominuje wykorzystywanie formy zatrudnienia tymczasowego jako **narzędzia optymalizacji kosztów pracy**. Powierzenie pracy pracownikom tymczasowym to sposób na ograniczenie kosztów pracy, nie zaś doraźna i okresowa pomoc w zorganizowaniu normalnego toku funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Ponadto istotna jest **niewystarczająca znajomość przepisów** z zakresu prawa pracy oraz zatrudniania pracowników tymczasowych. Większość kontrolowanych pracodawców użytkowników jest przekonana, że wszystkie obowiązki pracownicze oraz odpowiedzialność za naruszenia przepisów prawa spoczywają na agencji zatrudnienia. Obrazuje to przykład naruszenia przez pracodawcę użytkownika obowiązku prowadzenia i przekazywania agencji ewidencji czasu pracy pracowników tymczasowych, którego częstym skutkiem jest brak możliwości prawidłowego naliczenia i wypłacenia wynagrodzenia przez agencję.

W obszarze delegowania pracowników w ramach świadczenia usług zaobserwować można kilka podstawowych tendencji. Pomimo iż Polska jest coraz atrakcyjniejszym rynkiem i obszarem lokowania inwestycji zagranicznych, nadal w zdecydowanej większości jesteśmy krajem wysyłającym. Najpopularniejsze kierunki delegowania pracowników to Niemcy, Francja i Belgia. Nieprawidłowości związane z procesem kierowania

pracowników do pracy za granicą w ramach świadczenia usług wiążą się głównie z **niezapewnieniem minimalnych warunków zatrudnienia wynikających z przepisów krajów przyjmujących**, których pracodawcy delegujący są zobowiązani przestrzegać oraz z niedopełnieniem obowiązków wobec właściwych urzędów zagranicznych.

Skala delegowania pracowników do Polski nie jest znaczna. Firmy zagraniczne najczęściej kierują do pracy w Polsce tzw. personel średniego szczebla, delegowany do pracy w polskich oddziałach podmiotów zagranicznych. Ujawniane nieprawidłowości związane są najczęściej z **niedopełnieniem obowiązku zgłoszenia do PIP faktu delegowania lub niewyznaczeniem osób pośredniczących w kontaktach między inspekcją pracy a pracodawcą zagranicznym**. Można wysnuć wniosek, że zwłaszcza w początkowym okresie obowiązywania nowych regulacji prawnych dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP ich znajomość była niewielka, stąd też naruszenia przepisów wynikały z niewiedzy, a nie ze świadomej chęci ich omijania. Niewiedza dotyczyła także pracodawców z tzw. krajów trzecich, którzy nie zdawali sobie sprawy, że nowe przepisy obejmują również tę grupę – a nie tylko przedsiębiorców z obszaru UE/EOG i Szwajcarii.

Krótkotrwałe przyjazdy do Polski w celu wykonywania pracy są często interpretowane nieprawidłowo – jako podróż służbowa, a nie delegowanie. Poprawa stanu praworządności w tym zakresie wymaga prowadzenia – poza działaniami kontrolno-nadzorczymi – także działań informacyjno-edukacyjnych.

V.

PIERWSZA KONTROLA



Z dniem 1 marca 2016 r. - zgodnie z decyzją Głównego Inspektora Pracy - formule **nowego podejścia** podlegają zakłady, które nie były wcześniej kontrolowane przez PIP. W myśl nowych zasad **pierwsza kontrola w zakładzie ma charakter głównie instruktażowo-doradczy**. Inspektor pracy dokonuje kompleksowego przeglądu stanu przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, wydając decyzje, wnioski w wystąpieniach i polecenia ustne oraz udzielając porad.

Instruktażowo-doradczy charakter pierwszej kontroli zakłada **pozostawienie pracodawcy określonego czasu na wyeliminowanie uchybień i niestosowanie sankcji karnych**. Wyjątek stanowią przypadki rażących naruszeń przepisów i zasad bhp, w szczególności sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników, kontrole po wypadkach ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych, a także przypadki nielegalnego zatrudniania oraz rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy.

Zakres kontroli

Strategią pierwszej kontroli objęte zostały mikroprzedsiębiorstwa (1-9 pracowników), pozostałe małe zakłady (10-49 pracowników) oraz firmy średniej wielkości (50-249 pracowników). Od 1 marca do 31 grudnia 2016 r. inspektorzy PIP przeprowadzili ponad **10 tys. pierwszych kontroli**, najwięcej w zakładach handlowych (28%), produkcyjnych (16%) oraz budowlanych (14%). Dominującą grupę stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (73%). W skontrolowanych podmiotach pracowało łącznie **122 tys. osób**.

Diagnoza

Spośród 10 tys. pierwszych kontroli **prawie wszystkie (98%) zakończyły się stwierdzeniem nieprawidłowości** i zastosowaniem odpowiednich środków prawnych w postaci decyzji, wniosków w wystąpieniach czy poleceń. Dotyczyły one szerokiego spectrum zagadnień ochrony pracy, w tym zwłaszcza przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy (szkolenia w zakresie bhp, profilaktyczne badania lekarskie, ocena ryzyka zawodowego), organizacji stanowisk i procesów pracy, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty należności ze stosunku pracy. W każdym zakładzie kontrolowanym po raz pierwszy ujawniano średnio 13 różnego rodzaju nieprawidłowości, co w kontekście faktu, że kontrole dotyczyły głównie małych firm, o przeciętnym zatrudnieniu wynoszącym 12 osób – daje obraz skali problemów z przestrzeganiem prawa pracy. W wielu przypadkach **stwierdzone nieprawidłowości**

były skutkiem priorytetowego traktowania przez pracodawców ekonomicznego aspektu prowadzonej działalności (kosztem spraw pracowniczych) i **niepełnej wiedzy** o wymogach prawa pracy – przy braku w zakładzie specjalistów (lub odpowiedniej ich liczby), mogących zapewnić funkcjonowanie firmy w sposób zgodny z przepisami ochrony pracy. Stąd duże zainteresowanie w kontrolowanych zakładach uzyskaniem **porady** inspektora pracy – każda pierwsza kontrola kończyła się udzieleniem średnio 7 porad (prawnych lub technicznych).

Należy podkreślić, że **tylko co dziesiąta pierwsza kontrola zakończyła się zastosowaniem sankcji karnej** – ze względu na szczególnie rażące naruszenia prawa. Wobec 14% pracodawców inspektorzy uznali, że wystarczy zastosowanie środka oddziaływania wychowawczego (pouczenie, ostrzeżenie, zwrócenie uwagi).

Do momentu opracowania niniejszego *Sprawozdania* pracodawcy objęci strategią pierwszej kontroli **poinformowali o realizacji prawie 80% decyzji i 75% wniosków w wystąpieniach** (polecenia ustne zostały zrealizowane już w trakcie kontroli). Można ocenić, że zastosowane przez inspektorów pracy środki prawne (łącznie 131 tys. decyzji, wniosków w wystąpieniach i poleceń) oraz udzielone porady (70,5 tys.) spełnią funkcję prewencyjną, przyczyniając się do tworzenia właściwych warunków pracy w skontrolowanych zakładach.

Wnioski

- Kontynuacja pierwszych kontroli stanowiących wsparcie dla tych pracodawców, którzy chcą poprawić stan przestrzegania prawa pracy w swoich firmach.
- Przeprowadzenie kontroli sprawdzających, w szczególności:
 - u pracodawców, u których w czasie pierwszej kontroli stwierdzono rażące naruszenia prawa pracy – w celu oceny, czy działania podjęte wówczas przez inspektorów pracy okazały się wystarczające dla wyegzekwowania poprawy warunków pracy i respektowania uprawnień pracowniczych;
 - u pracodawców nieinformujących inspekcji o realizacji środków prawnych wydanych w czasie pierwszej kontroli – w celu oceny przyczyn takiego stanu i podjęcia niezbędnych działań.

Pracodawcom mającym problemy z zapewnieniem przestrzegania przepisów prawa pracy proponowane będą **programy prewencyjne** (m.in. „Zdobądź Dyplom PIP”), realizowane przy eksperckim wsparciu inspektorów pracy.

**PIERWSZA KONTROLA W MIKROPRZEDSIĘBIORSTWACH (1-9 PRACOWNIKÓW),
ZAKŁADACH MAŁYCH (10- 49) I ŚREDNICH (50-249)**

ZASADY:

- **instruktażowo-doradczy i kompleksowy charakter kontroli**
- **wskazanie nieprawidłowości** wraz z ich analizą prawno-techniczną i zastosowaniem środków prawnych (decyzji, wystąpień i poleceń)
- **określony czas** na wyeliminowanie przez pracodawcę stwierdzonych uchybień
- **niestosowanie sankcji karnych** (wyjątek: rażące naruszenia przepisów bhp, zwłaszcza sytuacje bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia, kontrole po wypadkach ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych, przypadki nielegalnego zatrudniania oraz rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy)
- **pouczenie** o konieczności zorganizowania pracy zgodnie z przepisami prawa i udzielenie **porad**

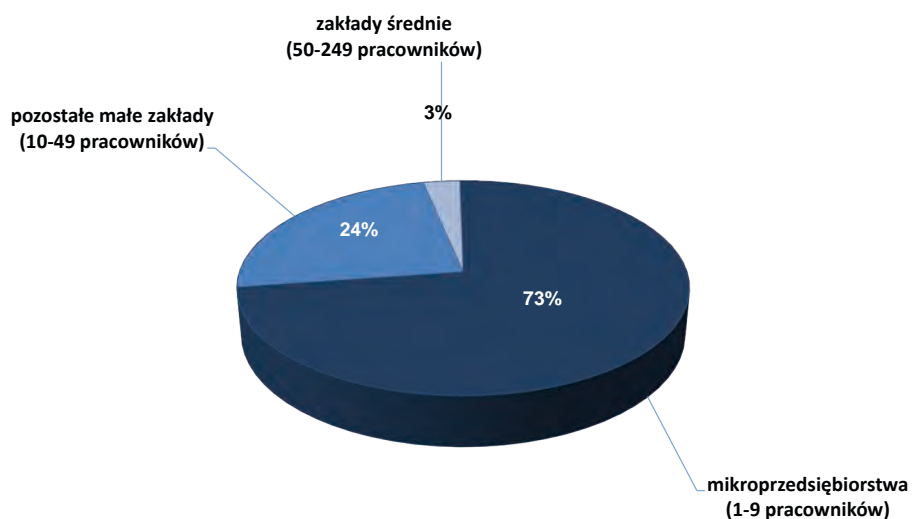
STRATEGIĄ PIERWSZEJ KONTROLI OBJĘTO



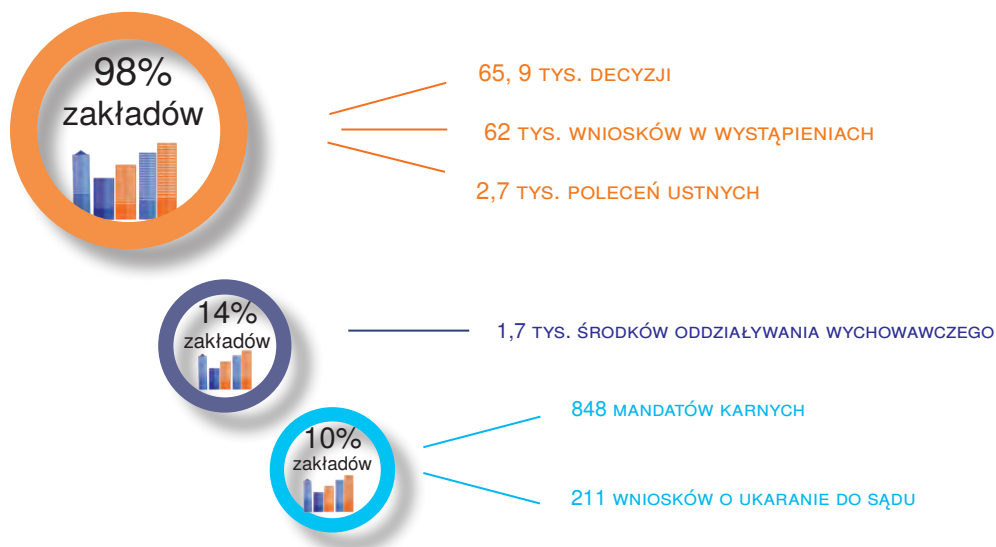
W KTÓRYCH PRACĘ ŚWIADCZYŁO ŁĄCZNIE 122 tys. osób

w tym 82 tys. (67%) na podstawie stosunku pracy

STRUKTURA PIERWSZYCH KONTROLI WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA



PIERWSZE KONTROLE - DZIAŁANIA INSPEKTORÓW



70,5 TYS. PORAD

DOT. PROBLEMATYKI PRAWNEJ OCHRONY PRACY,
LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I BEZPIECZEŃSTWA PRACY

VI.

DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY



KAMPANIE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

1. KAMPANIA PREWENCYJNO-KONTROLNA „OGNIECZANIE ZAGROZEŃ ZAWODOWYCH W ZAKŁADACH PRODUKUJĄCYCH WYROBY TARTACZNE I WYROBY Z DREWNA”

W 2016 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła trzyletnią kampanię „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Celem kampanii jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w tartakach i zakładach stolarskich poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa

pracy (w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy) oraz umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązujących przepisów. Tartaki i zakłady stolarskie to przedsiębiorstwa, w których występują poważne i liczne zagrożenia zawodowe: hałas, wibracje, pyły, zagrożenia mechaniczne, czynniki chemiczne, pożary, wybuchy, ręczne przenoszenie ciężarów, praca w wymuszonej pozycji ciała i inne. Kontakt z drewnem lub pyłem drzewnym wiąże się ponadto z negatywnym oddziaływaniem na skórę i układ oddechowy człowieka (podrażnienia, zapalenie skóry, alergia, astma itd.). Przedsiębiorstwa zajmujące się obróbką drewna charakteryzuje duża wypadkowość.

INFOGRAFIKA „WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBCE DREWNA”

Zagrożenia przy obróbce drewna

Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że w ostatnich latach w wypadkach przy pracy przy obróbce drewna straciło życie ponad 50 osób, a 300 doznało ciężkich obrażeń ciała.

Jak poprawić bezpieczeństwo w Twoim zakładzie pracy?

Weź udział w programie prewencyjnym. Skorzystaj z bezpłatnych szkoleń, które organizuje Państwowa Inspekcja Pracy.

Maszyny

Zapylenie

Hałas

Wibracje

Chemia

Pożar

www.bhpnatak.pl

Oficjalna inauguracja kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” odbyła się 13 września 2016 r. podczas Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego DREMA w Poznaniu. Podjęto działania medialne w Internecie (na potrzeby kampanii przygotowano stronę

internetową), w prasie specjalistycznej i radiu (emisja spotów). Przekaz objął informacje o planowanych kontrolach ww. przedsiębiorstw i o możliwości udziału w programie prewencyjnym, który pomoże pracodawcy dostosować zakład do obowiązującego prawa i zapewnić akceptowalne standardy funkcjonowania.

LOGO KAMPANII



Kampania medialna została przeprowadzona w terminie 14.09-30.10. 2016 r., w rozgłośniach radiowych – Radio ZET, RMF FM, Program 3 Polskiego Radia, ESKA, Wawa oraz w lokalnych stacjach. W tym okresie wyemitowano **1 655 spotów** skierowanych do pracodawców i **1 065** adresowanych do pracowników. Ponadto w grudniu zrealizowano ze środków Funduszu Prewencji Wypadkowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych emisję **142 spotów** radiowych dla pracodawców i pracowników na antenie RMF FM, Programu 1 i 3 Polskiego Radia.

Promowano treści kampanii również za pośrednictwem internetowych serwisów adresowanych do branży drzewnej (m.in. kurierdrzewny.pl, drewno.pl,

targdrzewny.pl, tartaki.com.pl i stolarstwo.org), portali poświęconych bezpieczeństwu pracy (np. asystentbhp.pl, portalbhp.pl), a także wyszukiwarki internetowej Google, skąd osoby poszukujące informacji o tematyce związanej z obróbką drewna i bhp kierowane były na stronę internetową kampanii. Ponadto banery kampanii były emitowane na 28 portalach tematycznych (m.in. ekspertbudowlany.pl, najlepsifachowcy.pl, szukajfachowca.pl, e-instalacja.pl, e-dach.pl, murator-dom.pl, gazetaprawna.pl). Łącznie w czasie kampanii uzyskano blisko **99 tys. kliknięć** w banery i inne formy reklamy internetowej dotyczące prowadzonych przez inspekcję działań.

BANER INTERNETOWY



Informacje o kampanii i programie prewencyjnym przekazywano pracodawcom również za pomocą e-mailingu skierowanego do zarejestrowanych użytkowników specjalistycznych portali branżowych. W 2016 r. wysłano blisko **71,8 tys. wiadomości** do odbiorców końcowych.

Po zakończeniu działań wykonano badania społeczne dotyczące kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Niezależna agencja przeprowadziła badania na grupie 400 osób odpowiedzialnych

za podejmowanie kluczowych decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach z sektora przetwórstwa drewna. Zgodnie z deklaracjami ankietowanych z przekazem kampanii zetknęło się 45,3% badanych, z czego 55,8% usłyszało o kampanii za pośrednictwem spotu radiowego. Nieco rzadziej respondenci wskazywali, że poznali hasła i informacje dotyczące kampanii dzięki Internetowi (48,6%).

Respondenci, którzy zetknęli się z kampanią, dokonali również oceny jej odbioru. W tym celu w badaniu

posłużono się dziesięcioma stwierdzeniami i poproszono ankietowanych o określenie, w jakim stopniu pasują one do kampanii informacyjnej. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi można stwierdzić, że kampania została, przez grupę pracodawców i przedsiębiorców, odebrana pozytywnie. Ponad połowa badanych zgodziła się, że każde z przedstawionych określeń charakteryzujących odbiór, dobrze lub bardzo dobrze pasuje do kampanii. Największą zgodność wśród pytaných uzyskało określenie, że porusza ona ważny problem społeczny (81,2%). Kolejne sformułowania, które uzyskały największą akceptację, informowały o tym, że kampania była prawdziwa (76,2%), warta zapamiętania (74,6%) i zrozumiała (71,8%); 27,8% badanych zaznaczyło, że w ciągu ostatnich kilku miesięcy otrzymało e-mail adresowany do firm działających w sektorze obróbki drewna, informujący o działaniach prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy. Na pytanie, czy respondenci odwiedzili kiedykolwiek stronę internetową www.bhpnatak.pl, 38,5% badanych odpowiedziało twierdząco.

Celem badania było również określenie wpływu kampanii na postępowanie jej odbiorców. Zgodnie z deklaracją respondentów zetknięcie się z kampanią spowodowało przede wszystkim chęć zwracania większej uwagi na to, czy pracownicy wykonują pracę w sposób bezpieczny (75,7%). Ponadto blisko 70% ankietowanych zamierza wprowadzić w swojej firmie zmiany zmierzające do poprawy stanu bezpieczeństwa pracy zatrudnionych. **Jedynie 13,8% badanych wskazało, że pomimo zetknięcia się z kampanią nie zamierza podejmować dodatkowych działań, ponieważ poziom bezpieczeństwa w ich firmach uznaje za zadowalający.**

Respondenci zostali także zapytani o zainteresowanie udziałem w programie prewencyjnym PIP. Wśród korzyści wynikających z udziału w programie najczęściej dostrzegano poprawę stanu bezpieczeństwa i zmniejszenie liczby wypadków (42,1%). Dla 24,3% respondentów udział w programie przyniósłby korzyści w postaci pozyskania nowej i poszerzenia dotychczasowej wiedzy z zakresu bhp; 11,7% twierdziło, że udział w programie prewencyjnym może zwiększyć świadomość zagrożeń zawodowych w środowisku pracowników.

Działania medialne wspierały aktywność okręgowych inspektoratów pracy w realizacji programu prewencyjno-kontrolnego, kluczowego elementu kampanii. Udział pracodawców w takim programie umożliwia skorzystanie z bezpłatnej pomocy ekspertów PIP i, tym samym, łatwiejsze dostosowanie zakładu do obowiązującego prawa.

Przystąpienie do programu poprzedzały specjalistyczne szkolenia dla pracodawców, których pierwszą

serię przeprowadzono w IV kwartale 2016 r. Podczas szkoleń przekazywano informacje na temat założeń programu i zasad bezpiecznej pracy przy obróbce drewna. Ponadto omawiano sposób korzystania z opracowanej dla pracodawców i bezpłatnie udostępnianej publikacji „Tartak i stolarnia. Lista kontrolna z komentarzem”. To podstawowa publikacja z nowej serii wydawniczej PIP „Obróbka drewna”, umożliwiająca przeprowadzenie w zakładzie samokontroli warunków pracy i adekwatnych do wyników tej samokontroli działań naprawczych.

Dodatkowo przekazywano uczestnikom szkoleń inne bezpłatne publikacje: „Bezpieczna praca w stolarni. Poradnik dla pracownika”, „Bezpieczna praca w tartaku. Poradnik dla pracownika.”, „Maszyny do obróbki drewna. Dostosowanie do wymagań minimalnych” (poradnik z *Listą kontrolną*), „Urządzenia poddozorowe w tartaku i stolarni” i „Żurawie leśne” (ulotka).

Okręgowe inspektoraty pracy przekazały pracownikom i pracodawcom prawie **11 tys. egzemplarzy** publikacji. W związku z prowadzoną kampanią zrealizowano dwa kilkunastominutowe filmy instruktażowe: „Bezpieczeństwo pracy w tartakach” i „Bezpieczeństwo pracy w stolarniach”.

Zorganizowano **52 szkolenia**, w których uczestniczyło **1 015 pracodawców lub ich przedstawicieli**. Kartę zgłoszenia udziału w programie PIP podpisało **856 pracodawców** (ponad 84% uczestników szkoleń), deklarując w ten sposób podjęcie działań prewencyjnych w przedsiębiorstwie. Realizacja działań naprawczych w zakładach, z wykorzystaniem udostępnionej *Listy kontrolnej z komentarzem*, przewidziana jest w I kwartale 2017 r.

Pracodawcy mogą w tym czasie korzystać z doradztwa i specjalistycznej pomocy inspektorów pracy. Otrzymują **specjalistyczną Ankietę do ewidencji przeprowadzonych działań**, która, po wypełnieniu, wraca do koordynatora programu we właściwym terytorialnie okręgowym inspektoracie pracy. Zebrane ankiety podlegają weryfikacji inspektora pracy i na tej podstawie podejmowane są decyzje o przeprowadzeniu w zakładzie kontroli sprawdzającej, która ma potwierdzić prawidłowość dokonanej przez pracodawcę samooceny warunków pracy i podjętych w jej następstwie działań. Kontrole sprawdzające przewidziano w II kwartale 2017 r.

Dotychczasowe wyniki programu prewencyjnego można uznać za zadowalające. Wyłoniono pierwszą grupę 856 pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniu PIP i przystąpili do programu w celu doprowadzenia przedsiębiorstw do funkcjonowania w warunkach zgodności z obowiązującymi standardami i przepisami.

Sprawdzono przydatność materiałów szkoleniowych opracowanych na potrzeby kampanii. Materiały uzyskały dobrą ocenę pracodawców. *Listę kontrolną z komentarzem* oceniano jako czytelną i zrozumiałą, a zawarte w niej informacje jako przydatne i użyteczne do przeprowadzenia samokontroli i przygotowania się do kontroli sprawdzającej. Podobnie dobrym odbiorem cieszą się także inne publikacje PIP wydane na potrzeby kampanii.

Wśród przesłanek, jakimi kierowali się pracodawcy przystępujący do udziału w programie, do najczęściej podawanych należały:

- chęć zdobycia, uzupełnienia lub aktualizacji wiedzy z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy,
- możliwość skorzystania z bezpłatnego szkolenia i materiałów informacyjnych, a także z fachowej wiedzy, porad i pomocy inspektorów pracy w zakładzie

w celu jego łatwiejszego dostosowania do obowiązujących standardów,

- możliwość bezpłatnego sprawdzenia stosowanych w zakładzie rozwiązań technicznych, sprawności funkcjonowania służby bhp i osób kierujących pracą pracowników, a także skorygowania stanu przestrzegania obowiązujących przepisów i weryfikacji wiedzy w tym zakresie.

W 11 województwach, w mediach lokalnych i regionalnych, pojawiły się inspirowane przez okręgowe inspektoraty pracy doniesienia na temat kampanii i programu PIP. Były to m.in. artykuły w prasie lokalnej i branżowej, informacje w radiu i telewizji oraz na stronach internetowych, w tym także wypowiedzi (wywiady) przedstawicieli PIP. Łącznie opublikowano **36 informacji** związanych z tematyką kampanii.

SERIA WYDANA W ZWIĄZKU Z KAMPANIĄ



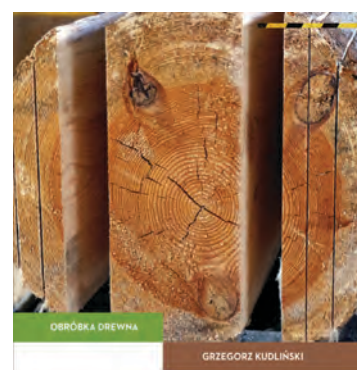
OBRÓBKA DREWNA
WŁODZIMIERZ ŁABANOWSKI

TARTAK I STOLARNIA
Lista kontrolna z komentarzem
Materiał pomocniczy dla pracodawców



OBRÓBKA DREWNA
PAWEŁ CIEMNY

**BEZPIECZNA PRACA
W STOLARNI**
PORADNIK DLA PRACOWNIKA



OBRÓBKA DREWNA
GRZEGORZ KUZIŃSKI

**BEZPIECZNA PRACA
W TARTAKU**
PORADNIK DLA PRACOWNIKA



OBRÓBKA DREWNA
WŁODZIMIERZ ŁABANOWSKI

**MASZYNY
DO OBRÓBKI DREWNA**
Dostosowanie do wymagań minimalnych



OBRÓBKA DREWNA
Robert Chudzik, Wojciech Galczewski,
Wojciech Piłatowicz, Paweł Rajewski

**URZĄDZENIA PODOZOROWE
W TARTAKU I STOLARNI**
PORADNIK DLA PRACODAWCÓW



POZYSKIWANIE DREWNA
www.bhpnatak.pl

ŻURAWIE LEŚNE
Urządzenia poddзорowe

2. KAMPANIA INFORMACYJNO-PROMOCYJNA „PRZECIWDZIAŁANIE NEGATYWNYM SKUTKOM STRESU”

W 2016 r. Państwowa Inspekcja Pracy realizowała ostatni etap 2-letniej kampanii informacyjno-promocyjnej pod hasłem „**Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie**”, której adresatami byli pracownicy i pracodawcy oraz przedstawiciele służby bhp. Cel kampanii to: popularyzowanie wiedzy o negatywnych skutkach stresu zawodowego, informowanie o zagrożeniach psychospołecznych, takich jak: dyskryminacja, mobbing, nierówne traktowanie, molestowanie oraz przemoc w miejscu pracy, a także upowszechnianie sposobów ich ograniczania.

W trakcie kampanii organizowano **konferencje, seminaria i spotkania**. Oprócz wymiany wiedzy i informacji podczas dni otwartych, targów oraz imprez w miejscach publicznych Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała **punkty informacyjne**, w których można było nieodpłatnie uzyskać porady dotyczące czynników ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy. Podczas kampanii promowano też program prewencyjny Państwowej Inspekcji Pracy poświęcony ograniczaniu

wpływu stresu na pracowników i zachęcano pracodawców do wzięcia w nim udziału (więcej informacji o programie prewencyjnym *Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy* w podrozdziale *Programy prewencyjne i informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy*).

W czasie działań prowadzonych przez okręgowe inspektoraty pracy do odbiorców trafiło ponad **40 tys. egzemplarzy** wydawnictw nt. stresu i mobbingu. Zalecą publikacji jest ich różnorodność oraz szeroki zakres tematyki. W kampanii wykorzystano następujące wydawnictwa: „Stres w pracy – poradnik dla pracodawcy”; „Stres w pracy – poradnik dla pracownika”; „Zagrożenia psychospołeczne – poradnik dla pracodawców”; „Sposoby na stres – poradnik dla pracownika”; „Mobbing – informator dla pracodawcy”; „Mobbing – informator dla pracownika”; „Stres w pracy – przykłady dobrych praktyk”; „Relaks w minutę” – płyta CD.

Na szczególne wyróżnienie zasługuje wydana w 2016 r. w nakładzie **10 tys. egzemplarzy** płyta CD „Relaks w minutę”, która spotkała się z bardzo pozytywnym odbiorem.

PŁYTA – „RELAKS W MINUTĘ”



Płyta zawiera zestaw krótkich, prostych treningów i ćwiczeń przeznaczonych do samodzielnego wykonania. Wszystkie materiały związane tematycznie z kampanią oceniane były bardzo dobrze, jako przydatne i merytoryczne.

Działania w ramach programu prewencyjnego wsparte zostały kampanią medialną. W celu dotarcia

do możliwie najszerzej grupy odbiorców na wiosnę 2016 r. przeprowadzono kampanię informacyjną w ogólnopolskich stacjach radiowych. Spoty skierowane do pracowników i pracodawców oraz przedstawicieli służby bhp były emitowane w: RMF FM, RMF na MAXXXA, RMF z Klasą, Radiu ZET oraz Programie 3 i 4 Polskiego Radia. **Łącznie ze środków Państwowej Inspekcji Pracy wyemitowano 1 118 spotów.**

BANER INTERNETOWY



Kampania informacyjna realizowana była również za pośrednictwem serwisów internetowych. Na przełomie października i listopada na portalach: onet.pl, wp.pl, interia.pl, gazetaprawna.pl, bankier.pl wyemitowano banery reklamowe zachęcające do zapoznania się z materiałami zamieszczonymi na stronie www.streswpracy.pl. **Celem kampanii internetowej było dotarcie do grupy docelowej. Istotnym działaniem był również e-mailing z informacją o akcji, skierowany do ponad 300 tys. osób na terenie całego kraju.**

Na portalach internetowych liczba wyświetleń banerów wyniosła prawie **65 mln**. Odnotowano prawie **400 tys. kliknięć** w baner lub inną formę reklamy w Internecie.

Dodatkowo funkcjonująca strona internetowa www.streswpracy.pl to cenne źródło informacji zarówno dla pracowników, jak i pracodawców oraz przedstawicieli służby bhp. Znajdują się tam uporządkowane informacje o czynnikach ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy, o źródłach stresu i sposobach zapobiegania temu zjawisku, quiz oraz pomocnicze testy pozwalające rozpoznać sytuację stresową w pracy. Użytkownicy portalu mają możliwość zapoznania się z najważniejszymi informacjami o przebiegu kampanii, jak również z publikacjami Państwowej Inspekcji Pracy dot. ograniczania czynników ryzyka psychospołecznego oraz materiałami promującymi tę tematykę (w tym spoty radiowe i grafiki).

Należy zauważyć znaczne zainteresowanie tematyką stresu zawodowego oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Pracodawcy powoli przestają się bać rozmawiać na ten temat, chętniej też zapraszają do swoich firm przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy.

PROGRAMY PREWENCYJNE I INFORMACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

1. PROGRAM PREWENCYJNY „ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM PRACY – PREWENCJA WYPADKOWA”

Promowanie zarządzania bezpieczeństwem jako skutecznego środka prewencji wypadkowej to główne założenie programu prewencyjnego PIP. Celem jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w małych zakładach pracy poprzez: przekazanie wiedzy dotyczącej prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz prawidłowej oceny ryzyka zawodowego, zapoznanie pracodawców z elementami zarządzania bezpieczeństwem pracy, wsparcie merytoryczne przedsiębiorstw, które wykazują zaangażowanie w minimalizowanie zagrożeń wypadkowych.

Do udziału w programie zaproszono przede wszystkim pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, głównie z sektorów o najwyższych wskaźnikach wypadkowości, w których w ostatnich trzech latach wystąpiło duże nasilenie wypadków przy pracy. Przy doborze zakładów wykorzystano informacje udostępnione przez ZUS. Nawiązywano także współpracę z dużymi zakładami, w których prace wykonuje duża grupa podwykonawców. Takie rozwiązanie zastosowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach, gdzie w 2016 r. nawiązano współpracę z zakładem TAURON Dystrybucja SA. W wyniku rozmów podjęto decyzję o zaproszeniu kilkuset małych pracodawców wykonujących prace na rzecz spółki do udziału w programie prewencyjnym

„Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”.

Szkolenia, które były pierwszym etapem programu, prowadzono według ustalonego schematu obejmującego:

- zapoznanie uczestników z założeniami programu, narzędziami do samokontroli: *Listą kontrolną z komentarzem – Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa* oraz *Ankietą specjalistyczną* do wypełnienia przez pracodawców,

- przekazanie materiałów informacyjno-szkoleniowych (w całym kraju **na szkoleniach przekazano ponad 5,2 tys. egzemplarzy publikacji PIP**),
- poinformowanie, że udział w programie jest dobrowolny, a pomoc ze strony PIP nieodpłatna, a także o możliwości kontroli sprawdzającej.

Dodatkowo uczestników szkolenia zapoznawano, zgodnie z zaleceniem Rady Ochrony Pracy, z zagadnieniami dotyczącymi przyczyn wypadków przy pracy młodych pracowników podejmujących pracę (w pierwszym roku pracy).

SEMINARIUM SZKOLENIOWE W KIELCACH



Przez cały rok zorganizowano **42 szkolenia**, w których wzięli udział przedstawiciele ponad **600 firm**. **Najczęściej zainteresowanymi udziałem w szkoleniu byli pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy.** Umożliwiło im to kontakt z inspektorami pracy, którzy w ramach kontroli weryfikują pracę służby bhp i w sposób bezpośredni wyjaśniają wątpliwości w zakresie postępowań powypadkowych, oceny ryzyka zawodowego i innych aspektów bezpieczeństwa i higieny pracy. Jak oceniają koordynatorzy tematu, od lat najskuteczniejszą formą zachęcania firmy do działania jest osobisty kontakt z inspektorem pracy.

Na przystąpienie do programu prewencyjnego i podjęcie działań naprawczych zdecydowało się 473 pracodawców. Wszyscy uczestnicy zostali

poinformowani o możliwości konsultacji z inspektorem prowadzącym program. W niektórych inspektoratach pracy, w odpowiedzi na prośby pracodawców, zostały zorganizowane dodatkowe warsztaty, w trakcie których można było przeanalizować wypadki we własnej firmie i wspólnie z inspektorem określić ich przyczyny oraz wskazać adekwatne środki profilaktyczne.

W kolejnym etapie pracodawcy prowadzili działania dostosowawcze. Efekty zapisano w Ankiecie specjalistycznej dokumentującej podjęte działania prewencyjne, którą następnie pracodawcy odsyłali do okręgowych inspektoratów pracy. W 2016 r. **blisko 66% pracodawców** biorących udział w programie **odesłało ankiety**. Część nie odesłała ankiet ze względu na przekonanie, że „sytuacja

w zakładzie pracy w tym obszarze nie powoduje konieczności przeprowadzania audytu”. Analiza odesłanych ankiet wykazuje, że większość pracodawców podjęła działania w firmie, a sposób wdrażania nowych rozwiązań zależał od specyfiki i wielkości zakładu pracy (np. działania organizacyjno-prewencyjne, takie jak szkolenia w dziedzinie bhp, opracowanie wymaganych instrukcji bhp, rotacja pracowników na stanowiskach pracy, zmiana przebiegu dróg komunikacyjnych czy też aktualizacja oceny ryzyka zawodowego). W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy wskazywano między innymi: **modernizację maszyn** poprawiającą bezpieczeństwo obsługi, **zmianę technologii** na mniej niebezpieczną, **poprawę ergonomii** stanowisk pracy, lepsze **oznakowanie miejsc niebezpiecznych** oraz wprowadzenie bardziej **skutecznych środków ochrony indywidualnej**.

Na etapie weryfikacji ankiet koordynatorzy wytypowali zakłady, w których przeprowadzono **229 kontroli audytowych**. W ocenie inspektorów pracy prawie **67%** audytowanych firm **spełniło założenia programu** i wynik kontroli był pozytywny.

W opinii koordynatorów tematu **wzrasta zainteresowanie problematyką zarządzania bezpieczeństwem pracy**. Wiąże się to z chęcią doskonalenia się pracodawców w tym zakresie oraz potrzebą weryfikowania własnej wiedzy poprzez kontakt z organami nadzoru nad warunkami pracy. Mają coraz większą świadomość, że na wizerunek firmy wpływają poziom praworządności i dbałość o bezpieczeństwo pracowników. Określając środki profilaktyczne, pracodawcy coraz częściej zwracają uwagę nie tylko na sprawy organizacyjne czy też wyposażenie techniczne stanowisk pracy, ale także na zachowanie pracowników, w tym wynikające z ich przygotowania do wykonywania określonych czynności.

2. PROGRAM PREWENCYJNY „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”

„Zdobądź Dyplom PIP” jest najpopularniejszym programem prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy. Uczestniczą w nim pracodawcy z mikrozakładów o zatrudnieniu do 9 pracowników. Działalność kontrolna PIP pokazuje, że prowadzący mikroprzedsiębiorstwa często nie potrafią sprostać wymogom bezpieczeństwa. Analiza przyczyn naruszenia zasad i przepisów bezpieczeństwa pracy dowodzi, że ujawniane nieprawidłowości spowodowane są nie tylko brakiem środków finansowych, ale także brakiem nadzoru oraz niedostateczną znajomością zagrożeń. Uczestnicząc w programie mają możliwość, przy wsparciu i pomocy ekspertów PIP, uzupełnienia braków oraz usunięcia nieprawidłowości zarówno w sferze bezpiecznych warunków pracy, jak i zgodności z przepisami

prawnej ochrony pracy. Podstawowym narzędziem udostępnianym pracodawcom podczas szkoleń jest *Lista kontrolna z komentarzem*.

W 2016 r. PIP zorganizowała **83 szkolenia**, w których uczestniczyło **994 pracodawców**. Spośród przeszkolonych – **708 firm** (71%) zgłosiło chęć udziału w programie. Po dokonaniu oceny stanu przestrzegania prawa w swoim zakładzie przez uczestnika programu i wdrożeniu niezbędnych działań naprawczych zapewniających spełnienie wymogów obowiązujących przepisów – inspektorzy pracy prowadzili kontrole sprawdzające. W ich wyniku **523 pracodawców** (464 w 2015 r.) **uczestniczących w programie prewencyjnym uzyskało Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy** (74% uczestników).

Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest tendencja malejącej liczby pracodawców, którzy nie ukończyli programu. W 2014 r. **27% podmiotów nie przeszło pozytywnie kontroli sprawdzającej, w 2015 – 17%, a w 2016 – 15%**. Wartością dodaną jest też fakt uczestnictwa w programie znacznej liczby zakładów, w których występują duże zagrożenia dla życia i zdrowia.

Wśród zakładów, które zdobyły Dyplom PIP w 2016 r., **58%** działa w branżach i zakładach o podwyższonym ryzyku zawodowym: **produkcja** (m.in. maszyn, konstrukcji metalowych, armatury, urządzeń elektrycznych, papieru, spożywcza), **obróbka drewna i metali, naprawy pojazdów i maszyn, budownictwo, zakłady usług leśnych, motoryzacja i transport**.

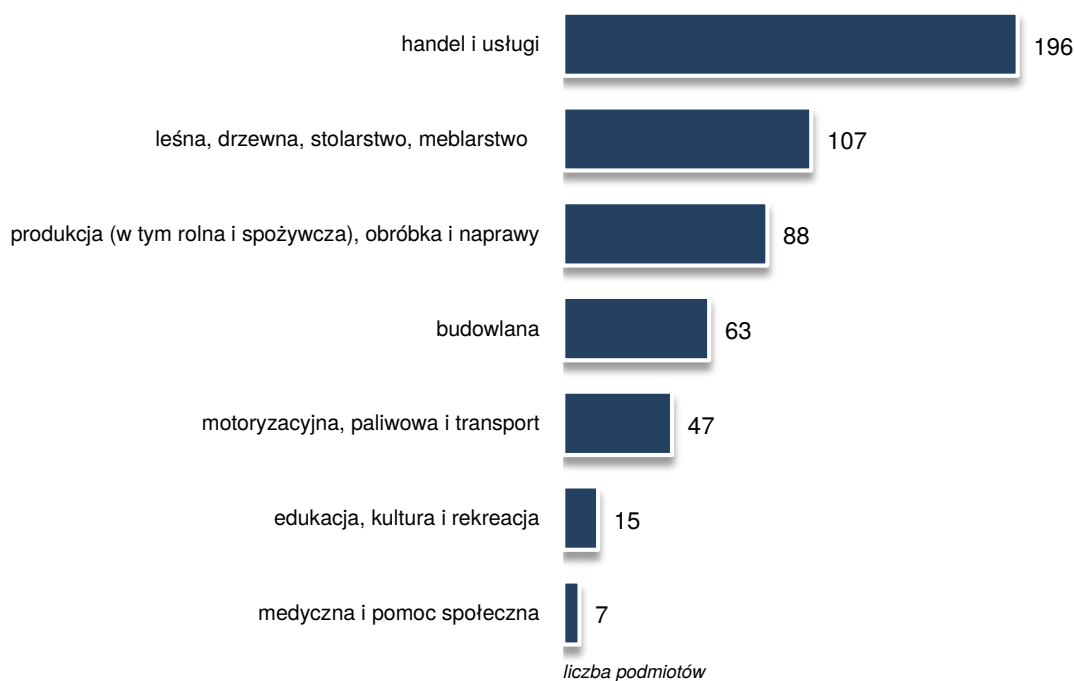
Najważniejszymi czynnikami motywującymi pracodawców do udziału w programie „Zdobądź Dyplom PIP”, w świetle przeprowadzonych w 2016 r. badań, były: chęć poprawy warunków pracy (36,2%) oraz chęć podniesienia wiarygodności firmy (32,4%).

Wyniki badań pokazują również, że pracodawcy decydując się na udział w programie chcą sprawdzić, czy ich firmy działają zgodnie z przepisami i w sposób bezpieczny dla pracowników. Chociaż badania ewaluacyjne prowadzone były w różnych zakładach pracy, to jednak narzędzie badawcze (ankieta) było takie samo. Można zatem postawić ostrożną tezę, że **pracodawcy, jeżeli już decydują się na udział w programie, rzeczywiście chcą dowiedzieć się, jakie przepisy prawa ich obowiązują i co trzeba zrobić, aby wyeliminować zagrożenia**. Doceniają możliwość „uporządkowania zakładu” przy współpracy z PIP i są zdecydowani ten zamiar zrealizować. Pozytywnie postrzegają perspektywę „spotkania z inspektorem i rozmawiania o problemach” oraz eksperckiej pomocy bez konsekwencji prawnych (kar), a także skorzystania z bezpłatnych materiałów edukacyjnych i szkoleń.

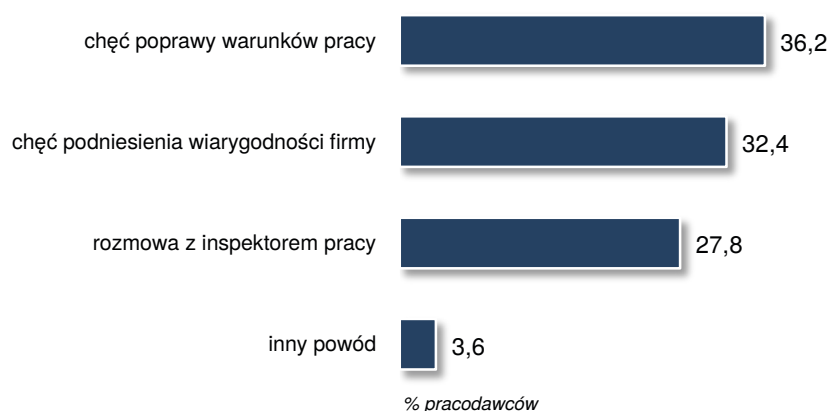
Wieloletni okres realizacji programu ugruntował jego rangę, a formuła zyskuje aprobatę uczestników. Został również zauważony i pozytywnie oceniony przez Szwedzki Instytut Badań Środowiskowych, uczestniczący w dużym projekcie unijnym w imieniu Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). Realizatorzy projektu wybrali program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” jako jedną z 45 dobrych praktyk spośród inicjatyw na rzecz poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy, przeznaczonych dla małych przedsiębiorstw w różnych krajach europejskich. Według ich oceny **polski program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” może być stosowany w innych krajach oraz w wybranych sektorach.**

Program zapewnia realizację podstawowego celu – eliminację nieprawidłowości, wzrost praworządności oraz podnoszenie wiedzy i świadomości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym bezpieczeństwa jej wykonywania. Niedostateczna znajomość przepisów i obowiązku odpowiedzialności za zdrowie i życie pracowników, ale i chęć pracodawców, aby ich zakłady były bezpieczne i funkcjonowały zgodnie z prawem, uzasadniają kontynuowanie programu. Należy podkreślić, że wielu laureatów programu z lat ubiegłych nadal chętnie korzysta z pomocy inspektorów pracy oraz czuje się w obowiązku przestrzegać przepisów prawa pracy i bhp w swoich zakładach.

BRANŻE REPREZENTOWANE PRZEZ PRACODAWCÓW – ZDOBYWCÓW DYPLOMU PIP



MOTYWY PRZYSTĄPIENIA PRACODAWCÓW DO PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”

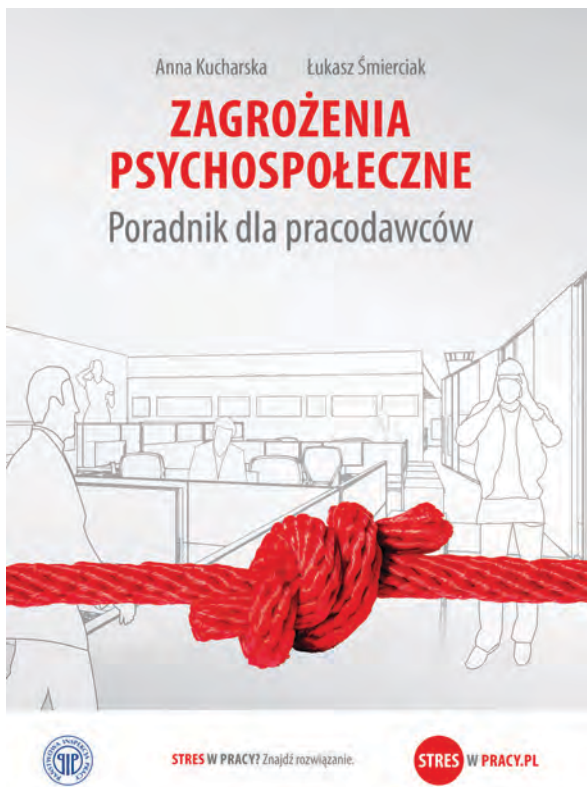


3. PROGRAM PREWENCYJNO-INFORMACYJNY „PRZECIWDZIAŁANIE NEGATYWNYM SKUTKOM STRESU W MIEJSCU PRACY”

W 2016 r. realizowano program prewencyjno-informacyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” ukierunkowany na ograniczanie ryzyka

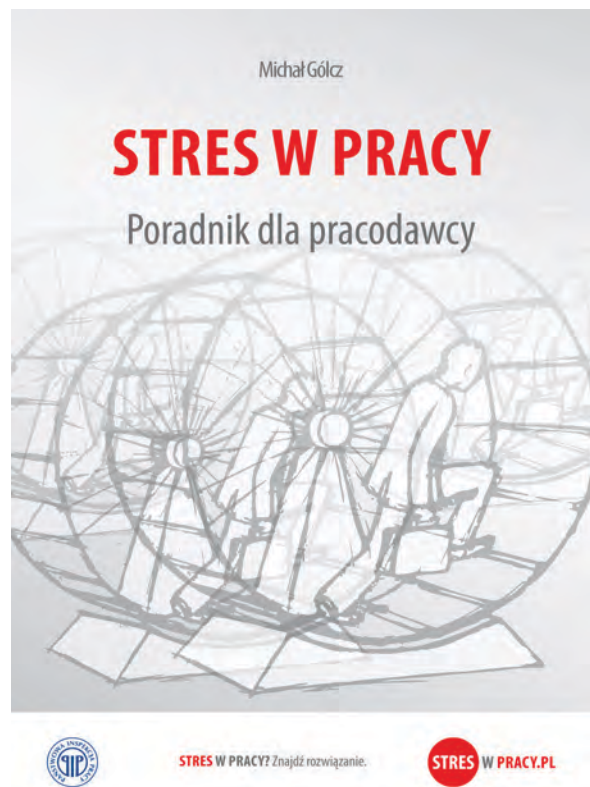
wystąpienia niekorzystnych czynników psychospołecznych w pracy poprzez: kształtowanie odpowiednich warunków pracy, właściwej kultury organizacyjnej, a także popularyzowanie wśród pracodawców i pracowników wiedzy na temat stresu, mobbingu, dyskryminacji, równego traktowania, molestowania, agresji i przemocy.

WYDAWNICTWA WSPIERAJĄCE PROGRAM „ANTYSTRESOWY”



Inspekcja oferowała pracodawcom i pracownikom szkolenia oraz badanie stresogenności cech pracy w przedsiębiorstwie, zakończone opracowaniem raportu zawierającego diagnozę sytuacji w firmie oraz propozycje działań i dobrych praktyk ograniczających negatywne skutki stresu zawodowego.

W ramach programu inspektorzy w 16 okręgowych inspektoratach pracy organizowali szkolenia związane z przeciwdziałaniem stresowi, dyskryminacji, mobbingowi, nierównemu traktowaniu, molestowaniu seksualnemu, molestowaniu psychicznemu, agresji i przemocy. Drugim etapem programu prewencyjnego, który mógł być realizowany w zakładzie, było badanie stresorów występujących w miejscu pracy przy zastosowaniu, jak w latach poprzednich, **Skali Ryzyka Psychospołecznego** – narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi. Na uczestnictwo w tym etapie programu zdecydowało się **134 pracodawców**.



Informacje o programie przekazywane były podczas spotkań z organizacjami pracodawców i partnerami społecznymi. Uczestnicy szkoleń oczekiwali w szczególności wyjaśnienia prawnych aspektów mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego oraz wskazania sposobów zapobiegania im. Ponadto w trakcie zajęć omawiano źródła stresu i innych czynników psychospołecznych oraz ich związek ze zdrowiem psychofizycznym. Przekazywano również informacje o nowoczesnych i skutecznych praktykach w zakresie ograniczania poziomu stresu oraz metodach radzenia sobie z nim. Na szkoleniach podawano przykłady dobrych praktyk, z uwzględnieniem procedury antymobbingowej. Wskazywano negatywne skutki stresu, takie jak: wypalenie zawodowe, przemęczenie pracą, absencję chorobową, konflikty w pracy, jak również jego wpływ na wypadki przy pracy. Uczestnicy zapoznali się ze sposobami zarządzania czasem pracy, efektywną

komunikacją oraz rozwiązywaniem konfliktów. Przeprowadzono także m.in. wizualizację sytuacji stresogennych i próbę ich emocjonalnego opanowania oraz ćwiczenia polegające na zapoznaniu się z techniką prawidłowego oddychania, która ma na celu dotlenienie i rozluźnienie organizmu w przypadku objawów fizjologicznych stresu. Szkolenia w ramach programu prewencyjnego spotkały się z szerokim zainteresowaniem. Aktywność uczestników szkoleń, wywołana poszczególnymi zagadnieniami, oraz dyskusje wskazują na potrzebę takich działań.

W 2016 r. inspektorzy i specjaliści Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzili **232 szkolenia**, w tym **117** przeznaczonych dla pracodawców i ich przedstawicieli – uczestników programu prewencyjnego. W szkoleniach brało udział **683 pracodawców** i prawie **6 tys. pracowników**. Wśród słuchaczy byli również przedstawiciele ponadzakładowych organizacji związkowych – 241 osób oraz 321 przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych, a także 179 społecznych inspektorów pracy i 257 przedstawicieli służb mundurowych i medycznych.

Szczególnym zainteresowaniem uczestników szkoleń cieszyły się przykładowe środki profilaktyczne opisane w broszurach, które służą podniesieniu komfortu pracy oraz obniżeniu poziomu stresu pracowników, jak również dobre praktyki stosowane w zakładach pracy.

Ankieta badania stresogenności cech pracy przeprowadzona była w **134 firmach**. Spośród wszystkich uczestników programu prewencyjnego w 2016 r. aż **47 pracodawców** zadeklarowało chęć powtórnej oceny stresogenności cech pracy (przy użyciu SRP), a u **19 pracodawców** – uczestników programu z 2015 r., **dokonano powtórnej oceny** stresogenności cech pracy w 2016 r. Badania opracowywane są przez PIP w celu stworzenia raportu o wpływie stresu na pracowników firm uczestniczących w programie. Zakłady pracy objęte badaniem otrzymują końcowy raport, stanowiący diagnozę sytuacji w danej firmie. Wskazuje on stresogenne cechy pracy oraz zawiera katalog propozycji działań naprawczych.

Program spotkał się z dużym zainteresowaniem wśród pracodawców, którzy dostrzegli **korzyści finansowe wynikające ze zmniejszenia absencji chorobowej i zwiększenia wydajności pracowników**. Szczegółowe informacje o programie prewencyjnym znajdują się na stronie internetowej www.programyprewencyjne.pl.

W programie wykorzystano wydawnictwa PIP upowszechniane w czasie kampanii poświęconej problematyce stresu (więcej na ten temat w podrozdziale *Kampanie Państwowej Inspekcji Pracy*).

Podsumowując, należy stwierdzić, że program jest potrzebny, a zainteresowanie nim często przekracza możliwości organizacyjne PIP. **Nieumiejętność zarządzania stresem w zakładach pracy jest coraz częstszą przyczyną złego funkcjonowania firm**. Następstwa, jakie niesie za sobą stres, przyczyniają się do zmniejszenia wydolności pracowników i w efekcie prowadzić mogą m.in. do wypadków przy pracy. Szeroko pojęta profilaktyka w zakresie roli czynników psychospołecznych w pracy powinna stanowić jedno z wiodących działań prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

4. REALIZACJA ZAŁOŻEŃ PROGRAMU INFORMACYJNO-EDUKACYJNEGO W BUDOWNICTWIE „BUDOWA. STOP WYPADKOM!”

Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała program informacyjno-edukacyjny w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom!”. Zorganizowano liczne szkolenia dla pracodawców i przedsiębiorców budowlanych we współpracy z partnerami społecznymi i organami nadzoru budowlanego, popularyzowano wiedzę o bezpieczeństwie na budowie w czasie targów i imprez plenerowych, spotkań i seminariów w szkołach oraz na uczelniach kształcących przyszłą kadrę budowlaną. Cel działań to poprawa bezpieczeństwa prac na budowie, zwiększenie świadomości uczestników w zakresie organizacji i planowania prac oraz akcentowanie znaczenia sprawowania nadzoru nad pracownikami i uczestnikami procesu budowlanego.

W ciągu całego roku okręgowe inspektoraty pracy zorganizowały blisko **200 szkoleń dla 1 576 pracodawców**. Tematami szkoleń były m.in.:

- ✓ przygotowanie zatrudnianych osób do pracy (badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp, uprawnienia kwalifikacyjne),
- ✓ rola planu BiOZ oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania robót w ich prawidłowej organizacji,
- ✓ wybrane aspekty bezpieczeństwa pracy podczas wykonywania robót budowlanych, w tym ograniczanie zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy na wysokości i w wykopach,

- ✓ nowoczesne rozwiązania techniczne oraz sprzęt pozwalający na bezpieczne wykonywanie prac budowlanych,
- ✓ zagadnienia związane z postępowaniem powypadkowym i oceną ryzyka zawodowego jako narzędziem profilaktyki wypadkowej.

Uczestnicy szkoleń mieli też okazję do przeanalizowania wspólnie z inspektorami przykładowych wypadków przy pracy na budowach. Prezentujący poszczególne zdarzenia zapoznawali również słuchaczy z decyzjami, jakie wydano w związku z badanymi wypadkami. Analiza wypadków stała się też doskonałą okazją do rozmów na temat dobrych praktyk w budownictwie, w szczególności omówienia problematyki

dotyczącej rutynowych zachowań na placu budowy, wynikających z długiego stażu pracy. Odwołując się do statystyk wypadkowych, inspektorzy wskazywali również na drugą grupę pracowników, tj. osób z krótkim stażem pracy, często ulegających wypadkom przy pracy.

Z doświadczeń inspektorów PIP realizujących program wynika, że przedstawienie zagadnień bezpiecznej organizacji pracy na przykładach zbadanych wypadków najbardziej przemawia do odbiorców i aktywizuje uczestników do wymiany doświadczeń i zadawania pytań w trakcie szkoleń.

PRZYKŁADY KART BUDOWLANYCH

PRACE BRUKARSKIE



Chwytek do transportu kostek.



Mechaniczne cięcie powinno być wykonane na mokro.



Brukarz musi stosować nakolanniki.



Bez użycia rękawic nie wolno pracować.



Sprawdź warunki pracy

Jeżeli na jakies pytanie odpowiesz „NIE”, zastanów się i podejmij niezbędne działania, aby Twoje miejsce pracy było bezpieczne.

- Czy jesteś ubrany w odzież roboczą i pełne buty z podeszwą antypoślizgową, wkładką antyprzebićową i podnoskiem?
- Czy otrzymałeś odpowiednie do obowiązków środki ochrony indywidualnej (hełm, nakolanniki, rękawice ochronne, okulary ochronne, maseczkę, ochronniki słuchu)?
- Czy poinformowano Cię o ciężarze elementów przeznaczonych do transportu ręcznego?
- Czy pracodawca zapewnił środki pomocnicze do transportu ręcznego oraz zachowanie dopuszczalnych norm dźwigania?
- Czy Twoja praca jest zorganizowana w sposób zapewniający zmienną pozycję ciała?
- Czy w okresie wysokich temperatur pracodawca zapewnił Ci napoje?

MONTAŻ BALUSTRAD OCHRONNYCH



Kotwienie do belki poprzecznej mocowanej w otworach ściennych.



Kotew punktowa mocowana w betonie.



Kotwienie do prowadnicy liniowej stosowanej zgodnie z zaleceniami producenta.



Sprawdź warunki pracy

Jeżeli na jakies pytanie odpowiesz „NIE”, zastanów się i podejmij niezbędne działania, aby Twoje miejsce pracy było bezpieczne.

- Czy jesteś ubrany w odzież roboczą i pełne buty z podeszwą antypoślizgową, wkładką antyprzebićową i podnoskiem?
- Czy otrzymałeś odpowiednie do obowiązków środki ochronne (hełm z podbródkiem, rękawice robocze, okulary ochronne)?
- Czy Twoje stanowisko pracy jest zorganizowane tak, abyś był skutecznie zabezpieczony przed upadkiem z wysokości?
- Czy przełożony wskazał Ci miejsce kotwienia sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości?
- Czy otrzymałeś szczegółowe instrukcje montażu konkretnego typu balustrad?
- Czy urządzenia elektryczne są sprawne technicznie i mają nieuszkodzone przewody zasilające?

Wszystkim uczestnikom szkoleń przekazano materiały informacyjno-szkoleniowe wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy, które cieszyły się dużym uznaniem zarówno pracodawców, jak i pracowników, w tym osób z kadry techniczno-nadzorczej. Podkreślano wysoki poziom ich przygotowania merytorycznego i szeroki zakres tematyki materiałów. Osoby kierujące pracownikami akcentowały w szczególności przydatność **kart budowlanych z zakresu bhp**, które stanowią doskonałą pomoc dydaktyczną, wykorzystywaną podczas szkoleń stanowiskowych w zakresie bhp oraz

przy opracowywaniu instrukcji bezpiecznego wykonywania robót.

Zaproszenia do udziału w programie kierowano głównie po zakończeniu kontroli budowy. Rozpoznanie podczas czynności kontrolnych specyfiki budowy, a w szczególności nieprawidłowości i problemów w zakresie bhp, pozwalało na dostosowanie tematyki szkoleń do potrzeb informacyjno-edukacyjnych podmiotów. W 2016 r. działaniami prewencyjnymi objęto **205 placów budowy**.

W dniach 25-29 kwietnia wspólnie z dużymi firmami budowlanymi, sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, zorganizowany został

Tydzień Bezpieczeństwa. W ramach Tygodnia, bezpośrednio na placach budów, odbyły się wykłady, prelekcje i pokazy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

SZKOLENIE W RAMACH TYGODNIA BEZPIECZEŃSTWA



Dużym zainteresowaniem cieszyły się również pokazy ratownictwa Państwowej Straży Pożarnej. W 2016 r. Tydzień Bezpieczeństwa organizowano pod hasłem „**Planuj-reaguj!**”. Jednym z założeń było przekazywanie wiedzy w sposób praktyczny i atrakcyjny dla odbiorców. Na terenie OIP we Wrocławiu, na zaproszenie wykonawcy inwestycji, firma HILTI zaprezentowała szereg elektronarzędzi mogących mieć zastosowanie w budownictwie, z przykładowym działaniem wybranych urządzeń; inspektor pracy omawiał zagrożenia, jakie mogą wiązać się z ich obsługą (hałas, wibracja, zapylenie itp.), oraz sposoby zabezpieczania pracownika przed tymi zagrożeniami.

Działaniami edukacyjnymi inspekcja pracy objęła również **680 uczniów** szkół ponadgimnazjalnych i **250 studentów** uczelni, w których odbywa się kształcenie przyszłych kadr dla budownictwa. Nawiązano stałą współpracę z wydziałami budownictwa ośrodków akademickich. Spotkania i wykłady dla studentów ostatnich lat studiów, którzy w większości pełnić będą funkcje osób kierujących pracownikami na terenach budów, mają na celu przybliżenie praktycznych zagadnień bezpiecznej organizacji procesu budowlanego i kształtowanie postawy odpowiedzialności za osoby, których prace będą organizować.

Tematem spotkań z młodzieżą były zagadnienia związane z bezpieczeństwem pracy przy wykonywaniu prac budowlanych, omówiono m.in. najczęściej występujące na budowach zagrożenia, przykłady wypadków przy pracach budowlanych z udziałem młodych pracowników, a także zaprezentowano środki ochrony



indywidualnej. W szkoleniach często uczestniczyły również firmy przedstawiające nowe rozwiązania techniczne zabezpieczające pracowników.

Wieloletnie doświadczenia potwierdzają, że **pokazy i warsztaty to najlepsza forma przekazywania wiedzy**, którą można wykorzystać w bieżącej działalności firm. Zdaniem uczestników rozwiązania techniczne prezentowane przez profesjonalistów pozwalają lepiej zrozumieć problematykę i poznać skuteczne metody organizowania bezpiecznych warunków pracy.

PIP uczestniczyła również w najważniejszych wydarzeniach dla branży. Jubileuszowa, 25 edycja Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury **BUDMA 2016** (Poznań) była okazją do zaprezentowania przez prawie 1 000 wystawców z całego świata najnowocześniejszych produktów i rozwiązań technicznych dla budownictwa. Miłym akcentem uroczystej gali otwarcia targów były wyrazy podziękowania prezesa Międzynarodowych Targów Poznańskich dla kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy za wieloletnią współpracę i udział w ich rozwoju. Szczególnym zainteresowaniem zwiedzających cieszyło się stoisko Państwowej Inspekcji Pracy, na którym inspektorzy udzielali porad prawnych dotyczących bezpieczeństwa pracy na budowach. Dostępne także były materiały i wydawnictwa promujące omawianą problematykę.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu we współpracy z Polską Izbą Gospodarczą Rusztowań, Związkiem Zawodowym „Budowlani”, sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie oraz Międzynarodowymi Targami Poznańskimi zorganizował

konferencję „**Bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Inwestycja w bhp – czy to się opłaca?**” W trakcie konferencji inspektorzy pracy z Poznania omówili znaczenie odpowiedniego przygotowania pracowników do pracy, w tym wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, oraz przedstawili problematykę kosztów wypadków przy pracy.

Na poziomie województw po raz kolejny zorganizowano również **konkurs „Buduj bezpiecznie”**, którego celem jest promowanie wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy

w procesie realizacji obiektu budowlanego.

W ciągu roku inspektorzy pracy **99 razy promowali zagadnienia ochrony pracy**, w tym bezpieczeństwa pracy, w środkach masowego przekazu.

Biorąc pod uwagę skalę zagrożeń wypadkowych przy robotach budowlanych oraz liczbę wypadków, nadal należy promować kulturę bezpiecznej pracy, w której brak jest miejsca na tolerowanie nieprawidłowości i postaw lekceważenia obowiązujących przepisów i zasad bhp. Działania te należy intensyfikować w kolejnych latach.

POKAZY ROZWIĄZAŃ TECHNICZNYCH



Pokaz firmy Welder-Met Krzysztof Hana na terenie Zespołu Szkół nr 7 w Koszalinie



Pokaz firmy Xella Polska Sp. z o.o. na terenie Zespołu Szkół Budowlanych w Szczecinie

5. DZIAŁANIA PREWENCYJNO-PROMOCYJNE W ROLNICTWIE INDYWIDUALNYM

Państwowa Inspekcja Pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, realizowała różnorodne działania prewencyjne służące ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i chorobowych w rolnictwie indywidualnym.

Podstawowym działaniem były wizytacje gospodarstw i miejsc wykonywania prac polowych. Inspektorzy wskazywali rolnikom zauważone zagrożenia m.in. w budynkach gospodarczych i inwentarskich, zwracali uwagę na stan nawierzchni podwórzy i zabezpieczenia studzienek kanalizacyjnych. Wizytowali też miejsca prac polowych. Bezpośrednie spotkania pozwoliły na omówienie nieprawidłowości oraz ich weryfikację pod względem bezpieczeństwa, ergonomii i sposobu wykonywania poszczególnych prac. Szczególną uwagę zwracano na stan techniczny pracujących ciągników, maszyn i urządzeń, w tym kompletność osłon mechanizmów roboczych i napędowych.

Przeprowadzono ponad 4,5 tys. wizytacji, podczas których **inspektorzy PIP ocenili bezpieczeństwo pracy 5,9 tys. osób**. W trakcie tych działań napotkali

wiele nieprawidłowości, mających bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo pracujących osób. W wielu wizytowanych gospodarstwach część produkcyjna nie jest oddzielona od mieszkalnej, a niemal w połowie gospodarstw nie było wydzielonych bezpiecznych miejsc do odpoczynku oraz zabawy dla dzieci. Prawie 40% ocenianych budynków gospodarczych i inwentarskich posiadało progi w wejściach, co jest najczęstszą przyczyną potknięć i upadków. Niemal w co trzecim wizytowanym budynku panował bałagan, a w czterech na dziesięć nie było zabezpieczeń drzwi przed przypadkowym uderzeniem wskutek działania wiatru. Zastrzeżenia budziły również drabiny użytkowane w gospodarstwach – 38% nie spełniało technicznych wymogów bezpieczeństwa. Najwięcej uchybień stwierdzono w odniesieniu do bezpieczeństwa użytkowania elektronarzędzi wykorzystywanych podczas prac warsztatowych. W 44% gospodarstw wykryto nieprawidłowości, najczęściej mające związek z użytkowaniem narzędzi własnej konstrukcji, w złym stanie technicznym, bez jakichkolwiek zabezpieczeń przed urazem wskutek kontaktu z ruchomymi elementami roboczymi i z dużym ryzykiem porażenia prądem elektrycznym.

Pracownicy PIP **dokonałi przeglądu stanu technicznego** maszyn i urządzeń rolniczych, w tym ok. **3,3 tys. ciągników, niemal tysiąca kombajnów oraz ponad 2,3 tys. innych maszyn i urządzeń rolniczych**, np. pilarek tarczowych i łańcuchowych, pras, rozrzutników obornika, kosiarek, opryskiwaczy, siewników.

Mimo zauważalnego wzrostu liczby nowych ciągników, maszyn i urządzeń do produkcji rolniczej, **nadal użytkowane są wyeksploatowane maszyny zagrażające życiu i zdrowiu obsługujących osób**. Najczęściej ujawniane nieprawidłowości wynikały z nadmiernego zużycia, prowizorycznie wykonanych napraw, braku lub

stosowania niewłaściwych osłon i zabezpieczeń, użytkowania maszyn tzw. produkcji garażowej z wadami konstrukcyjnymi, niewłaściwymi rozwiązaniami technicznymi i ergonomicznymi. Podczas wizytacji polowych **najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły kombajnów zbożowych**, aż 40% ocenianych maszyn nie posiadało osłon na elementach napędowych zespołu żniwnego bądź były to osłony uszkodzone lub niekompletne. Inne nieprawidłowości to niekompletne drabinki i poręcze wiodące na pomost operatora, a także nieużywanie podpór zabezpieczających przed przygnieceniem osoby pracującej pod hydraulicznie uniesionym hederem podczas jego naprawy.

WIZYTACJE PRAC POLOWYCH



Brak osłon mechanizmów napędowych i przewóz osób na drabinkach i pomostach to poważne zagrożenie

Nadal bardzo niebezpieczne są pilarki używane do gospodarczej obróbki drewna, ponad 35% ocenianych maszyn nie spełniało wymagań bezpieczeństwa pracy w zakresie wyposażenia w elementy ochronne, takie jak osłony tarczy, osłona przekładni napędu. Większość zaobserwowanych nieprawidłowości dotyczyła pił – tzw. samoróbek, niespełniających żadnych wymogów bhp, a spotykanych nadal w wielu gospodarstwach.

Od 2004 r. (dzięki dostępności środków unijnych) obserwujemy wymianę ciągników rolniczych na nowe. Według danych szacunkowych rolnicy zakupili w tym okresie ok. 180 tys. nowych traktorów (stanowi to ok. 13% zarejestrowanych w Polsce), co niewątpliwie przekłada się na poprawę warunków bezpieczeństwa przy ich obsłudze. **Wśród ocenianych prawie 3,3 tys. traktorów w odniesieniu do 37% zgłoszono uwagi**. Stwierdzono liczne przypadki braku gaśnic i apteczek

w wyposażeniu ciągników, użytkowanie pojazdów ze zużytym ogumieniem kół oraz brakiem prawidłowego oświetlenia. Użytkowanie nowszych pojazdów nie przekłada się automatycznie na prawidłowe metody pracy. Nadal odnotowuje się przypadki niewłaściwego sprzęgu ciągnika z przyczepą lub maszyną rolniczą (nieprawidłowości wykryto w 32% ocenianych sprzęgów). W innych maszynach i urządzeniach rolniczych ocenianych podczas wizytacji aż 46% nie posiadało osłoniętych wałów przegubowo-teleskopowych.

Często obserwowanym zjawiskiem jest przewóz ludzi na przyczepach, a szczególnie na przyczepach załadowanych materiałami objętościowymi, na zaczepach, pomostach, schodkach i błotnikach maszyn lub w nieprzystosowanych kabinach pojazdów rolniczych, co zagraża ich życiu i zdrowiu. W 2016 r. **odnotowano 314 takich przypadków przewozu ludzi**.

Podczas wizytacji, jak co roku, baczna uwagę zwracano na bezpieczeństwo dzieci i młodzieży. Niestety w dalszym ciągu zdarzają się przypadki angażowania dzieci do czynności, których nie powinny wykonywać, ze względu na zagrożenie utraty zdrowia lub życia. **Zaobserwowano 211 przypadków pracy dzieci, w tym 82 dotyczyły wykonywania prac wzbronionych młodocianym, a w strefie niebezpiecznej - w pobliżu pracujących maszyn i urządzeń rolniczych przebywało 101 dzieci.**

Prowadzona od lat przez Państwową Inspekcję Pracy **działalność edukacyjna** umożliwia przekazywanie niezbędnej wiedzy osobom pracującym i mieszkającym na terenach wiejskich. W roku sprawozdawczym pracownicy PIP przeprowadzili wykłady z zakresu bhp podczas zorganizowanych: **264 szkoleń dla 7 tys. rolników; 84 spotkań** dla niemal **2,7 tys. uczniów** szkół o profilu rolniczym oraz **494 pogadank** dla prawie **19,6 tys. dzieci** z wiejskich szkół podstawowych, gimnazjów i przedszkoli.

POGADANKA NA TEMAT BEZPIECZNEJ PRACY



Dużym zainteresowaniem dzieci cieszyły się pogadanki na temat bezpiecznej pracy organizowane bezpośrednio w gospodarstwach rolnych – Witoszów Dolny na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu

Pracownicy PIP inicjowali i organizowali również działania promocyjne i popularyzatorskie, dzięki którym rolnicy mogli poszerzyć wiedzę o zagrożeniach wypadkowych podczas wykonywanej pracy. W tym celu, samodzielnie lub z partnerami, przeprowadzono **93 konkursy** wiedzy o bhp, w których uczestniczyło **2,3 tys. osób** pracujących w gospodarstwach. Dla dzieci i młodzieży z terenów wiejskich przygotowano **220 konkursów i olimpiad** wiedzy o bezpieczeństwie życia na wsi; udział w nich wzięło **20,2 tys. uczestników**. Na uwagę zasługuje ogólnopolski konkurs plastyczny dla dzieci wiejskich ze szkół podstawowych pn. „Bezpiecznie na wsi”, organizowany wspólnie przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Państwową Inspekcję Pracy. VI edycja konkursu przebiegała pod

hasłem „**Bezpiecznie na wsi – niebezpieczne atrakcje w wakacje**”; oceniono ponad **32,5 tys. prac**. Jest to ważne działanie prewencyjne, które pozwala kształtować wśród najmłodszych pozytywne zachowania związane z pracą i życiem w gospodarstwie rolnym.

Ciekawą formą promowania organizacji bezpiecznego gospodarstwa była wyjazdowa sesja Komisji do Spraw BHP w Rolnictwie z województwa kujawsko-pomorskiego. Członkowie Komisji oraz zaproszeni goście i uczniowie spotkali się w gospodarstwie rolnym, które zajęło pierwsze miejsce w XIV ogólnopolskim konkursie „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. Dzięki uprzejmości gospodarzy grupa uczniów z Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Starym Brześciu mogła zapoznać się z przykładami

dobrych praktyk zastosowanych w najbezpieczniejszym gospodarstwie w kraju. Podczas szkoleniowej części, która odbyła się w miejscowej szkole, zapoznano słuchaczy z zagrożeniami przy pracy rolniczej oraz wymaganiami prawnymi, a także z zasadami bezpiecznej i higienicznej pracy. Naczelnym założeniem sesji było promowanie wśród przyszłych rolników dobrych praktyk wykorzystywanych we wzorcowych gospodarstwach rolnych oraz uwrażliwienie ich na zagrożenia zawodowe i wypadkowe.

Współpraca z partnerami instytucjonalnymi umożliwia szersze i skuteczniejsze dotarcie do odbiorców ze środowiska wiejskiego. Podobnie jak w latach poprzednich przy realizacji zadań poprawiających bezpieczeństwo pracy polskich rolników Państwowa Inspekcja Pracy mogła liczyć na wsparcie ze strony: Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Agencji Nieruchomości Rolnych, Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, ośrodków doradztwa rolniczego, izb rolniczych, kuratoriów oświaty, szkół i uczelni wyższych oraz sołtysów i lokalnych władz samorządowych. Przedstawiciele inspekcji współpracowali z partnerami na wielu płaszczyznach, m.in. w trakcie posiedzeń **powiatowych i wojewódzkich komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie**. Komisje opracowują strategie działania na rzecz zwiększenia bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, dostosowane do lokalnych potrzeb i możliwości. **Komisja pracująca przy Głównym Inspektorze Pracy** inicjuje zmiany służące tworzeniu bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie. W jej skład wchodzi przedstawiciele instytucji i organizacji działających na rzecz rolnictwa.

Współpraca PIP z mediami umożliwia informowanie społeczeństwa o działaniach PIP służących poprawie bezpieczeństwa pracy i życia w środowisku wiejskim. W 2016 r. ukazały się **42 publikacje prasowe**, wyemitowano **26 audycji telewizyjnych** oraz **48 audycji radiowych**, poświęconych tematyce bhp w rolnictwie.

Pracownicy PIP promowali bezpieczną i higieniczną pracę również w trakcie dożynek, festynów, targów, wystaw rolniczych. Podczas imprez masowych z udziałem rolników **zorganizowano 132 stoiska informacyjno-promocyjne PIP**, które według szacunków odwiedziło **ponad 25 tys. osób**. Wszystkie działania prewencyjne z udziałem rolników są doskonałą okazją do upowszechniania wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy. **Rozdysonowano ok. 71,2 tys. list kontrolnych, ulotek**

i broszur prewencyjnych. Największym zainteresowaniem cieszy się **seria kart bhp, które stanowią prosty instruktaż bezpiecznego wykonywania konkretnych prac** związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego. Wznowiono **7 pozycji wydawniczych**, na które jest ciągłe zapotrzebowanie.

6. PROGRAM EDUKACYJNY „KULTURA BEZPIECZEŃSTWA”

Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” został pomyślany jako działanie długofalowe, mające na celu popularyzowanie prawa pracy, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wśród młodzieży szkolnej i akademickiej.

Co roku Państwowa Inspekcja Pracy informuje szkoły i uczelnie o możliwości udziału w programie, o jego celach, zasadach realizacji, możliwości uzyskania pomocy merytorycznej ze strony ekspertów PIP (partnerami przy realizacji programu są kuratoria oświaty, samorządy, związki zawodowe i ochotnicze hufce pracy). Program inauguruje szkolenia dla nauczycieli zainteresowanych prowadzeniem zajęć z młodzieżą. Inspekcja przekazuje pomoce dydaktyczne w postaci poradnika dla nauczyciela oraz płyty DVD zawierające m.in. filmy instruktażowe, przykłady dobrych praktyk. Zostały one opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Uczniom przekazywane są przygotowane przez PIP publikacje edukacyjne i multimedialne.

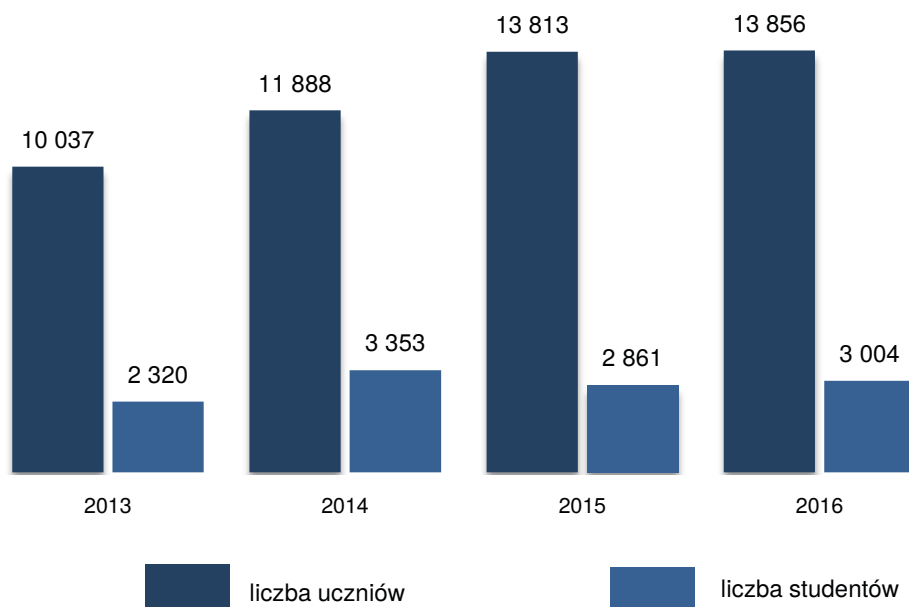
W roku szkolnym 2015/2016 zajęcia z uczniami szkół ponadgimnazjalnych prowadziło **prawie 1,4 tys. nauczycieli w 467 placówkach oświatowych** (w 2015 r. – 434). Najliczniej w program zaangażowali się nauczyciele z województw: łódzkiego (237), warmińsko-mazurskiego (159), kujawsko-pomorskiego (114) i kieleckiego (110).

Liczba uczniów szkół ponadgimnazjalnych, którzy wzięli udział w zajęciach prowadzonych samodzielnie przez **nauczycieli** przeszkolonych przez PIP, wyniosła ponad **54,1 tys.**, natomiast w spotkaniach z pracownikami PIP uczestniczyło ponad **13,8 tys. uczniów**. W spotkaniach prowadzonych przez ekspertów PIP na uczelniach wyższych było obecnych **3 tys. studentów**. Nauczyciele akademicy poświęcili zajęcia tematyce programu, głównie na uczelniach olsztyńskich i opolskich, a dla niewielkich grup studentów również w Szczecinie, Kielcach i Wrocławiu. Uczestniczyło w nich łącznie **9 175 studentów** (w 2015 r. – 1 230).

Program realizowano w ramach dni rektorskich oraz dni otwartych w formie wykładów, prelekcji, seminariów i warsztatów, których tematyka ustalana była w zależności od kierunków studiów. Kontakty przedstawiciele

inspekcji pracy z uczelniami są najczęściej nawiązywane za pośrednictwem studenckich kół naukowych, organizacji studenckich oraz samorządu studenckiego.

UCZESTNICY PRELEKCJI PROWADZONYCH PRZEZ PRACOWNIKÓW PIP W RAMACH PROGRAMU „KULTURA BEZPIECZEŃSTWA”



Niektóre okręgowe inspektoraty pracy zorganizowały **wycieczki edukacyjne do konkretnych zakładów** pracy dla uczniów szkół zawodowych i grup studentów (np. do zakładu BEFANA w Bydgoszczy, na teren budowy EDF – Elektrociepłowni Gazowej w Toruniu, do zakładu produkcyjnego HERBAPOL w Lublinie). O wyborze zakładów decydowały: wysoka kultura pracy, optymalne warunki stworzone dla pracowników oraz stałe działania kierownictwa na rzecz ograniczenia zagrożeń zawodowych.

Od maja do września, na terenie województw pomorskiego, śląskiego, małopolskiego, warmińsko-mazurskiego oraz zachodniopomorskiego prowadzona była akcja Państwowej Inspekcji Pracy pod hasłem „**Na fali pierwszej pracy**” oraz „**Szlakiem pierwszej pracy**”. Działania adresowane były do młodzieży szkolnej i akademickiej, podejmującej pracę sezonową. W celu popularyzacji tematyki poruszanej w ramach akcji przez 6 tygodni na antenach

popularnych wśród młodzieży i studentów rozgłośni radiowych wyemitowano **2 113 spotów** informacyjnych dotyczących umów o pracę, pracy młodocianych i pracy na czarno oraz relacji o działaniach podjętych w związku z kampanią. Problematyka pracy wakacyjnej promowana była również na stronie internetowej nafalipierwszejpracy.pl oraz stronach partnerów akcji i rozgłośni radiowych. Ogółem odnotowano ponad **5 250 000 wyświetleń materiałów związanych z letnią kampanią na 131 portalach** (m.in. radiozet.pl; interia.pl; gazetapraca.pl; gowork.pl; kariera.pl). Pracownicy okręgów rozdysponowali **28 340 wydawnictw** informacyjnych PIP, m.in. ulotek: „Zanim podejmiesz pracę”, „Praca w wakacje”, „Pracownik młodociany”, „Praca tymczasowa”, „Formy zatrudnienia”, broszur „Prawo pracy – pierwsze kroki”, komiksów „Moja pierwsza praca” oraz „Nie jesteś na sprzedaż”. Specjaliści PIP udzielili ponad **1 tys. porad** z zakresu prawa pracy, w tym bhp.

Najczęściej poruszonymi tematami przez odwiedzających **59 punktów informacyjnych** były: stosunek pracy (27%), czas pracy (19%), wynagrodzenie za pracę (14%), urlopy wypoczynkowe (10%), bezpieczeństwo pracy (16%). Wśród rzadziej poruszanych zagadnień znalazły się umowy cywilnoprawne, uprawnienia rodzicielskie, dyskryminacja i mobbing. Odwiedzającym podobał się pomysł szybkiego dostępu do potrzebnych informacji i profesjonalnej konsultacji prawnej.

W celach promocyjnych dla uczestników Akcji Letniej zorganizowane zostały **dwa konkursy**. Celem konkursu fotograficznego pod hasłem „**Pierwsza praca – rozwiń skrzydła**” było uwrażliwienie młodzieży na problematykę ochrony pracy oraz na zagrożenia w środowisku pracy.

Drugi konkurs – filmowy pod hasłem „**Moja pierwsza praca**” został zrealizowany we współpracy z Centrum Kultury 105 w Koszalinie. Jury konkursu oceniało filmy dokumentalne, fabularne, teledyski, reklamy, spoty informacyjne, etiudy, animacje i inne formy o długości od 30 sekund do 15 minut, zarejestrowane wszelkimi metodami rejestracji filmowej (kamera, aparat fotograficzny, telefon komórkowy).

W ramach Akcji Letniej prowadzone były także działania kontrolne. W okresie wakacyjnym inspektorzy pracy przeprowadzili m.in. **124 kontrole** przedsiębiorców prowadzących działalność w **pasie nadmorskim** oraz **ponad 180 kontroli w miejscowościach górskich**.

PUNKT INFORMACYJNY PIP



KONKURS „PIERWSZA PRACA – ROZWIŃ SKRZYDŁA”



Fot. Zuzanna Lis - 1 miejsce



Fot. P. Myk - I miejsce w kategorii „Barwy pracy”

OCENA REALIZACJI CELOW ZAŁOŻONYCH W PROGRAMACH PREWENCYJNYCH

Programy prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy opierają się na zasadzie samokontroli, przeprowadzanej przez pracodawców – uczestników programów. Za pomocą narzędzi przygotowanych przez PIP, głównie *List kontrolnych z komentarzem*, pracodawcy porównują sytuację w swoim zakładzie pracy z obowiązującymi przepisami. W przypadku stwierdzenia niezgodności przyjętych rozwiązań pracodawcy wdrażają działania naprawcze i dostosowują zakład pracy do obowiązujących norm. **Państwowa Inspekcja Pracy weryfikuje działania uczestników programów prewencyjnych w drodze kontroli sprawdzających.**

W 2016 r. inspektorzy pracy przeprowadzili u pracodawców **943 kontrole oceniające dostosowanie przedsiębiorstw do obowiązujących przepisów prawa pracy oraz zrealizowanie celów i założeń 2 programów prewencyjnych:**

- ✓ „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” (dla małych zakładów pracy, zatrudniających do 49 pracowników, w których miały miejsce wypadki przy pracy);
- ✓ „Zdobądź Dyplom PIP” (dla mikrozakładów).

W programach prewencyjnych „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” i „Zdobądź Dyplom PIP” wzięło udział **1 181 pracodawców**, a **ponad 81% z nich dotarło do ostatniego etapu**. To zadowalający wynik biorąc pod uwagę, że uczestnikami programów prewencyjnych są mikroprzedsiębiorstwa i małe firmy zatrudniające do 49 pracowników. Zakres kontroli był ściśle powiązany z założeniami danego programu.

Deklaracje uczestnictwa w programie prewencyjnym **dotyczącym prewencji wypadkowej podpisało 473 pracodawców**. Weryfikacja zaangażowania pracodawców w realizację programu rozpoczęła się od analizy ankiet specjalistycznych. Szczególnie odpowiedzi na pytania otwarte dawały informacje, czy działania podjęte w firmie były przemyślane i spójne. Na tej podstawie inspektorzy pracy podejmowali decyzję o przeprowadzeniu kontroli sprawdzających w wybranych zakładach pracy.

Z grupy 229 pracodawców najwięcej kontroli, podobnie jak w 2015 r., zrealizowano w zakładach z sektora przetwórstwa przemysłowego (69 pracodawców) i budowlanego (62).

Kontrole sprawdzające wykazały **zrealizowanie założeń programu prewencyjnego przez prawie 67% uczestników**; były ukierunkowane na zagadnienia oceny ryzyka zawodowego w świetle zaistniałych

wypadków przy pracy oraz wdrażania środków profilaktycznych zapobiegających wypadkom – adekwatnych do prawidłowo określonych przyczyn wypadku. W grupie zakładów, które nie zrealizowały założeń programu prewencyjnego, inspektorzy pracy wydali 16 decyzji wstrzymujących prace. Stwierdzono 37 wykroczeń przeciwko prawom pracowników, 6 osób odpowiedzialnych za wykroczenia ukarano mandataми karnymi. Kontrole sprawdzające kończyły udział pracodawców w programie prewencyjnym. W ich wyniku inspektorzy pracy wydali 583 decyzje bhp. W żadnej firmie nie stwierdzono problemów z wypłatą wynagrodzenia. Pracodawcy jeszcze na ostatnim etapie programu prewencyjnego korzystali z fachowej wiedzy inspektorów; w sumie zostało udzielonych 879 porad prawnych, w tym 780 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Oceniając realizację założonych celów w omawianym programie, należy zdecydowanie stwierdzić, że w audytowanych zakładach pracy ograniczono występowanie zagrożeń wypadkowych. Wydane środki prawne, w większości, nie obejmowały zagadnień omawianych na szkoleniach i w materiałach do samokontroli.

Największym zainteresowaniem pracodawców cieszył się program prewencyjny skierowany do mikroprzedsiębiorców „Zdobądź Dyplom PIP”. W 2016 r. do programu przystąpiło 708 uczestników, spośród których **523 (74 %) ukończyło program z wynikiem**

pozytywnym, dostosowując swój zakład pracy do obowiązujących przepisów prawa pracy.

Kontrolując pracodawców, którzy nie zrealizowali założeń programu, inspektorzy pracy wydali 12 decyzji wstrzymania prac i 32 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn, 6 pracodawców zostało ukaranych mandataми. Udzielono także ponad 1,5 tys. porad z zakresu prawnej ochrony pracy, bhp i legalności zatrudnienia w czasie prowadzonych czynności kontrolnych.

Podsumowując, większość firm, które zadeklarowały uczestnictwo w programach prewencyjnych, dzięki zaangażowaniu pracodawców i wsparciu pracowników inspekcji, została dostosowana do obowiązującego prawa, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

KONKURSY I NAGRODY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

1. KONKURS „PRACODAWCA – ORGANIZATOR PRACY BEZPIECZNEJ”

W 2016 r. odbyła się XXIII edycja ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Konkurs honoruje najlepszych polskich przedsiębiorców, którzy priorytetowo traktują bezpieczeństwo zatrudnionych i respektowanie obowiązującego prawa. Kapituła konkursu zwraca szczególną uwagę na stosowanie wysokich standardów pracy oraz innowacyjnych rozwiązań technicznych i organizacyjnych.

**WICEMARSZAŁEK SEJMU RP RYSZARD TERLECKI ODCZYTUJE LIST
MARKA KUCHCIŃSKIEGO, MARSZAŁKA SEJMU RP, HONOROWEGO PATRONA KONKURSU**



W ogólnopolskiej edycji konkursu uczestniczyło 166 pracodawców, w tym blisko 20% firm zatrudniających ponad 250 pracowników. Udział w konkursie dużych zakładów, często współpracujących z podwykonawcami, pozytywnie wpływa na poziom bezpieczeństwa również

małych i najmniejszych firm, które są weryfikowane przez lidera. Na etapie regionalnym w XXIII edycji nagrodzono 102 zakłady oraz wyróżniono 20 firm. Do etapu centralnego zakwalifikowano 38 przedsiębiorców.

XXIII EDYCJA OGÓLNOPOLSKIEGO KONKURSU „PRACODAWCA – ORGANIZATOR PRACY BEZPIECZNEJ”



Na uroczystej gali na Zamku Królewskim **Główny Inspektor Pracy uhonorował statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS 9 pracodawców, a 3 otrzymało wyróżnienia.**

W I kategorii – zakładów pracy do 49 zatrudnionych – wręczono trzy nagrody oraz jedno wyróżnienie; w II kategorii – zakładów pracy od 50 do 249 zatrudnionych – statuetki otrzymały trzy firmy. Dodatkowo wyróżniono także dwa przedsiębiorstwa. W III kategorii – zakładów pracy powyżej 250 zatrudnionych – wyłoniono trzech laureatów i dwóch wyróżnionych. Nagrodzeni przedsiębiorcy wdrożyli w swoich firmach ponadprzeciętne standardy bezpieczeństwa pracy. Zostali oni wpisani na „**Złotą Listę Pracodawców**” Państwowej Inspekcji Pracy.

2. NAGRODA IM. HALINY KRAHELSKIEJ

Nagroda im. Haliny Kraheleskiej przyznawana jest za wybitne osiągnięcia w dziedzinie prewencji zagrożeń zawodowych, nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, wynalazczości, projektowania i wdrażania bezpiecznych technik i technologii w zakresie ochrony pracy, a także popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa pracujących.

W 2016 r. Główny Inspektor Pracy Nagrodę im. Haliny Kraheleskiej przyznał 10 Laureatom.

Nagrodzeni zostali przedstawiciele organizacji społecznych i związkowych oraz administracji państwowej działający na rzecz ochrony pracy. Wśród tej grupy byli również przedstawiciele środowiska naukowo-badawczego, a także gospodarczego. Uroczyste wręczenie nagród nastąpiło podczas gali na Zamku Królewskim.

3. KONKURS „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY”

Ogólnopolski konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy” jest organizowany od 2013 r. w szkołach uczestniczących w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Jest formą popularyzacji kultury bezpiecznej pracy oraz wiedzy z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia i przepisów bhp.

Wraz z początkiem roku szkolnego rozpoczęła się IV edycja konkursu, do której przystąpiły **344 szkoły** (w I edycji – 275). W etapie szkolnym konkursu wzięło udział ponad **8,4 tys. uczniów**. Po dwóch uczniów z każdej szkoły wyłonionych w drodze eliminacji szkolnych zakwalifikowano do etapu regionalnego. W wielu województwach konkurs Państwowej Inspekcji Pracy odbywa się pod honorowym patronatem kuratorów oświaty, marszałków województw lub prezydentów miast. Warto podkreślić, że systematycznie wzrasta liczba szkół i uczniów uczestniczących w konkursie.

W kwietniu w Centrum Nauki Kopernik w Warszawie odbył się finał centralny III edycji konkursu, w którym uczestniczyło 45 uczniów - laureatów etapów regionalnych (reprezentujących szkoły ze wszystkich województw). Pierwsze miejsce w finale centralnym zajęła **Edyta Sygitowicz** reprezentująca Zespół Szkół

Ponadgimnazjalnych Nr 2 im. Stanisława Staszica w Tomaszowie Mazowieckim, drugie – **Marlena Jarmażewska** z Zespołu Szkół im. Bohaterów Września 1939 Roku w Iławie (OIP Olsztyn) a trzecie – **Magdalena Stankiewicz** z Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych w Białymstoku.

LAUREATKI KONKURSU



4. KONKURS „BEZPIECZNIE OD STARTU”

XVI edycję ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy zorganizowano tradycyjnie dla uczniów z zakładów rzemieślniczych. Konkurs został przygotowany we współpracy ze Związkiem Rzemiosła Polskiego. Ma na celu popularyzowanie wiedzy o podstawowych przepisach prawnej ochrony pracy oraz zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów zawodu w rzemiośle. Uczestnikami konkursu byli młodociani reprezentujący różne zawody, takie jak: murarz, tokarz, cukiernik, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, kucharz, elektryk. **Na etapie regionalnym do konkursu przystąpiło 650 uczniów z 26 izb rzemieślniczych, a do finału zakwalifikowało się 46 osób.** Uczestnicy finału odpowiadali na pisemne pytania testowe z zakresu: prawnej ochrony i technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii, przepisów przeciwpożarowych oraz zasad udzielania pierwszej pomocy. Poziom wiedzy uczestników jak co roku był bardzo wysoki.

5. KONKURS

„BEZPIECZNE GOSPODARSTWO ROLNE”

Konkurs „**Bezpieczne Gospodarstwo Rolne**” organizowany jest od 14 lat przez Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Państwową Inspekcję Pracy. Cieszy się dużym zainteresowaniem wśród rolników, o czym świadczy dotychczasowy udział ponad **17 tys. gospodarstw**. W 2016 r. do konkursu przystąpiło **970 gospodarstw indywidualnych**. Inspektorzy PIP uczestniczyli, jako członkowie komisji, w **wizytacji 820 gospodarstw**. Laureaci poszczególnych etapów otrzymywali nagrody rzeczowe ufundowane m.in. przez okręgowych inspektorów pracy. W finale krajowym **małżeństwo Rokickich** z Białej Rawskiej w województwie łódzkim otrzymało **nagrodę specjalną Głównego Inspektora Pracy** za stosowanie innowacyjnych rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym.

Podczas wizytacji gospodarstw wykonywano zdjęcia i filmiki poglądowe, które następnie wykorzystywano

jako materiały edukacyjne, m.in. podczas szkoleń dla rolników. Upowszechnianie wśród uczestników konkursów i szkoleń sprawdzonych rozwiązań technicznych i ergonomicznych, zastosowanych przez laureatów, przyczynia się do wprowadzania zmian poprawiających bezpieczeństwo pracy w kolejnych gospodarstwach.

WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI, DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA PIP

Realizując działania prewencyjno-promocyjne, Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z wieloma partnerami, którzy reprezentują związki zawodowe, organizacje pracodawców, stowarzyszenia pracowników służby bhp, terenowe organy administracji państwowej, organy samorządu terytorialnego itp. Partnerzy włączają się w organizację szkoleń, konkursów i konferencji oraz uczestniczą w innych wydarzeniach przygotowanych przez PIP. **W działaniach inspekcji wzięło udział** w roku sprawozdawczym ponad **27 tys. osób**, w tym: ponad 1,3 tys. przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych, ponad 800 ponadzakładowych organizacji związkowych, ponad 4,7 tys. społecznych inspektorów pracy, 1 949 pracowników służby bhp lub osób realizujących jej zadania oraz ponad 3,2 tys. uczniów na różnym szczeblu edukacji. Większość partnerów uczestniczyła w **522 szkoleniach** zorganizowanych na terenie całego kraju (sam cykl „Czas na społeczną inspekcję pracy” objął ponad **4 400 osób**).

Przedstawiciele inspekcji brali również udział w ogólnopolskich debatach i konferencjach powiązanych tematycznie z działalnością PIP (takich jak: „**Ograniczanie zagrożeń zawodowych związanych z czynnikami szkodliwymi w środowisku pracy**”, „**Zdrowe miejsce pracy – dobre praktyki w eliminowaniu zagrożeń**”, „**W poszukiwaniu paradygmatu dobrostanu pracowniczego**”, „**Dyskryminacja w zatrudnieniu z perspektywy PIP**” – na Uniwersytecie Warszawskim czy „**Zdrowa praca popłaca**” – na UWM w Olsztynie).

W ramach realizacji działań prewencyjno-promocyjnych OIP w Warszawie zorganizował **konferencję „Zakład pracy wspólnym dobrem”**, której celem była prezentacja problematyki ochrony pracy, w tym dobrych praktyk w zakresie kultury organizacyjnej i technicznej.

Natomiast Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi przygotował **symposium pn. „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”**. Do współpracy merytorycznej zaproszono Instytut Medycyny Pracy im. prof. Jerzego Nofera w Łodzi, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Celem spotkania była promocja ochrony zdrowia zawodowego w zakładach pracy i prewencja w zakresie zagrożeń wypadkowych i zawodowych, a także promocja kultury bezpieczeństwa i praworządności w zakładach pracy.

Problematykę zatrudniania osób niepełnosprawnych podjął bydgoski Okręgowy Inspektorat Pracy, który przy udziale Wyższej Szkoły Gospodarki, Stowarzyszenia Bez Ograniczeń oraz Zespołu Szkół nr 19 w Bydgoszczy przygotował **konferencję „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu”**. Hasło przewodnie spotkania brzmiało: „Mówię, słyszę i widzę”. Program przedsięwzięcia, w którym udział wzięło ponad 80 osób, obejmował **10 prelekcji** zaprezentowanych przez osoby niepełnosprawne, przedstawicieli instytucji i pracodawców. Główną ideą konferencji było promowanie dobrych praktyk w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zwiększanie świadomości społecznej wśród pracodawców, a przede wszystkim – przełamywanie barier w podejściu osób zdrowych do niepełnosprawnych.

Podejmowano również działania we współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Głównym celem kooperacji było przekazanie osobom bezrobotnym najnowszych informacji z zakresu prawa pracy.

Udało się nawiązać współpracę z uczelniami wyższymi, np. z Akademią Górniczo-Hutniczą, Politechniką Krakowską, Uniwersytetem Ekonomicznym w Katowicach czy Uniwersytetem Śląskim. Inspektorzy uczestniczyli w spotkaniach ze studentami, m.in. w ramach cyklu szkoleń podczas **XVII edycji projektu „Akademia Kompetencji”**, organizowanej przez Biuro Karier Uniwersytetu Łódzkiego.

Wsparciem działań informacyjno-prewencyjnych była **działalność wydawnicza** PIP. Coroczny plan wydawniczy jest konstruowany na podstawie programu działania inspekcji oraz planowanych zadań okręgowych inspektoratów pracy. W ten sposób aktualizowane publikacje oraz nowe wydawnictwa stają się pomocnym narzędziem przy realizowaniu bieżących zadań i programów prewencyjnych oraz popularyzacji wiedzy z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2016 r. ukazały się **drukami 44 pozycje, spośród których 12 stanowiły nowości** (7 ulotek oraz 5 broszur). Pozostałe **32 pozycje, będące wznowieniami**, zostały zaktualizowane i dostosowane do obowiązującego stanu prawnego. Łączny nakład tych publikacji wyniósł **395 tys. egzemplarzy**.

Tematykę prawnej ochrony pracy poruszało **20 pozycji**, z czego nowością była kompleksowa, doskonale przyjęta przez odbiorców, broszura pt. „**Rodzice**

w pracy. Informator” oraz 5 ulotek z cieszącego się popularnością i uznaniem cyklu „Zanim podejmiesz pracę”. Wśród wznowień warto wspomnieć o kolejnej aktualizacji komiksu dla młodzieży „Moja pierwsza praca”, który w sposób przystępny i atrakcyjny popularyzuje prawo pracy wśród młodzieży.

Zakres bezpieczeństwa i higieny pracy obejmowały trzy wznowione wydawnictwa, z czego najważniejsza pozycja zatytułowana „ABC BHP. Informator dla pracodawców”, ze względu na liczne zmiany przepisów, została wydana dwukrotnie. Dwie wznowione publikacje wiązały się tematycznie z budownictwem. „Siatki, które ratują życie” oraz „Bezpieczne rusztowania” zostały nie tylko zmienione pod kątem obowiązujących przepisów prawnych, ale także uaktualnione o nowe rozwiązania techniczne i technologiczne.

W ramach kampanii i programu prewencyjnego „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna” ukazało się 6 nowych pozycji w sposób całościowy ujmujących zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w tartakach i stolarniach.

Dla rolników i ich rodzin wydanych zostało 7 uaktualnionych pozycji, w tym 3 broszury i 2 komiksy dla dzieci.

Na okoliczność najważniejszych wydarzeń organizowanych przez PIP przygotowano broszury prezentujące laureatów nagrody im. Haliny Kraheleskiej oraz laureatów konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

Wszystkie aktualne publikacje, również z lat poprzednich, są dostępne nieodpłatnie w Głównym Inspektoracie Pracy, okręgowych inspektoratach pracy oraz w wersji elektronicznej na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy.

* * *

Działania prewencyjno-promocyjne PIP skierowane są do branż o dużej skali wypadkowości i zagrożeń zawodowych. Wspierają pracodawców w eliminowaniu zagrożeń wypadkowych i przestrzeganiu prawa, stanowią ekspercką pomoc we właściwym stosowaniu przepisów.

W minionym roku kontynuowano realizację programów prewencyjnych „Zdobądź Dyplom PIP”, „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” oraz „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. Program informacyjno-edukacyjny „Budowa. Stop wypadkom!” jest już rozpoznawalny i uznawany w całej branży budowlanej. W programie „Kultura bezpieczeństwa”, skierowanym do młodzieży, która niedługo rozpocznie pracę zawodową, docieramy z informacją już do 467 placówek oświatowych.

Rok 2016 to również inauguracja trzyletniej (2016-2018) kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Zgodnie z założeniami połączono działania prewencyjne i kontrolne, które wspierała współpraca z mediami.

Działania medialne, adresowane do pracodawców i pracowników, realizowane były (od września do grudnia 2016 r.) ze środków Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, za pośrednictwem radia oraz Internetu. Przygotowano również specjalistyczne wydawnictwa wspomagające pracodawców w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy.

Działalność prewencyjno-promocyjna PIP ukierunkowana jest na mikroprzedsiębiorstwa i małe firmy, które mają najwięcej problemów z utrzymaniem standardów prawa pracy, w tym bhp. Wiedza przekazywana na szkoleniach i możliwość konsultacji ze specjalistami pomagają pracodawcom w lepszej organizacji własnych firm i zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy swoim pracownikom.

VII.

WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA



1. WSPÓŁPRACA KRAJOWA

Ważną płaszczyzną wypełniania ustawowych zadań przez Państwową Inspekcję Pracy była kontynuacja intensywnej współpracy z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli warunków pracy, instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy, a także placówkami naukowo-badawczymi. Współpraca służyła rozwiązywaniu bieżących problemów ochrony pracy oraz doskonaleniu przepływu i wykorzystywaniu informacji posiadanych przez poszczególne urzędy

i instytucje. Przyjęte w 2016 r. przez urząd priorytety w tym zakresie wynikały w szczególności z zadań programowych PIP, jak również z zaleceń i wniosków formułowanych podczas debat parlamentarnych, posiedzeń Rady Ochrony Pracy, sejmowych Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Polityki Społecznej i Rodziny.

Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do właściwych organów i urzędów 15,6 tys. powiadomień o wynikach kontroli. Ponadto na wniosek zainteresowanych stron przeprowadzono 3,2 tys. kontroli, a wspólnie z innymi organami 612.

Współdziałanie PIP z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy (wybrane dane liczbowe)

Wyszczególnienie	Kontrole wspólne			Kontrole na wniosek organu współdziałającego			Zawiadomienia o wynikach kontroli przeprowadzonych przez PIP		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Prokuratura	10	5	10	58	62	84	232	247	342
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	11	2	6	309	310	323	1 256 +56*	1 462 +131*	1 614 +233*
Wojewodowie	4	6	5	113	141	135	409	315	217
Najwyższa Izba Kontroli	0	0	0	117	11	5	116	8	5
Urząd kontroli skarbowej, urzędy skarbowe	15	8	22	688	697	834	939	981	1 062
Urzędy górnicze	11	18	18	10	14	12	16	21	31
Urząd Dozoru Technicznego	4	10	10	14	7	10	1 092	1 235	1 245
Transportowy Dozór Techniczny	2	0	0	6	2	3	17	18	9
Urząd Transportu Kolejowego	2	7	7	11	11	5	16	18	16
Państwowa Inspekcja Sanitarna	13	8	24	143	153	197	267	328	328
Inspekcja Ochrony Środowiska	9	15	17	26	19	10	38	51	39
Państwowy nadzór budowlany	8	12	31	14	29	30	275	232	319
Inspekcja Transportu Drogowego	0	0	0	10	13	6	23	26	38
Państwowa Straż Pożarna	13	24	21	19	11	13	120	91	96
Policja	233	181	189	358	366	392	570	620	641
Urzędy celne	5	6	10	102	182	150	95	165	77
Straż Graniczna	148	104	114	43	59	61	464	306	251
Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy	0	0	0	46	45	75	159	234	289
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	0	0	1	39	15	23	48	34	47
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	0	0	0	1	1	3	1 380**	1 365**	1 474**
Marszałkowie województw	0	0	0	24	12	10	84	114	108
Starostowie, prezydenci miast	2	1	6	182	235	304	549	1 047	1 234
Wójtowie, burmistrzowie	0	0	1	16	8	18	40	79	41
Wojewódzkie urzędy pracy	0	0	0	42	32	43	55	51	58
Powiatowe urzędy pracy	5	3	4	532	618	577	515	660	581

* informacje o nieprawidłowościach dot. formularza ZUS IWA

** zawiadomienia kierowane przez PIP zgodnie z ustawą o systemie oceny zgodności

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY NA FORUM:

• **komisji sejmowych i senackich**

Główny Inspektor Pracy oraz pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w **12** posiedzeniach sejmowej **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, podczas których przedstawiono opracowania i informacje związane z realizacją ustawowych zadań urzędu:

- ✓ Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2016-2018;
- ✓ Bariery w sprawowaniu przez PIP nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy i legalności zatrudnienia;
- ✓ Działania nadzorczo-kontrolne i prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie eliminowania zagrożeń wypadkowych przy wykonywaniu prac budowlanych;
- ✓ Legalność zatrudnienia obywateli polskich w świetle wyników działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy prowadzonej w 2015 r.;
- ✓ Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych na podstawie wyników działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2013-2015;
- ✓ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. wraz ze stanowiskiem Rady Ochrony Pracy – wspólne posiedzenie z Komisją Polityki Społecznej i Rodziny;
- ✓ Funkcjonowanie rozwiązań prawnych dotyczących czasu pracy wprowadzonych do Kodeksu pracy w 2013 r.;
- ✓ Wyniki kontroli przeprowadzonych w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest;
- ✓ Sprawozdanie z wykonania budżetu państwa za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2015 r. wraz z Analizą NIK w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy – dochody i wydatki – rozpatrzenie i zaopiniowanie dla Komisji Finansów Publicznych.

Kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy brało także udział w posiedzeniach komisji poświęconych rozpatrzeniu i zaopiniowaniu dla Komisji Finansów Publicznych rządowego projektu ustawy budżetowej na lata 2016 i 2017 w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy.

W okresie sprawozdawczym przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w **24** posiedzeniach różnych **sejmowych komisji, podkomisji i komisji nadzwyczajnych**, rozpatrujących opracowania dotyczące warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym w posiedzeniach **Komisji Polityki Społecznej i Rodziny** zajmującej się m.in. rządowym projektem *ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, a także w posiedzeniach

Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach, w tym **Podkomisji Stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy**.

Ponadto przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w **9** posiedzeniach **komisji senackich**.

• **Rady Ochrony Pracy**

W 2016 r. odbyło się **12** posiedzeń plenarnych **Rady Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej**, podczas których zaprezentowano informacje i opracowania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące wyników działalności urzędu, takie jak:

- ✓ Ocena skali zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienie w szarej strefie;
- ✓ Bezpieczeństwo i higiena pracy w sektorach gospodarki o największej liczbie wypadków śmiertelnych i ciężkich;
- ✓ Skutki dla budżetu państwa zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi i zatrudnienia w szarej strefie;
- ✓ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r.;
- ✓ Legalność zatrudnienia oraz ochrona praw pracowniczych cudzoziemców, w tym w szczególności obywateli Ukrainy, w świetle kontroli PIP;
- ✓ Wsparcie pracodawców dążących do poprawy bezpieczeństwa pracy za pomocą programów prewencyjnych PIP;
- ✓ System szkoleń w dziedzinie bhp – ocena skuteczności i nadzoru nad szkoleniami;
- ✓ Bezpieczeństwo pracy na kolei – przestrzeganie przepisów o czasie pracy maszynistów;
- ✓ Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r.

Zalecenia i wnioski Rady Ochrony Pracy sformułowane w *stanowiskach* odnoszących się do sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, jak również innych zagadnień będących przedmiotem obrad Rady znajdują odzwierciedlenie w realizowanych przez urząd działaniach nadzorczo-kontrolnych oraz prewencyjnych.

WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI INSTYTUCJONALNYMI

Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała współdziałanie z organami nadzoru i kontroli na rzecz ochrony pracy w ramach zawartych porozumień. Współpraca ta polegała na wymianie informacji, podejmowaniu działań interwencyjnych, wspólnych kontrolach w wyniku zgłaszanych skarg i sygnałów o naruszaniu przepisów prawa pracy. W celu doskonalenia współpracy z partnerami porozumień kontynuowany był cykl dwustronnych spotkań szkoleniowych. Podczas spotkania przedstawiciele **Urzędu Dozoru Technicznego** i Państwowej Inspekcji Pracy omawiano nieprawidłowości stwierdzone w toku kontroli, dotyczące przepisów bhp przy obsłudze

maszyn i innych urządzeń podlegających dozorowi technicznemu, wypadki ciężkie, zbiorowe i śmiertelne, m.in. na budowie Elektrowni Opole i Elektrowni Kozienice, strategię działania UDT w zakresie bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych oraz kompetencje i uprawnienia PIP związane z zapobieganiem zagrożeniom w środowisku pracy i ograniczaniem ich.

Podczas spotkania przedstawiciele okręgowych inspektoratów pracy z prokuratorami i sędziami podsumowano dotychczasową współpracę na szczeblu poszczególnych okręgów oraz zaprojektowano dalszą współpracę, a także konsultowano skomplikowane przypadki przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Na spotkaniu z prokuratorami pełniącymi funkcje koordynatorów ds. współpracy z Państwową Inspekcją Pracy omówiono bieżące sprawy związane z kierowanymi przez inspektorów pracy zawiadomieniami o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, jak również z udzielaniem pomocy prokuratorom prowadzącym postępowania.

Dodatkowo w ramach porozumienia pomiędzy **Głównym Inspektorem Pracy a Prokuratorem Generalnym** realizowano m.in. działania obejmujące ustalanie okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy, postępowania przygotowawcze wszczęte z zawiadomień inspektorów pracy o szczególnie nagannych praktykach pracodawców wyczerpujących znamiona przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

W ramach tej współpracy inspektorzy przeprowadzali kontrole na wniosek prokuratury oraz brali udział w postępowaniach prowadzonych przez prokuraturę, a także udostępniali dokumentację z kontroli na wniosek prokuratury lub policji.

Współdziałanie z przedstawicielami **wymiaru sprawiedliwości** zdominowały czynności o charakterze procesowym; inspektorzy pracy wielokrotnie występowali w charakterze oskarżycieli publicznych i świadków w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Uczestniczyli też w specjalistycznych szkoleniach prowadzonych przez sędziów, poświęconych tematyce prawa karnego – materialnego i procesowego, ze szczególnym uwzględnieniem zmian wprowadzonych *ustawą z dnia 11 marca 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego*, jak również wybranym zagadnieniom prawa wykroczeń związanym z wykonywaniem pracy zarobkowej (z uwzględnieniem obowiązujących od 15 kwietnia 2016 r. zmian wprowadzonych w Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia). Uczestnicy szkoleń omawiali kwestie uprawnień inspektorów pracy

na etapie postępowania wyjaśniającego i sądowego oraz analizowali praktyczne aspekty postępowania w sprawach o wykroczenia.

W ramach **współpracy z Rzecznikiem Praw Obywatelskich** w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania (*ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*) Główny Inspektorat Pracy poinformował Rzecznika o napływających skargach dotyczących dyskryminacji, kontrolach PIP i innych działaniach na rzecz równego traktowania oraz akcjach popularyzujących tematykę równościową wśród pracodawców i pracowników.

Współpraca z Biurem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych polegała na wymianie doświadczeń – okręgowe inspektoraty pracy przekazywały GIODO informacje o stwierdzonych przypadkach podejrzenia naruszenia przez pracodawców przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, natomiast GIODO przekazywał stanowiska organu w zakresie dotyczącym danych osobowych pracowników.

Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w dorocznej konferencji na temat Big Data, związanej z obchodami X Dnia Ochrony Danych Osobowych i zorganizowanej przez GIODO wspólnie z Uniwersyteciem Warszawskim; w spotkaniu przygotowanym przez Biuro GIODO we współpracy z Przedstawicielstwem Komisji Europejskiej w Polsce, które poświęcone było w szczególności problematyce ochrony danych osobowych w świetle ogólnego rozporządzenia o ochronie danych; w konferencji dotyczącej reformy ochrony danych osobowych zorganizowanej przez GIODO.

Wspólnie z przedstawicielami **Państwowej Straży Pożarnej i Inspekcji Ochrony Środowiska** PIP kontynuowała działania kontrolne i prewencyjne w zakładach dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej w branży naftowej i gazowej oraz zakładach azotowych. Celem współdziałania było stymulowanie przedsiębiorstw do systematycznej poprawy bezpieczeństwa w trzech wzajemnie uzupełniających się obszarach: ochrony pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska. Zachęcano przedsiębiorstwa do systematycznych samokontroli, które pomagają pracodawcom spełniać wymagania dyktowane przepisami prawa oraz weryfikować procedury i systemy bezpieczeństwa.

Wspólne działania objęły 50 zakładów, zatrudniających prawie 17,5 tys. osób, w większości (99,3%) na podstawie umowy o pracę. Inspektorzy i strażacy wysoko oceniają stan przestrzegania przez pracodawców i kierownictwo przepisów dotyczących ochrony

zdrowia i życia ludzi, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.

Wspólne kontrole doprowadziły do wdrożenia w firmach zintegrowanych systemów zarządzania, co pomaga zapewnić stałą poprawę warunków pracy. Potwierdzeniem ciągłej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy jest systematycznie malejąca liczba wypadków przy pracy.

Współpraca z **wojewódzkimi inspektoratami transportu drogowego** polegała głównie na wymianie informacji o kontrolach oraz skargach. Wymiana informacji miała na celu wyeliminowanie jednoczesnego prowadzenia kontroli przez oba organy w tych samych firmach. Ponadto odbywały się bieżące konsultacje w sprawie wątpliwości interpretacyjnych dotyczących przepisów o czasie jazdy i odpoczynku kierowców.

Inspektorzy pracy wspólnie z inspektorami transportu drogowego prowadzili także szkolenia dla przewoźników w ramach działań prewencyjno-promocyjnych. Tematyka szkoleń dotyczyła czasu jazdy, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców oraz zagrożeń związanych z transportem drogowym.

Okręgowe inspektoraty pracy w roku 2016 kontynuowały i inicjowały współpracę z przedstawicielami **terytorialnych struktur administracji rządowej i samorządowej oraz partnerami społecznymi i instytucjonalnymi funkcjonującymi na obszarze poszczególnych województw**. Współpraca polegała na doskonaleniu przepływu i wykorzystywaniu informacji posiadanych przez poszczególne urzędy, podejmowaniu interwencyjnych działań kontrolnych oraz informowaniu o wynikach kontroli. Realizowano również wspólne inicjatywy, takie jak kampanie, konkursy, spotkania, konferencje i inne wydarzenia promujące ochronę pracy.

Przykładem współpracy regionalnej są działania inspektorów pracy i przedstawicieli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zmierzające do obniżenia poziomu wypadkowości w zakładach pracy poprzez organizowanie szkoleń pracodawców i ich przedstawicieli oraz działania prewencyjne w wybranych podmiotach. Ponadto inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie włączyli się do akcji o nazwie „**Podkarpackie Dni Biznesu**”, której inicjatorem był Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie. Przedsięwzięcie adresowane było do przedsiębiorców, pracodawców, osób planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej, a także podmiotów zainteresowanych prowadzeniem biznesu w województwie podkarpackim. Celem akcji było merytoryczne i praktyczne wsparcie przedsiębiorczości w regionie, motywowanie do jej rozwoju oraz tworzenia nowych miejsc pracy z wykorzystaniem

potencjału kadrowego Podkarpacia. W ramach akcji zorganizowano szereg bezpłatnych szkoleń, warsztatów i stoisk informacyjno-eksperymentalnych oraz konferencji, w których uczestniczyli przedstawiciele z Okręgowego Inspektoratu Pracy, Urzędu Statystycznego, Urzędu Kontroli Skarbowej, Izby Skarbowej, Urzędu Celnego w Rzeszowie. Tematyka warsztatów i szkoleń dotyczyła wypadków przy pracy, profilaktycznych badań lekarskich, zmian w prawie pracy w zakresie terminowych umów o pracę, najczęściej występujących problemów związanych z rozliczeniami w zakresie podatków, zasobów bazodanowych statystyki publicznej – korzystania z danych na potrzeby prowadzonej działalności. Druga edycja przygotowana była dla przedsiębiorców i pracodawców branży transportowej. W trakcie szkolenia omówione zostały zagadnienia prawne związane z czasem pracy wynikające z Kodeksu pracy oraz *ustawy o czasie pracy kierowców*.

Z inicjatywy Państwowej Inspekcji Pracy oraz członków Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie w całej Polsce odbywały się szkolenia w ramach **Tygodnia Bezpieczeństwa**. Inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie nawiązali współpracę z przedstawicielami przedsiębiorstw: BUDIMEX SA, SKANSKA SA oraz WARBUK SA, prowadzących budowy na terenie województwa podkarpackiego. Ustalono harmonogram wspólnych przedsięwzięć. Na budowach zostały przeprowadzone szkolenia dla przedstawicieli generalnych wykonawców i przedsiębiorstw uczestniczących w realizacji inwestycji (na budowie odcinka autostrady A4 – Rzeszów – Wierzbna, na budowie wielorodzinnego budynku mieszkalnego w Rzeszowie oraz na budowie odcinka drogi S19). Wśród pracodawców, którzy przystąpili do Porozumienia, znalazły się m.in. firmy realizujące na Opolszczyźnie duże inwestycje, tj. rozbudowę Elektrowni Opolo oraz budowę obwodnicy Nysy. Cykl spotkań – wykładów dla pracowników ww. firm i podwykonawców opierał się na prezentacji i analizie wypadków przy pracy ze skutkiem śmiertelnym, które były przedmiotem badań inspektorów OIP w Opolu.

Bieżąca sytuacja gospodarczo-polityczna związana z zatrudnianiem cudzoziemców spowodowała wzmocnienie działań w ramach podpisanego ze **Strażą Graniczną** porozumienia o współdziałaniu. Przykładem inicjatyw na poziomie regionu są działania ukierunkowane na kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców podejmowane przez okręgowe inspektoraty pracy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie wraz z oddziałem

Straży Granicznej zorganizował konferencję nt. „**Rola organów kontrolnych w kształtowaniu lokalnego rynku pracy**”, której celem była wymiana poglądów nt. wpływu działań organów kontrolnych na relacje między podmiotami lokalnego rynku pracy. W konferencji brały udział: Lubelski Urząd Wojewódzki, Wojewódzki Urząd Pracy, powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego oraz Nadbużański Oddział Straży Granicznej w Chełmie. Uczestnicy konferencji poznali m.in. strukturę potrzeb lokalnego rynku pracy oraz prognozę działań i kierunków współdziałania z Państwową Inspekcją Pracy i Strażą Graniczną. Ważnym przesłaniem konferencji było wskazanie potrzeby kontynuowania współpracy wszystkich urzędów działających w sferze ochrony pracy na rzecz poprawy funkcjonowania podmiotów na lokalnym rynku pracy. Taki kierunek działania umożliwi osobom poszukującym pracy lepszy dostęp do rynku, a przedsiębiorcom stworzenie warunków sprzyjających legalnemu powierzaniu pracy i ograniczaniu szarej strefy.

Innym przykładem promocji ochrony pracy na poziomie regionu było zorganizowanie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu wspólnie z Wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu konferencji nt. „**Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy. Inspekcja pracy – wyzwania przyszłości**”. Podczas konferencji rozmawiano o roli ochrony pracy, jej miejscu w systemie oraz wyzwaniach stojących przed Państwową Inspekcją Pracy. Główny Inspektor Pracy omówił zakres zadań, uprawnienia i rolę Państwowej Inspekcji Pracy w strukturze organów kontroli warunków pracy. Przedstawiciele nauki i praktycy wyrazili opinie na temat przepisów regulujących działalność Państwowej Inspekcji Pracy, nowych uprawnień i zadań oraz metod zwiększenia skuteczności PIP.

W 2016 r. specjaliści Państwowej Inspekcji Pracy wspierali wiedzą i doświadczeniem rady i eksperckie zespoły problemowe oraz uczestniczyli w konferencjach i seminariach poświęconych wymianie wiedzy i doświadczeń pomiędzy naukowcami realizującymi badania naukowe na rzecz ochrony pracy oraz przedstawicielami służb państwowych, wykonującymi zadania w tym zakresie.

Podczas realizacji III etapu programu wieloletniego „**Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy**” przedstawiciele PIP uczestniczyli w spotkaniach organizowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, poświęconych ocenie wyników zakończonych projektów i zadań.

Współpraca z **CIOP-PIB** wiązała się również z udziałem w pracach:

- Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy,
- Rady Zarządzającej działającej przy Ośrodku Certyfikacji Indywidualnych Środków Ochronnych i Roboczych CIOP-PIB,
- Komisji Konkursowej Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy oraz Konkursu na plakat bezpieczeństwa pracy,
- dotyczących wymagań oceny zgodności dla środków ochrony indywidualnej kontrolowanych przez PIP w ramach nadzoru rynku.

Ponadto przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w spotkaniach:

- Rady Programowej „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032 (koordynacja: Ministerstwo Rozwoju),
- Forum Współpracy w zakresie nadzoru nad chemikaliami (koordynacja: Główny Inspektorat Sanitarny),
- komitetów technicznych Polskiego Komitetu Normalizacyjnego, w tym Komitetu ds. Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy oraz Komitetu ds. Bezpieczeństwa Maszyn i Urządzeń Technicznych oraz Ergonomii.

2. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

W związku z ciągłą ewolucją form zatrudnienia na europejskim rynku pracy oraz potrzebą zapewnienia godziwych i bezpiecznych warunków pracy osobom zatrudnionym w Polsce i poza granicami kraju Państwowa Inspekcja Pracy poszukiwała nowych rozwiązań, angażując się w inicjatywy międzynarodowe oraz współpracując z kluczowymi partnerami i instytucjami.

WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI MIĘDZYNARODOWYMI

Podczas ubiegłorocznych posiedzeń **Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC)**, które odbyły się w Holandii i na Słowacji, polska delegacja podjęła dyskusję na temat bieżących działań wspólnotowych na rzecz poprawy stanu ochrony pracy. W programie konferencji SLIC w Amsterdamie, poświęconej prewencji i kontroli w zakresie narażenia na substancje niebezpieczne, w szczególności na azbest i respirabilną krzemionkę krystaliczną w sektorze budowlanym, znalazło się wystąpienie przedstawiciela PIP pt.: „Program oczyszczania kraju z azbestu i kontrole PIP w zakresie przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania azbestu”. Polskie doświadczenia zostały obszernie przedstawione przez naszego eksperta podczas

międzynarodowej konferencji o azbestie, zorganizowanej w ramach prezydencji holenderskiej.

Problematyka starzenia się pracowników i zmian na rynku pracy oraz roli inspekcji pracy w poprawie warunków pracy i zapobieganiu wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym została omówiona podczas posiedzenia SLIC na Słowacji. Dokonano m.in. przeglądu europejskich przepisów i polityki państw członkowskich, w tym w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej osób starszych, informowania pracodawców o potrzebie zróżnicowania oceny ryzyka zawodowego, jak również o korzyściach płynących z zatrudniania osób starszych.

Aktywność PIP na forum SLIC wiązała się także z zaangażowaniem naszych ekspertów w prace grup roboczych zajmujących się: egzekwowaniem prawa wspólnotowego, strategią UE na lata 2014-2020, transgranicznym egzekwowaniem prawa, projektem KSS (platformą wymiany informacji pomiędzy europejskimi inspekcjami pracy), przygotowaniem Dni Tematycznych na Słowacji i Malcie oraz dyrektywą maszynową (MACHEx), w tym przepisami dotyczącymi wykorzystania sprzętu roboczego do podnoszenia osób.

W ramach **Programu Wymiany Inspektorów Pracy**, realizowanego pod egidą Komitetu SLIC i finansowanego ze środków Komisji Europejskiej, odbyły się dwie wizyty studyjne. Pierwszą z nich, której gospodarzem była Inspekcja Spraw Społecznych i Zatrudnienia w **Holandii**, poświęcono działalności kontrolno-nadzorczej oraz prewencyjnej w związku z wypadkami przy pracy w branży budowlanej. Druga wizyta odbyła się w **Belgii**, a jej głównym założeniem było poznanie działalności tamtejszych służb inspekcyjnych w zakresie zwalczania pracy niezadeklarowanej oraz nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bhp w stosunku do pracowników tymczasowych oddelegowanych do pracy w Belgii. W tej samej formule, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie, zrealizowany został program wizyty dwóch inspektorów pracy z Holandii poświęcony metodom usuwania azbestu; w okręgu poznańskim odbyła się wizyta inspektora pracy z Cypru, której dominującym tematem była metodyka kontroli w sektorze chemicznym; Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie gościł przedstawicielkę rumuńskich służb inspekcyjnych, która zapoznała się z działalnością prewencyjno-promocyjną oraz metodologią kontroli PIP.

Eksperci urzędu byli także zaangażowani w prace **Grup Roboczych** oraz **Grup Współpracy Administracyjnej (ADCO)** do spraw: dyrektywy o środkach ochrony indywidualnej (89/686/EWG), dyrektywy maszynowej (2006/42/WE), dyrektywy dot. urządzeń dźwigowych

(95/16/WE), dyrektywy o prostych zbiornikach ciśnieniowych (87/404/EWG) i urządzeniach ciśnieniowych (97/23/WE).

Należy podkreślić zaangażowanie przedstawicielki inspekcji w prace funkcjonującego przy Komisji Europejskiej **Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników**, który dokonał analizy aktualnej sytuacji w państwach członkowskich UE w zakresie transpozycji dyrektywy 2014/67/UE z dnia 15 kwietnia 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmian funkcjonalności Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI) w związku z przyjęciem dyrektywy wdrożeniowej oraz stanu prac nad projektem dyrektywy zmieniającej dyrektywę 96/71/WE.

Odbyły się również dwa posiedzenia **Grupy Ekspertów Komisji Europejskiej ds. implementacji dyrektywy wdrożeniowej (2014/67/UE)**, w których uczestniczyli przedstawiciele PIP. Istota rewizji postanowień dyrektywy podstawowej o delegowaniu pracowników polega na wprowadzeniu zasady jednakowej płacy za identyczną pracę w tym samym miejscu, eliminowaniu zjawiska delegowania długoterminowego, jak również patologii wynikających z długich łańcuchów podwykonawstwa oraz na zapewnieniu zwiększonej ochrony pracowników tymczasowych przed nadużyciami. Dodatkowo Dykcja Generalna KE ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, we współpracy z Dykcją Generalną KE ds. Rynku Wewnętrznego, Przemysłu, Przedsiębiorczości oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw, zorganizowała w Brukseli szkolenie dotyczące nowych modułów w Systemie Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI), które będą wykorzystywane do współpracy państw członkowskich UE (w zakresie zadań wynikających z dyrektywy 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług).

Dodatkowo przedstawiciel PIP uczestniczył w dwóch spotkaniach **Europejskiej Platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie pracy niezadeklarowanej**, które odbyły się w Brukseli. Celem Platformy, skupiającej przedstawicieli właściwych instytucji publicznych, jest wsparcie działań zmierzających do rozwiązania problemu pracy nierejestrowanej z poszanowaniem kompetencji poszczególnych państw członkowskich poprzez: wspomaganie przedsięwzięć unijnych i krajowych, w tym skuteczniejsze egzekwowanie prawa, wzmocnienie potencjału organów państw członkowskich i zaangażowanych stron, motywowanie państw członkowskich do efektywniejszych działań związanych z ograniczaniem skali pracy nierejestrowanej.

W związku z członkostwem w **Międzynarodowej Sieci Instytutów Szkoleniowych w Dziedzinie Pracy (RIIFT)** delegacja PIP uczestniczyła w XX Spotkaniu Sieci (w portugalskim Estoril), które poświęcono roli inspekcji pracy w sektorze rolnictwa (w tym działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjnej służb inspekcyjnych w sektorze rolnym i leśnym, pracy niezadeklarowanej w tym obszarze, wykorzystywaniu pestycydów, wypadkom przy pracy). Zaprezentowane przez eksperta PIP efekty działalności kontrolno-nadzorczej w rolnictwie, a w szczególności wieloletnie doświadczenia w prewencji wypadkowej, uczestnicy ocenili jako wzorcowe.

WSPÓŁPRACA Z INSPEKCJAMI
POSZCZEGÓLNYCH KRAJÓW UE/EOG

Delegacja PIP złożyła wizytę w siedzibie Urzędu ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa Pracy (HSE) w **Wielkiej Brytanii**. Spotkanie służyło poznaniu działalności informacyjnej i promocyjnej brytyjskiej instytucji (kampanii medialnych i innych działań pozakontrolnych) oraz pozyskaniu wzorców i rozwiązań mogących wesprzeć kształtowanie w Polsce świadomości społecznej w zakresie bhp i tworzenie pozytywnego wizerunku urzędu.

Z inicjatywy Generalnego Inspektora Państwowego Urzędu Inspekcji Pracy **Republiki Czeskiej** w Opawie odbyło się spotkanie, na którym uczestnicy omawiali przypadki naruszania przepisów prawa wobec polskich pracowników wykonujących pracę na terenie Republiki Czeskiej oraz działalność agencji zatrudnienia kierujących pracownikami do pracy na terytorium tego kraju.

Również w obszarze legalności zatrudnienia kontynuowano kontakty **polsko-norweskie**, w ramach podpisanego w 2007 r. porozumienia o współpracy. W Głównym Inspektoracie Pracy odbyło się spotkanie z delegacją norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy. Poświęcono je wymianie doświadczeń i dobrych praktyk służących przeciwdziałaniu nadużyciom na rynku pracy, w tym nielegalnemu zatrudnieniu oraz nieprawidłowościom w procesie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, jak również działalności informacyjnej skierowanej do obywateli polskich podejmujących pracę w Norwegii.

W ramach współpracy z organami nadzoru nad warunkami pracy Królestwa **Danii** w Głównym Inspektoracie Pracy zorganizowano wizytę Komisji ds. Zatrudnienia duńskiego Parlamentu, podczas której omówiono najważniejsze zagadnienia z działalności PIP, w tym w zakresie współpracy międzynarodowej. Ponadto, pod przewodnictwem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, organizowane są cykliczne spotkania

z przedstawicielami duńskiego Ministerstwa Pracy, podczas których ekspert PIP uczestniczy w pracach zespołu roboczego, powołanego w ramach polsko-duńskiego Komitetu Sterującego. Celem grupy jest omawianie bieżących problemów związanych z podejmowaniem pracy przez obywateli polskich na terenie Królestwa Danii, w tym także w trybie delegowania w ramach świadczenia usług.

W związku z realizacją przez stronę **holenderską** projektu „Regionalna Sieć ds. Migracji Zarobkowej”, ukierunkowanego na udzielanie pomocy i wsparcia osobom zainteresowanym podjęciem pracy lub zatrudnieniem w Holandii, nasz urząd współpracował z Ambasadą Królestwa Niderlandów w Warszawie. Przedstawiciel PIP uczestniczył w szkoleniu dla doradców EURES na temat holenderskiego rynku pracy, prezentując informacje o delegowaniu pracowników, w szczególności do Holandii, oraz w spotkaniu z przedstawicielami organizacji pozarządowej FairWork, wspierającej w Holandii ofiary handlu ludźmi.

Inspekcja zaangażowana była we współpracę z **niemieckimi** urzędami odpowiedzialnymi za nadzór nad bezpieczeństwem pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest, w tym z Ministerstwem Pracy, Spraw Społecznych, Zdrowia, Kobiet i Rodziny Landu Brandenburgii, w ramach Polsko-Niemieckiego Zespołu Ekspertów ds. Azbestu. Celem spotkania (w Głównym Inspektoracie Pracy) była wymiana informacji w zakresie prawodawstwa, dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy przy zabezpieczaniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest, które obowiązują w Polsce i w Niemczech. Omówiono wymagania prawne wobec przedsiębiorców wykonujących takie prace oraz kwestie kwalifikacji i szkolenia pracowników narażonych na pył zawierający włókna azbestu. Kontynuowano prace nad wspólnymi materiałami przedstawiającymi wymagania i standardy bezpieczeństwa, które powinni respektować polscy i niemieccy przedsiębiorcy. Celem polsko-niemieckiego zespołu jest wypracowanie wspólnego dokumentu prezentującego podobieństwa i różnice w zakresie prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest na terenie Polski i Niemiec, co jest szczególnie istotne z uwagi na transgraniczny przepływ polskich pracowników. Efektem współpracy będą ponadto spójne wymagania w zakresie bezpiecznego wykonywania prac, dla zachowania zdrowia pracowników narażonych na rakotwórcze działanie pyłu azbestu.

Natomiast problematyce prewencji i kontroli narażenia pracowników na substancje chemiczne, w tym podczas usuwania wyrobów zawierających azbest, a także m.in. stosowaniu właściwych metod oceny

ryzyka związanego z występowaniem czynników rakotwórczych i mutagennych w środowisku pracy, poświęcona była wizyta grupy **francuskich** stażystów z Krajowego Instytutu Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (INTEFP) w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu. Zorganizowana została w ramach wsparcia, jakiego nasz urząd od kilku lat udziela francuskim służbom inspekcyjnym, w związku z realizacją stażu międzynarodowego dla przyszłych inspektorów pracy.

Z inicjatywy inspekcji **gruzińskiej** odbyło się w GIP spotkanie, którego uczestnicy poznali strukturę organizacyjną i zakres kompetencji PIP, a także metodologię tworzenia programów działania oraz proces kształcenia i doskonalenia polskich kadr inspekcyjnych w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu.

W odniesieniu do działań regionalnych, realizowanych przez jednostki organizacyjne PIP, należy wspomnieć o rozwijanej przez OIP w Krakowie współpracy ze **słowacką** inspekcją pracy w ramach podpisanego porozumienia z okręgiem w Koszycach. W 2016 r. odbyły się dwie wizyty studyjne słowackich inspektorów pracy w Krakowie, poświęcone m.in. prezentacji działalności nadzorczo-prewencyjnej PIP na dużych budowach, przestrzeganiu przepisów bhp podczas usuwania azbestu oraz działaniom urzędu skierowanym do rolników indywidualnych.

Natomiast OIP we Wrocławiu współpracował z niemieckimi służbami kontrolnymi, biorąc udział w zorganizowanej w Hamburgu konferencji dotyczącej ochrony pracowników i przepisów bhp w **Niemczech** oraz organizując wizytę studyjną delegacji niemieckiej we Wrocławiu. Wizyta miała na celu wzmocnienie współpracy w zakresie wymiany informacji o osobach podejmujących pracę w Niemczech i w Polsce w ramach swobodnego przepływu osób.

UDZIAŁ W MIĘDZYNARODOWYCH PROJEKTACH, KONFERENCJACH I SEMINARIACH

Wieloletnie dobre kontakty na forum międzynarodowym umożliwiły zorganizowanie w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu międzynarodowego seminarium pn. „**Prewencja jako metoda działania urzędów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy**”, w którym wzięli udział eksperci z ośmiu krajów europejskich: Holandii, Irlandii, Litwy, Niemiec, Polski, Portugalii, Słowacji i Wielkiej Brytanii. Przedstawiono doświadczenia dotyczące efektywnego oddziaływania na stan przestrzegania prawa pracy oraz poprawę standardów

bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładach pracy, omówiono różnorodne podejścia w zakresie strategii komunikacyjnej inspekcji pracy z przedsiębiorstwami, a także planowania oraz efektów działań kontrolnych w celu skutecznego nadzoru nad zakładami pracy najwyższego ryzyka. Dyskutowano o prewencyjnym charakterze tzw. pierwszej kontroli u pracodawców i zarządzaniu wiedzą o firmach nadzorowanych przez inspekcję pracy. Prelegenci zaprezentowali programy prewencyjne w poszczególnych krajach, w tym: polską inicjatywę kierowanej samokontroli, adresowaną do mikro- i małych przedsiębiorstw pn. „**Zdobądź Dyplom PIP**”, brytyjskie kodeksy dobrych praktyk oraz kampanie z wykorzystaniem mediów społecznościowych, strategie edukacyjne w Niemczech, promujące sprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w placówkach oświatowych, a także portugalskie kampanie informacyjne oraz efekty edukacji, poradnictwa i dialogu społecznego prowadzonych przez litewską inspekcję. Seminarium, niezwykle wysoko ocenione przez zagranicznych ekspertów, stanowiło cenną inspirację do wykorzystania w działaniach pozakontrolnych PIP.

Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu był również miejscem seminarium, zorganizowanego w ramach cyklicznych spotkań partnerów instytucjonalnych z Polski i Niemiec, właściwych w zakresie ochrony pracy, które odbywają się pod hasłem **Polsko-Niemieckiego Dialogu BHP**. Spotkanie poświęcono m.in. problematyce bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prac przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest, ze szczególnym uwzględnieniem środków ochrony indywidualnej oraz odzieży ochronnej używanej podczas takich prac, jak również obowiązkowych szkoleń bhp dot. prac wykonywanych w środowisku narażenia na czynniki szkodliwe. Zaprezentowano doświadczenia niemieckich partnerów w zakresie ochrony zdrowia pracowników przed azbestowymi odpadami podczas prac rozbiórkowych i remontowych oraz w trakcie ich likwidowania. Drugim obszarem dyskusji były zagadnienia budowania kultury bezpieczeństwa pracy wśród młodzieży poprzez działania informacyjno-edukacyjne, takie jak kampanie, konkursy, audycje w mediach, internetowe pakiety informacyjne, wydawnictwa, filmy i system przygotowania środowisk nauczycielskich do prowadzenia zajęć merytorycznych.

Wzorem lat ubiegłych Państwowa Inspekcja Pracy podjęła się realizacji europejskiego projektu dotyczącego delegowania pracowników, koordynowanego przez francuski Instytut INTEFP, a współfinansowanego ze środków UE, który skupia służby inspekcyjne i instytucje publiczne z czternastu państw członkowskich oraz

europäische Organisationen sozialer Partner. Die vierte Ausgabe des Projekts unter dem Motto **„Verbesserung der administrativen Zusammenarbeit durch koordinierte grenzüberschreitende Maßnahmen – Lernen durch Handeln“** ist auf den Sektor Bauwesen, Landwirtschaft und Arbeit als temporäre, in der beobachtet wird ein großer Prozentsatz der Mitarbeiter delegiert. Ihr Ziel ist die Verbesserung der administrativen Zusammenarbeit und des Informationszugangs, die Erhöhung der Kompetenz der zuständigen Behörden in grenzüberschreitenden Aktivitäten, das Verständnis der wirtschaftlichen Bedingungen in bestimmten Sektoren in verschiedenen Ländern, das Kennenlernen unterschiedlicher Instrumente und Methodologien der Arbeit. Der PIP-Vertreter nahm an den Arbeiten des Ausschusses, der das Projekt steuert, und an drei internationalen Seminaren in Brüssel, Amsterdam und Paris, die die erste Phase der Projektumsetzung bilden. Die Fertigstellung der Aktivitäten ist für die zweite Hälfte des Jahres 2017 vorgesehen.

Beobachtet werden die Probleme der Delegation von polnischen Bürgern zur Arbeit außerhalb der Landesgrenzen und die Bedeutung der richtigen Herangehensweise der Arbeitgeber und Mitarbeiter an die Bestimmungen der Richtlinie 96/71/WE im Hinblick auf die ordnungsgemäße Funktion innerhalb der Gemeinschaft des Arbeitsmarktes. Die PIP ist an der Umsetzung des Projekts mit dem Titel **„Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen Partnern und Popularisierung der besten Praktiken zur wirksameren Durchsetzung der europäischen Gesetzgebung im Bereich der Delegation von Mitarbeitern“**. Koordinator des Projekts in Polen ist der Gewerkschaftsbund NSZZ „Solidarność“. Das Projekt umfasst die Zusammenarbeit mit den Ländern der Region des Mittelmeermeeres. Im Rahmen des Projekts fanden Konferenzen internationaler Ebene in Rydz und in Wilna, nationale Seminare in Gdansk und in Krakau, mit der Teilnahme der Mitarbeiter der PIP, der Gewerkschaft NSZZ „Solidarność“ und externer Experten, die sich mit den Themen Delegation, Arbeit ausländischer Mitarbeiter und die Rechte der Arbeitnehmer befassen.

Zusätzlich wurde der PIP-Experte an dem Projekt mit dem Titel **„Ehrlich und verantwortungsvoll delegieren“**, der gemeinsam von den zentralen Gewerkschaften des Baubereichs aus sieben Ländern der EU (Polen, Frankreich, Belgien, Portugal, Spanien, Italien und Bulgarien), deren nationaler Koordinator der Gewerkschaftsbund „Budowlani“ ist, durchgeführt. Während der drei Seminare stellte der PIP-Vertreter Referate zum Thema polnische Vorschriften zur Delegation von Mitarbeitern und die Rolle der Inspektion in diesem Bereich vor. Die Idee des Projekts ist eine tiefere Analyse der Probleme der delegierten Mitarbeiter in jedem der Länder.

Zusätzlich sollte auch der Beitrag der Behörde zum Projekt **„Migrant Info – Unterstützung von Migranten und ihrer**

Einführung in die polnische Umgebung“, der im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Innere Angelegenheiten und der Verwaltung sowie der Internationalen Organisation für Migration (IOM) – dem Büro in Warschau, der gemeinsam mit dem FAMI-Fonds durchgeführt wird. Das Ziel des Projekts ist die Erleichterung des Informationszugangs zu den Bedingungen und den Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen in Polen für die Zielgruppe. Im Rahmen des Projekts werden unter anderem Konsultationen in Angelegenheiten der Legalität der Arbeitsausübung durch ausländische Mitarbeiter in Polen, der Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer, der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsschutzmaßnahmen durchgeführt. Auf Basis der Partnerschaft im Projekt werden die Experten der PIP durch die Unterstützung von Sachverständigen in der entsprechenden Kompetenz des Ausschusses.

Die Staatliche Arbeitsinspektion setzte die unterstützenden Aktivitäten für den neuen Inspektionsmechanismus **in der Ukraine**, unter anderem durch die Teilnahme von Experten an zwei internationalen Konferenzen in Kiew und Odessa. Während der Konferenz in Kiew, der gewidmeten dem Thema der Risiken in den Systemen der Gesundheits- und Arbeitssicherheit, stellte der PIP-Vertreter einen Referat über die Rolle der Risikoprüfung bei der Gestaltung von sicheren Arbeitsplätzen im Licht der Erfahrungen der polnischen Arbeitsinspektion vor. Die Konferenz war eine Gelegenheit zur Diskussion mit den Vertretern der Wissenschaft, der Arbeitssicherheit und der Hygiene der Arbeit führenden ukrainischen Unternehmen, der Arbeitsinspektion sowie der ausländischen Experten zum Thema der praktischen Lösungen und der Probleme, die die Bewertung des beruflichen Risikos bei der Gestaltung von sicheren Arbeitsplätzen betreffen. Stattdessen war das Thema der Konferenz in Odessa die Arbeitssicherheit in der Industrie. Die Problematik der Bewertung des beruflichen Risikos, insbesondere im Hinblick auf die psychologischen Verhaltensweisen der Mitarbeiter, wurde diskutiert. Die Methoden der Beseitigung der Gefahren in den Objekten mit der Teilnahme der Auftragnehmer und der Auftraggeber, wurden vorgestellt. Die Arbeitsinspektion wurde durch die Präsentation der Verfahren, der Schulungsinstrumente und der Informationsmaterialien, die zur Verbesserung der Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz dienen, unterstützt. Die polnische Delegation stellte eine Präsentation zum Thema der Zusammenarbeit der PIP mit den Unternehmen im Hinblick auf die Tätigkeit der Aufsichts- und Kontrollfunktion sowie der präventiv-educationalen. Der Experte für die Legalität der Beschäftigung nahm an der Konferenz in der Rolle des Referenten am Forum der ukrainischen Organisationen und der Initiative der Migranten, der von der Stiftung „Nasz Wybór“ organisiert, an der Panel-Diskussion über die Situation der ukrainischen Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt in Polen.

Die Inspektion wurde an die Aktivitäten der **Europäischen Gruppe der Inspektionen (EEP) im Bereich der Bekämpfung des Missbrauchs und der gezielten Freisetzung von Organismen Genetisch Modifizierten**. Die Konferenz der Gruppe in Utrecht wurde der praktischen

podejściu do kontroli w kontekście przepisów unijnych oraz kierunkom działań prowadzonych w Europie w zakresie zamkniętego użycia organizmów genetycznie zmodyfikowanych.

W czasie seminarium nt. narzędzi elektronicznych stosowanych w działaniach prewencyjnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które zorganizowała Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao, ekspert PIP przedstawił prezentację dot. poradnika dla inspektorów pracy, który ma służyć wspieraniu kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w małych przedsiębiorstwach. Dokument został opracowany w latach 2013-2015 przez zespół ekspertów, pod przewodnictwem przedstawiciela PIP, działający w ramach Grupy Roboczej SLIC ds. Egzekwowania Prawa Wspólnotowego. Opracowanie ma charakter przewodnika dla inspektorów i inspekcji pracy, stanowiącego zbiór dobrych praktyk – inicjatyw bhp w celu kształtowania kultury prewencyjnej w przedsiębiorstwach każdej wielkości, w szczególności w małych i średnich.

* * *

Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z organami nadzoru i kontroli warunków pracy w kraju stwarzała możliwość kompleksowego rozpoznania stanu faktycznego i podejmowania działań w celu rozwiązania problemów, szczególnie tych z pogranicza zakresu

kompetencji konkretnego urzędu. Wpłynęła także na usprawnienie procesu rozpatrywania spraw zgłoszonych przez zainteresowane podmioty. Wymierne efekty przyniosły również wspólne przedsięwzięcia prewencyjne i promocyjne, w szczególności kampanie, konkursy, seminaria, konferencje, narady oraz szkolenia, które w istotnym stopniu uzupełniają działalność kontrolną PIP.

Współpraca międzynarodowa przebiegała w obszarach rozległych merytorycznie i geograficznie, z uwzględnieniem zadań wynikających z nowych regulacji europejskich oraz w trosce o zapewnienie godnej pracy, a także zdrowia i bezpieczeństwa zawodowego pracowników krajowych i transgranicznych. W związku z nowymi formami zatrudnienia i organizacji pracy, nowymi zawodami, rosnącym znaczeniem małych i średnich przedsiębiorstw, zwiększoną aktywnością agencji zatrudnienia i niesłabnącą falą migracji zarobkowej – polscy inspektorzy pracy stają wobec nowych wyzwań, którym mogą sprostać m.in. dzięki efektywnej współpracy z instytucjami partnerskimi za granicą. Jednocześnie polskie doświadczenia, baza merytoryczna, metodologia działania i efekty pracy polskich służb inspekcyjnych są dla wielu partnerów zagranicznych i instytucji międzynarodowych wyznacznikiem standardów, które powinny być rozpowszechniane wśród pozostałych państw członkowskich.

VIII.

WNIOSKI LEGISLACYJNE
ORAZ OPINIOWANIE
PROJEKTÓW
AKTÓW PRAWNYCH



1. WNIOSKI LEGISLACYJNE GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

Główny Inspektor Pracy, realizując swoje uprawnienia określone w art. 18 ust. 1 pkt 5 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, skierował do właściwych ministrów **9 wniosków legislacyjnych**.

Wnioski zawierały propozycje nowych przepisów, jak też nowelizacji już istniejących aktów prawnych.

Do **Ministra Edukacji Narodowej** skierowano wniosek o podjęcie prac legislacyjnych zmierzających do uregulowania statusu prawnego pracowników niebędących nauczycielami, o których mowa w art. 7 ust. 1a, 1d i 1e *ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty* (Dz. U. z 2015 r. poz. 2156, z późn. zm.), zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego. Problem nieuzasadnionego różnicowania statusu pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w szkołach samorządowych oraz naruszania uprawnień pracowniczych osób, o których mowa w art. 7 ust. 1a, 1d i 1e *ustawy o systemie oświaty* – poprzez niestosowanie do tej grupy pracowników przepisów *ustawy o pracownikach samorządowych* i wydanego na jej podstawie *rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych* (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786) – był sygnalizowany przez Związek Nauczycielstwa Polskiego.

Odpowiadając na wniosek, Minister Edukacji Narodowej poinformował, że status osoby niebędącej nauczycielem, posiadającej przygotowanie uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć oraz status asystenta nauczyciela uregulowany jest w *ustawie o systemie oświaty*. Stosownie do art. 7 ust. 1b i 1f ww. ustawy – pracowników tych zatrudnia się na podstawie Kodeksu pracy, nie zaś na podstawie *ustawy o pracownikach samorządowych*. W tym stanie rzeczy nie jest możliwe rozszerzenie zakresu podmiotowego *rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych* o asystenta nauczyciela oraz osoby niebędące nauczycielami, posiadające przygotowanie uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć, zatrudnione na podstawie art. 7 ust. 1b i 1f *ustawy o systemie oświaty* – bez uprzedniego dokonania zmian w tej ustawie.

Do **Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** wystąpiono z wnioskiem o rozważenie możliwości podjęcia działań mających na celu doprecyzowanie zapisów w art. 304⁵ § 4 pkt 3 Kodeksu pracy poprzez

określenie specjalizacji lekarza stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych.

Odpowiadając na wystąpienie, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej poinformował, że zgłoszony problem powinien być rozważony przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, działającą przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Ministrowi Infrastruktury i Budownictwa przedstawiono wniosek o podjęcie działań legislacyjnych w przedmiocie określenia wysokości, warunków przyznawania i terminów wypłat ryczałtu pieniężnego za czyszczenie chemiczne umundurowania służbowego przysługującego pracownikom Inspekcji Transportu Drogowego, wskazanego w art. 69 ust. 2 *ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym* (Dz. U. z 2013 r. poz. 1414 z późn. zm.). Art. 69 ust. 3a pkt 4 *ustawy o transporcie drogowym* zawiera upoważnienie dla ministra właściwego do spraw transportu do określenia (w drodze rozporządzenia) wysokości, warunków przyznawania i terminów wypłat ryczałtu pieniężnego za czyszczenie chemiczne umundurowania służbowego przysługującego Głównemu Inspektorowi, wojewódzkiemu inspektorowi, ich zastępcom, inspektorom, a także na zasadach określonych przez Głównego Inspektora (w drodze zarządzenia) pracownikom Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego. Rozporządzenie nie zostało dotychczas wydane.

W odpowiedzi Minister Infrastruktury i Budownictwa poinformował, że Ministerstwo przygotowało projekt nowej *ustawy o Inspekcji Transportu Drogowego*. Z chwilą dokonania zmiany art. 69 ust. 3a stanowiącej upoważnienie do wydania rozporządzenia możliwe będzie podjęcie pracy nad rozporządzeniem w sprawie równoważnika pieniężnego przyznawanego w zamian za umundurowanie oraz ryczałtu pieniężnego za czyszczenie chemiczne umundurowania pracowników Inspekcji Transportu Drogowego.

Ministrowi Infrastruktury i Budownictwa przedstawiono też wniosek o nowelizację *rozporządzenia Ministra Komunikacji oraz Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 10 lutego 1977 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych* (Dz. U. Nr 7, poz. 30) poprzez dostosowanie poszczególnych zapisów do obecnych technologii wykonywania prac drogowych oraz uchylenie zapisów nieprzystających do dzisiejszych realiów lub dotyczących spraw uregulowanych innymi przepisami.

Do **Ministra Infrastruktury i Budownictwa** wystąpiono także o rozważenie możliwości zmiany § 2 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz. U. Nr 47, poz. 401) poprzez określenie szczegółowej treści instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych.

Minister nie odpowiedział na powyższe wnioski.

Do **Ministra Zdrowia** skierowano wniosek w sprawie zmiany brzmienia art. 36 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1868) w sprawie zwiększenia liczebności składu podstawowych zespołów ratownictwa medycznego do co najmniej trzech osób.

Minister nie odniósł się do wniosku. Na poprzedni wniosek w tej sprawie Minister Zdrowia odpowiedział, że wskazana propozycja będzie przedmiotem dalszych konsultacji. Mimo nowelizacji ww. ustawy w październiku 2016 r. proponowana przez Głównego Inspektora Pracy zmiana nie została wprowadzona.

Do **Ministra Zdrowia** skierowano też wniosek w sprawie nowelizacji rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332 ze zm.) poprzez:

- 1) wprowadzenie w rozporządzeniu obowiązku przechowywania przez pracodawcę egzemplarza skierowania na badania – potwierdzonego przez lekarza przeprowadzającego badania – w aktach osobowych pracownika;
- 2) umieszczenie badań przesiewowych w kierunku boreliozy w zakresie badań okresowych dla pracowników narażonych na czynnik biologiczny „Borrelia burgdorferi” we wskazówkach metodycznych stanowiących załącznik nr 1 do rozporządzenia.

W odpowiedzi Minister Zdrowia poinformował, że:

- odnośnie do pkt. 1 – zmiana jest bezprzedmiotowa, ponieważ wykracza poza upoważnienie ustawowe zawarte w art. 229 Kodeksu pracy;
- odnośnie do pkt. 2 – propozycja zostanie wnikliwie przeanalizowana i rozważona po zasięgnięciu opinii ekspertów oraz zainteresowanych podmiotów.

Ministrowi Środowiska zgłoszono wniosek dotyczący nowelizacji rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa

i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej (Dz. U. Nr 161, poz. 1141) poprzez uwzględnienie zagadnień odnoszących się do:

- 1) ramowego programu szkolenia operatorów pilarek (w tym określenia minimalnej liczby godzin zajęć teoretycznych i praktycznych), o którym mowa w § 21 oraz § 22 ww. rozporządzenia,
- 2) określenia zasad i warunków prowadzenia szkolenia operatorów pilarek w celu podnoszenia lub uzupełniania umiejętności i kwalifikacji zawodowych, o których mowa w § 23 ww. rozporządzenia.

Minister nie odniósł się do wniosku. Na poprzedni wniosek w tej sprawie Minister Środowiska odpowiedział, że zostaną podjęte w 2015 r. prace nad nowelizacją przedmiotowego rozporządzenia, mimo że delegacja zawarta w art. 237¹⁵ § 2 Kodeksu pracy nie zawiera wytycznych co do treści rozporządzenia, które na jej podstawie ma zostać wydane. Do chwili obecnej brak informacji o pracach podjętych przez Ministerstwo.

Ministrowi Rozwoju przedstawiono wniosek o ujednoczenie zasad szkolenia operatorów wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz trybu nadawania uprawnień do ich obsługi.

Minister Rozwoju nie odpowiedział na wniosek, rozpoczął jednak prace nad zmianą przepisów w zakresie nim objętym (zaprosił Głównego Inspektora Pracy do udziału w tych pracach).

2. OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH

W 2016 r. zaopiniowano ogółem **77 projektów aktów prawnych**, w tym:

- 40 ustaw,
- 34 rozporządzenia, w tym:
 - 14 Ministra Rozwoju,
 - 10 Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
 - 2 Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji,
 - 2 Ministra Zdrowia,
 - 1 Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej,
 - 1 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi,
 - 4 Rady Ministrów,
- 3 inne.

Zgłoszone propozycje i uwagi uzyskały w części akceptację i zostały uwzględnione w projektach aktów prawnych.

ANEKS



82,5 TYS.

KONTROLI

67,7 TYS.SKONTROLOWANYCH
PRACODAWCÓW
I INNYCH PODMIOTÓW**310,8** TYS.

DECYZJI DOT. BHP

6,1 TYS.

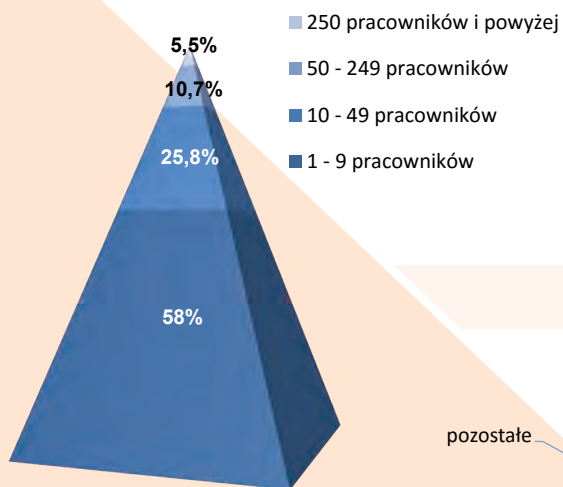
DECYZJI PŁACOWYCH

279,2 TYS.WNOSKÓW
W WYSTĄPIENIACH**12,9** TYS.

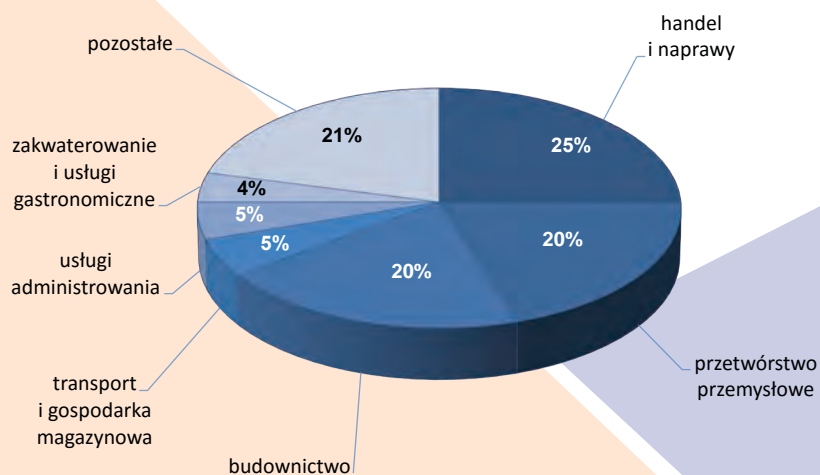
POLECEŃ

Najważniejsze
dane

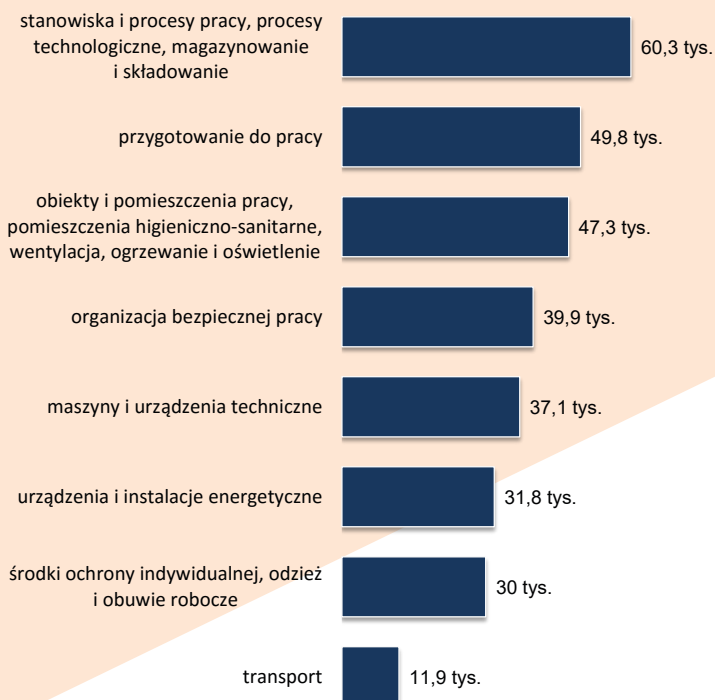
STRUKTURA KONTROLI (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)



STRUKTURA KONTROLI (WG SEKCJI PKD)



ZAKRES PRZEDMIOTOWY NAJCZĘŚCIEJ WYDAWANYCH DECYZJI DOT. BHP



310,8 TYS.
DECYZJI DOT. BHP

6,1 TYS.
DECYZJI PŁACOWYCH

61,6 TYS.
PRACOWNIKÓW,
KTÓRYCH DOTYCZYŁY
DECYZJE PŁACOWE

106,8 MLN ZŁ
NALEŻNOŚCI
OBJĘTYCH DECYZJAMI

279,2 TYS.
WNIOSKÓW
W WYSTĄPIENIACH

DECYZJE PŁACOWE

Decyzje wydane

liczba decyzji wydanych	6,1 tys.
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	61,6 tys.
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	106,8 mln zł

Decyzje zrealizowane

liczba decyzji zrealizowanych	2,5 tys.
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	22 tys.
kwota należności wypłaconych	31,3 mln zł

Decyzje zrealizowane częściowo

liczba decyzji zrealizowanych częściowo	84
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	516
kwota należności wypłaconych	2,6 mln zł
Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji (wg stanu na dzień 15.04.2017 r.)	36 mln zł

ZAKRES PRZEDMIOTOWY NAJCZĘŚCIEJ WYDAWANYCH WNIOSKÓW W WYSTĄPIENIACH

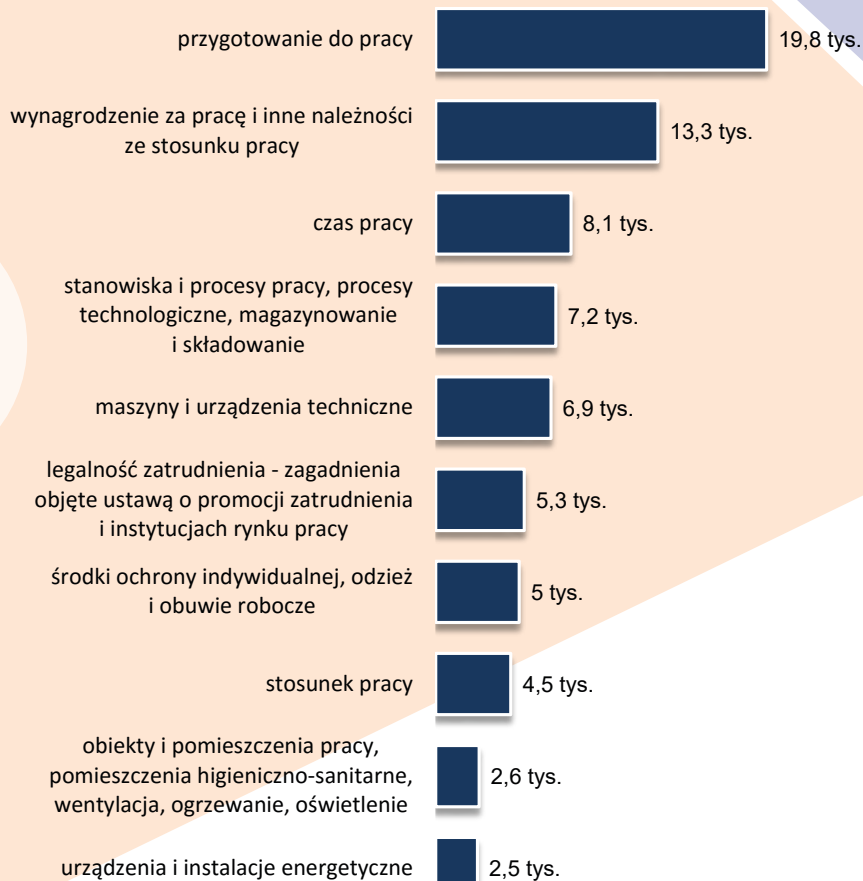


ZAKRES PRZEDMIOTOWY NAJCZĘŚCIEJ WYDAWANYCH POLECEŃ

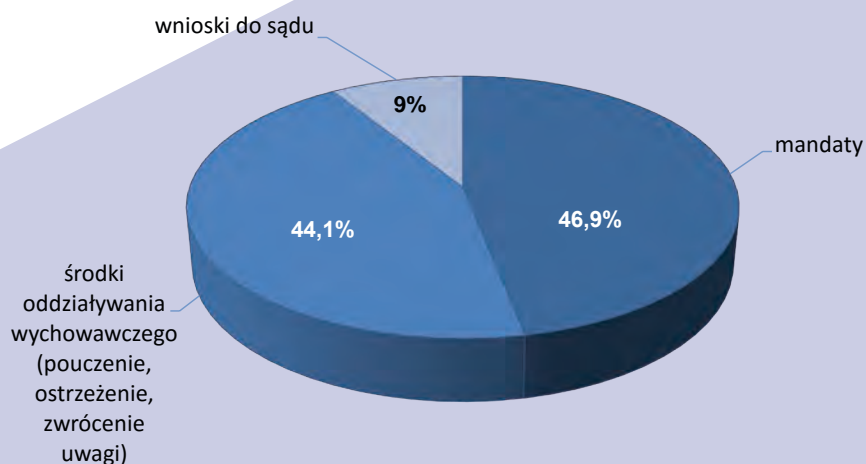


ZAKRES PRZEDMIOTOWY NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANYCH WYKROCZEŃ PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA

80 TYS.
WYKROCZEŃ



SANKCJE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI



15,9 TYS.
MANDATÓW

14,9 TYS.
ŚRODKÓW
ODDZIAŁYWANIA
WYCHOWAWCZEGO

3,1 TYS.
WNISKÓW
DO SĄDU

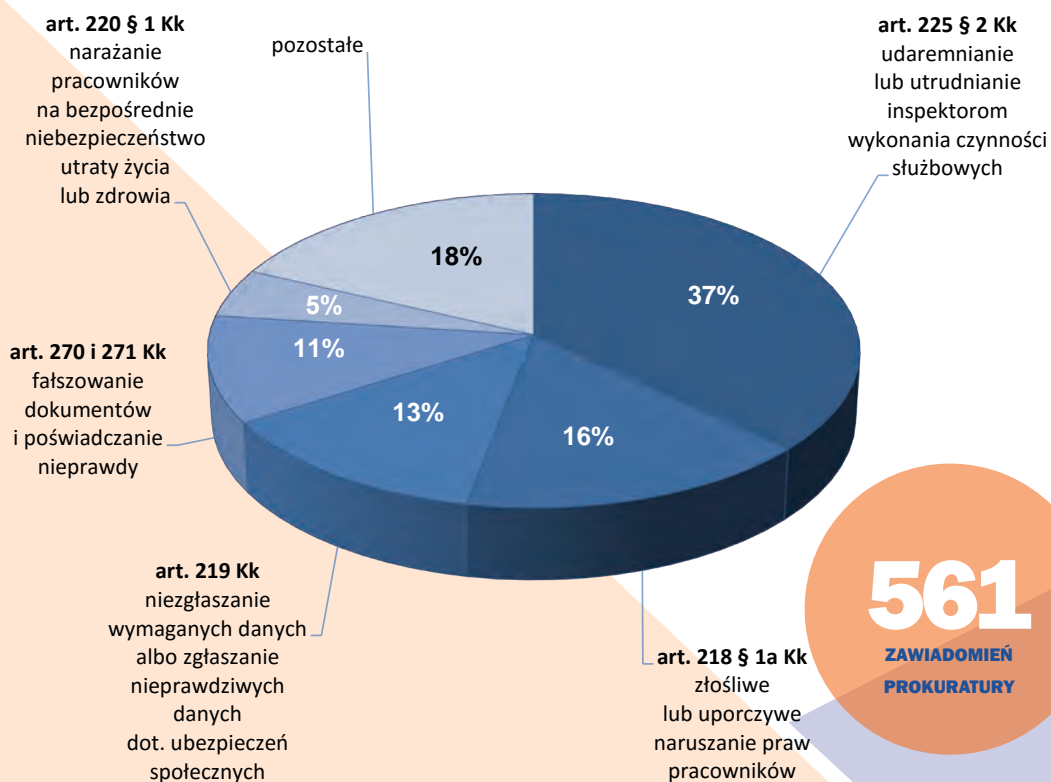
**ROZSTRZYGNIĘCIA WNISKÓW DO SĄDU
(wg stanu na dzień 28.02.2017 r.)**

Sprawcy wykroczeń ukarani karą nagany	33
Sprawcy wykroczeń ukarani karą grzywny	2 387
Osoby skazane na karę ograniczenia wolności	0
Osoby uznane za winne z odstępniem od wymierzenia kary	19
Osoby uniewinnione	38
Odmowa wszczęcia postępowania	7
Umorzenie postępowania	13

GRZYWNY NAŁOŻONE PRZEZ SĄDY I PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY

Kwota grzywien orzeczonych przez sądy ogółem	5,7 mln zł (średnia wys. grzywny 2,4 tys. zł)
Kwota grzywien nałożonych przez inspektorów w drodze mandatów karnych ogółem	19 mln zł (średnia wys. mandatu 1,2 tys. zł)

ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZAWIADOMIEŃ PROKURATORY

ZAWIADOMIENIA PROKURATORY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA
(wg stanu na dzień 28.02.2017 r.)

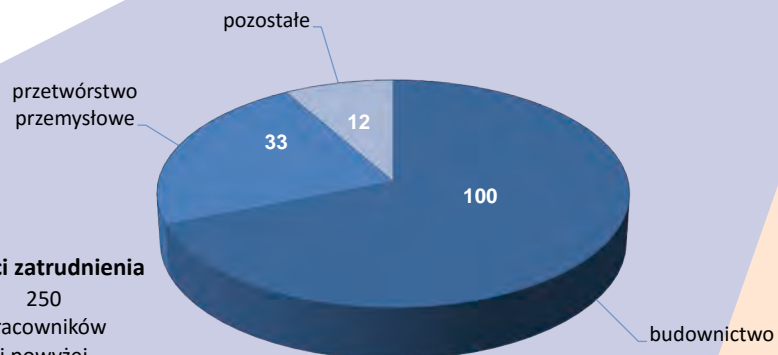
Liczba zawiadomień	561
Postępowania wszczęte	173
Odmowa wszczęcia postępowania	51
Umorzenie postępowania	148
Zawieszenie postępowania	13
Akty oskarżenia skierowane do sądu	74
Liczba wyroków skazujących na:	
- karę pozbawienia wolności z zawieszeniem kary	2
- karę pozbawienia wolności	1
- karę grzywny	10 (na łączną kwotę 45,4 tys. zł)
Liczba wyroków na podstawie art. 59 Kk (uznanie za winnego z odstąpieniem od wymierzenia kary)	0
Liczba wyroków uniewinniających	0
Liczba wyroków skazujących na karę ograniczenia wolności	1

WNIOSKI DO ZUS O PODWYŻSZENIE SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE WYPADKOWE

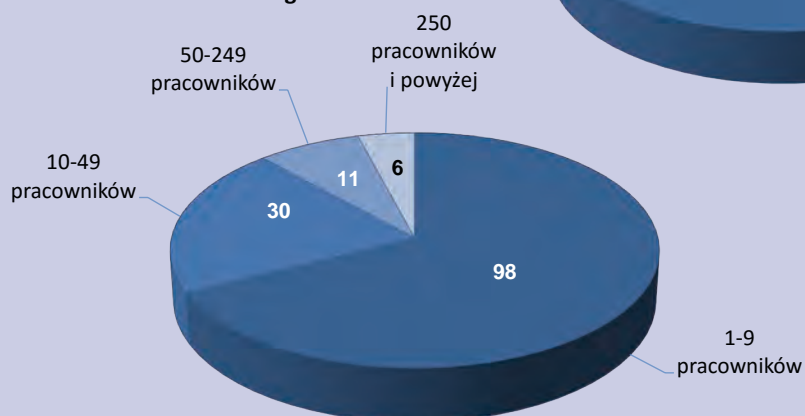
145

WNIOSKÓW
DO ZUS

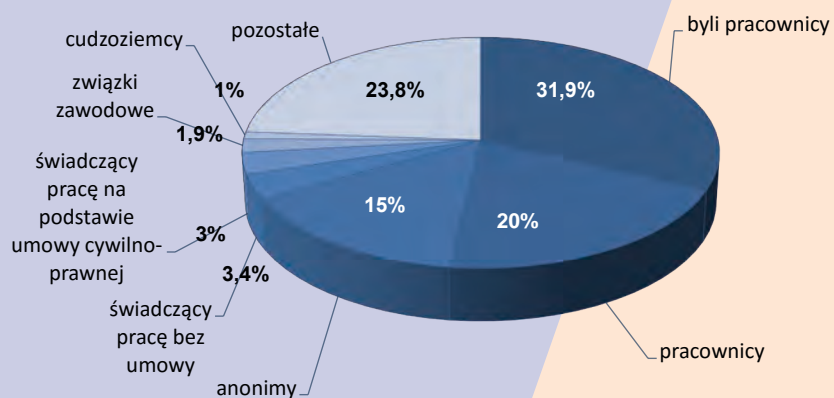
wg sekcji PKD



wg wielkości zatrudnienia



PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SKARGI



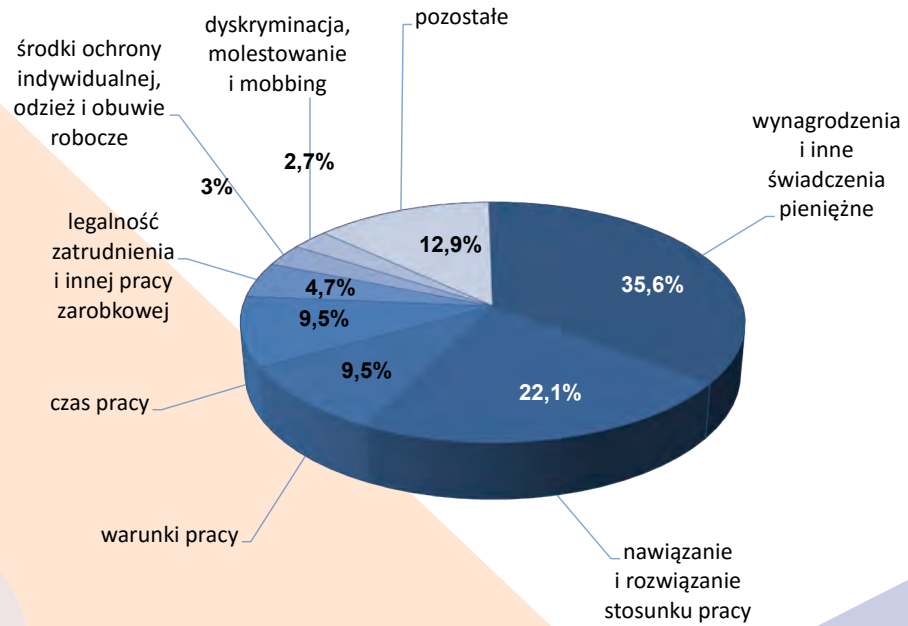
44,2

TYS.
SKARG

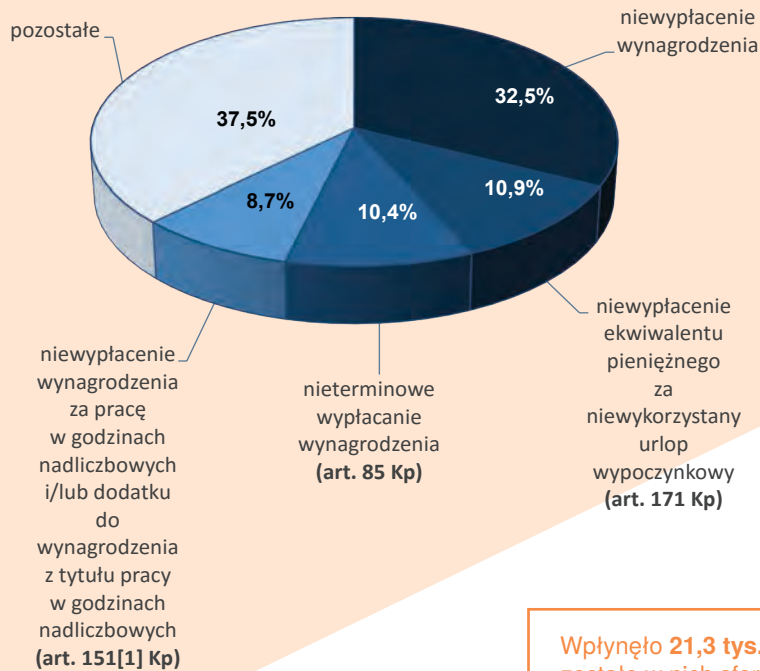
PROBLEMATYKA ZGŁASZANYCH SKARG

89,6 TYS.
PROBLEMÓW
PORUSZONYCH
W SKARGACH

55,7 %
SKARG ZASADNYCH
LUB CZĘŚCIOWO
ZASADNYCH

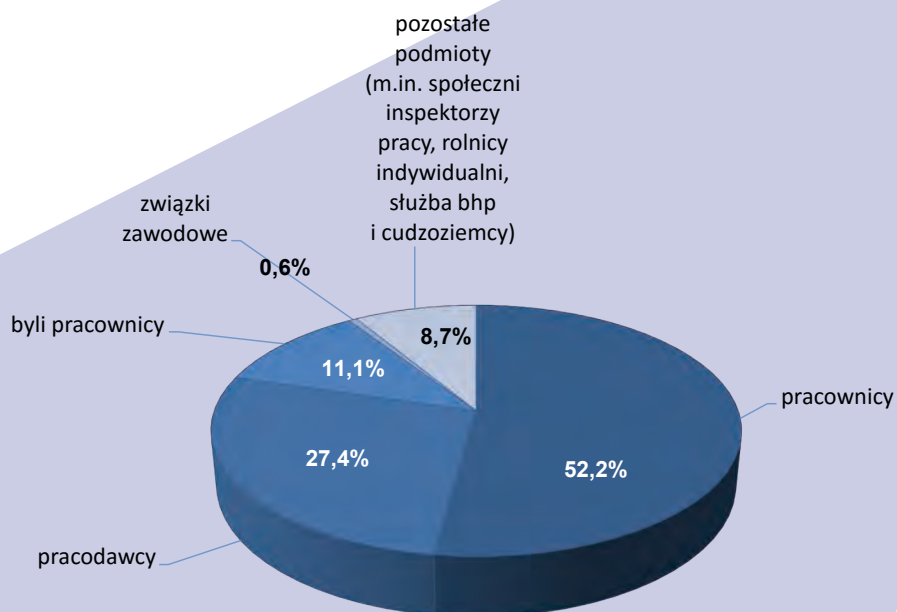


NAJCZĘŚCIEJ WYSTĘPUJĄCE PROBLEMY W SKARGACH DOT. SPRAW PŁACOWYCH

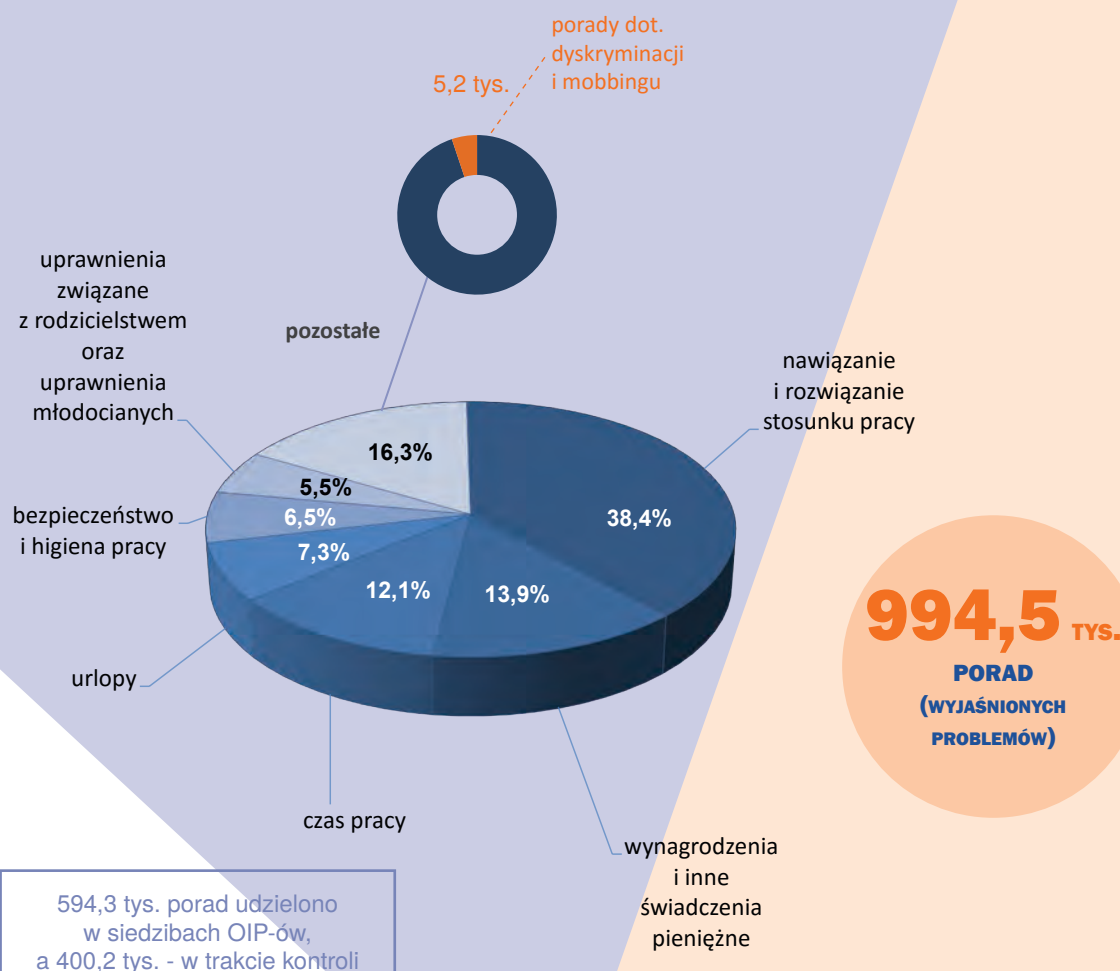


Wpłynęło **21,3 tys. skarg** w sprawach płacowych; zostało w nich sformułowanych 31,8 tys. zarzutów - z czego 41,7 % inspektorzy uznali za zasadne

PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SIĘ PO PORADY



PROBLEMATYKA PORAD UDZIELONYCH W SIEDZIBACH OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY



994,5 TYS.
PORAD
 (WYJAŚNIONYCH
 PROBLEMÓW)

594,3 tys. porad udzielono
 w siedzibach OIP-ów,
 a 400,2 tys. - w trakcie kontroli

**ZEZWOLENIA NA WYKONYWANIE PRACY LUB INNYCH
ZAJĘĆ ZAROBKOWYCH PRZEZ DZIECI**

Wydane decyzje	Decyzje pozytywne	Decyzje negatywne
2 995	2 934	61

ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY I PROTOKOŁY DODATKOWE

Liczba zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy	79
Liczba zarejestrowanych protokołów dodatkowych	896
Ogólna liczba zgłoszonych wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych, porozumień i informacji	1 376
Liczba wpisanych do rejestru informacji o zawarciu porozumienia o zawieszeniu stosowania układu w przypadku trudności finansowych pracodawcy	40

**ZAREJESTROWANE ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY WG SEKCJI PKD
I LICZBA OSÓB NIMI OBJĘTYCH**

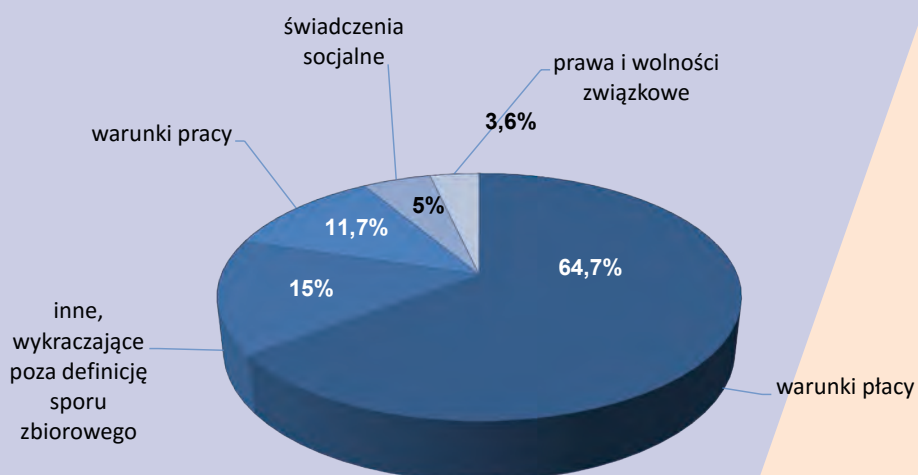
Nazwa sekcji PKD	Liczba układów	Liczba osób
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	144
Górnictwo i wydobywanie	4	1 842
Przetwórstwo przemysłowe	22	6 488
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	9	19 530
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	12	2 000
Budownictwo	2	477
Handel i naprawy	7	559
Transport i gospodarka magazynowa	8	3 199
Obsługa rynku nieruchomości	4	438
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	482
Usługi administrowania	1	1 553
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	463
Kultura, rozrywka i rekreacja	1	166
Pozostała działalność usługowa	1	886
RAZEM	79	38 227

SPORY ZBIOROWE

Liczba zgłoszonych sporów	242
Liczba zgłoszonych żądań	479
Liczba zawartych porozumień	108

SPORY ZBIOROWE - WG PKD

Rodzaj działalności	Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych
Przetwórstwo przemysłowe	63
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	30
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	28
Transport i gospodarka magazynowa	23
Usługi administrowania	15
Edukacja	14
Administracja publiczna i obrona narodowa	11
Pozostałe	58
RAZEM	242

SPORY ZBIOROWE - PRZEDMIOT ZGŁASZANYCH ŻAŻAŃ

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. – kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

1	2	LICZBA														
		Wyszczególnienie	3	kontroli				decyzji				8	9	10	11	12
				4	5	6	7	w tym:		8						
								ogółem ¹⁾	wstrzymanie prac		skierowania pracowników do innych prac					
OGÓŁEM, w tym:	82 456	316 919	7 124	4 028	9 566	6 107	6 107	6 107	6 107	8	8	57 096	279 209	12 928		
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	1 596	6 454	136	151	268	73	0	1 110	0	0	1 110	5 016	193		
2.	Górnictwo, wydobywanie	404	2 021	15	10	92	110	0	268	0	0	268	1 051	22		
3.	Przetwórstwo przemysłowe	16 328	91 106	1 547	777	4 373	1 520	1	11 954	1	1	11 954	58 691	2644		
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	257	958	13	1	42	4	0	165	0	0	165	599	30		
5.	Dostawa wody ^{b)}	1 107	5 647	79	50	128	83	0	768	0	0	768	3 542	155		
6.	Budownictwo	16 564	73 668	4 664	2 511	3 477	1 112	1	8 751	1	1	8 751	35 848	1 703		
7.	Handel i naprawy ^{c)}	20 778	76 747	294	285	678	1 084	1	15 578	1	1	15 578	80 424	3 689		
8.	Transport i gospod. magaz.	4 049	8 279	75	59	96	514	4	3 117	4	4	3 117	16 857	847		
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	3 569	12 273	19	12	93	175	0	2 813	0	0	2 813	15 432	844		
10.	Informacja i komunikacja	920	2 004	12	5	13	144	0	648	0	0	648	3 229	105		
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	729	1 144	4	1	6	69	0	513	0	0	513	2 510	115		
12.	Obsługa rynku nieruchomości.	893	2 499	51	26	32	49	0	624	0	0	624	3 325	164		
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	2 523	6 462	106	49	78	321	1	1 769	1	1	1 769	8 638	412		
14.	Usługi administrowania ^{g)}	4 001	5 619	62	50	64	380	0	2 645	0	0	2 645	10 953	571		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15.	Administracja publiczna ^{b)}	953	1 445	5	1	37	5	0	573	2 331	94
16.	Edukacja	2 474	5 935	6	13	23	260	0	1 778	9 126	388
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	2 076	4 897	4	3	20	88	0	1 546	7 966	354
18.	Kultura, rozrywka i rekre.	930	2 659	10	1	13	34	0	650	3 483	145
19.	Pozostała działaln. usług.	2 276	7 073	20	23	32	82	0	1 812	10 142	450
20.	Gospodarstwa domowe ^{b)}	4	5	0	0	0	0	0	3	11	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{b)}	3	0	0	0	0	0	0	1	1	0
22.	Nieokreślona działalność	22	24	2	0	1	0	0	10	34	3

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkuje wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

¹⁾ łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 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

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. – kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)

1	2	LICZBA											12	
		3	kontroli				decyzji				9	10		11
			4	5	6	7	8	9	10					
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	wykazujących wyprawę świadczących pieniężnych	decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpienia ³⁾	wniosków w wystąpieniach	polecenia ⁴⁾			
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	82 456	316 921	7 124	4 028	9 566	6 107	8	57 097	279 209	12 928			
1.	1 - 9	47 796	18 4261	4 682	2 720	5 044	2 525	2	32 205	157 037	7 130			
2.	10 - 49	21 260	88 892	1 592	852	2 681	2 418	1	15 401	81 156	3 977			
3.	50 - 249	8 867	32 201	599	338	1 465	872	1	6 412	29 090	1 360			
4.	250 i powyżej	4 533	11 567	251	118	376	292	4	3 079	11 926	461			

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP

2) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. – kontrole i środki prawne
(wg form własności)

1	2	3	LICZBA										12	
			kontrole			decyzji			8	9	10	11		12
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	w tym:		nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych						
						wstrzymania eksploatacji maszyn	wstrzymania eksploatacji maszyn							
4	5	6	7	8	9	10	11	12						
	OGÓŁ EM, w tym:	82 456	316 921	7 124	4 028	9 566	6 107	8	57 097	279 209	12 928			
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	6 074	16 802	112	81	259	233	4	4 096	18 423	691			
	1. państwowa	1 517	3 194	48	21	118	136	4	790	2 787	95			
	2. samorządowa	4 328	12 936	51	49	129	77	0	3 154	15 086	575			
	3. mieszana	229	672	13	11	12	20	0	152	550	21			
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	76 151	299 464	6 999	3 943	9 290	5 870	4	52 867	260 188	12 198			
	1. prywatna krajowa	68 209	272 031	6 446	3 616	8 268	5 117	4	47 590	236 136	11 217			
	2. prywatna zagraniczna	4 218	12 590	266	177	438	218	0	2 821	12 358	502			
	3. prywatna mieszana	3 724	14 843	287	150	584	535	0	2 456	11 694	479			
3.	Sektor mieszany zrównoważony ^{c)}	11	42	0	0	0	0	0	5	11	0			
4.	Nieokreślona własność	220	613	13	4	17	4	0	129	587	39			

a) sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego
b) sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego
c) sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie	LICZBA									
	ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa			
	ogółem	w tym:		nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	7	8	9	10
		objętych mandatami	wskazanych we wnioskach do sądu							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
OGÓŁEM, w tym:		80 029	43 186	10 053	26 790	15 909	3 070	14 928	561	
1. Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo		1 417	868	137	412	298	34	250	5	
2. Górnictwo, wydobywanie		415	227	64	124	102	24	66	3	
3. Przetwórstwo przemysłowe		17 265	10 010	1 957	5 298	3 569	595	2 909	100	
4. Wytwarzanie energii ^{a)}		155	68	20	67	35	8	37	1	
5. Dostawa wody ^{b)}		914	543	47	324	200	20	170	8	
6. Budownictwo		21 289	14 044	1 951	5 294	5 297	627	3 044	117	
7. Handel i naprawy ^{c)}		17 989	8 458	2 110	7 421	3 043	612	3 989	103	
8. Transport i gospod. magaz.		4 617	2 606	763	1 248	973	237	693	67	
9. Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}		3 753	1 588	727	1 438	534	208	805	29	
10. Informacja i komunikacja		796	314	202	280	125	50	151	12	
11. Finanse i ubezpieczenia ^{e)}		588	242	89	257	87	31	147	7	
12. Obsługa rynku nieruchomości		757	386	83	288	134	32	153	6	
13. Działalność profesjonalna ^{f)}		2 140	982	418	740	382	122	403	18	
14. Usługi administrowania ^{g)}		2 704	1 052	675	977	467	234	643	42	
15. Administracja publiczna ^{h)}		354	123	25	206	39	10	119	2	
16. Edukacja		1 313	445	165	703	175	54	396	7	
17. Opieka zdrowot. i pom. społ.		1 171	432	200	539	168	73	312	12	
18. Kultura, rozrywka i rekre.		515	175	96	244	75	28	139	8	
19. Pozostała działaln. usług.		1 833	612	316	905	203	66	483	11	
20. Gospodarstwa domowe ⁱ⁾		4	0	0	4	0	0	3	0	
21. Organizacje eksterytorialne ^{j)}		0	0	0	0	0	0	0	0	
22. Nieokreślona działalność		40	11	8	21	3	5	16	3	

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalności wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkuje wyroby i świadcząca usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)

1	2	LICZBA									
		ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa			
		3	4	5	6	7	8	9	10		
Wyszczególnienie	ogółem	objętych mandatami	w tym: zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wy- chowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowaw- czych				
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	80 029	43 186	10 053	26 790	15 909	3 070	14 928	561		
1.	1–9	49 451	25 604	6 908	16 939	9 259	2 111	9 182	391		
2.	10–49	20 123	11 413	2 379	6 331	4 079	661	3 517	90		
3.	50–249	7 219	4 337	515	2 367	1 743	198	1 473	57		
4.	250 i powyżej	3 236	1 832	251	1 153	828	100	756	23		

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg form własności)

1	2	LICZBA										
		Wyszczególnienie			ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych				zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przesięstwa
		ogółem	objętych mandatami	objętych w mandatach zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowaw- czymi	nałożonych mandatów	skierowa- nych wniosków do sądu	zastosowa- nych środ- ków wychow- wawczych	8	9	10	
		3	4	5	6	7	8	9	10			
	OGÓŁEM, w tym:	80 029	43 186	10 053	26 790	15 909	3 070	14 928	561			
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	2 792	1 044	194	1 554	434	87	894	17			
	1. państwowa	625	283	67	275	134	23	175	6			
	2. samorządowa	2 030	688	115	1 227	262	59	683	10			
	3. mieszana	137	73	12	52	38	5	36	1			
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	77 021	42 053	9 833	25 135	15 439	2 969	13 979	537			
	1. prywatna krajowa	69 581	37 839	8 900	22 842	13 777	2 668	12 587	492			
	2. prywatna zagraniczna	3 785	2 114	483	1 188	850	151	741	24			
	3. prywatna mieszana	3 655	2 100	450	1 105	812	150	651	21			
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	2	1	0	1	1	0	1	0			
4.	Nieokreślona własność	214	88	26	100	35	14	54	7			

a) sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

b) sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego

c) sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

WYBRANE EFEKTY KONTROLI PIP W 2016 R. W SFERZE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Nieprawidłowości wyeliminowane wskutek działań inspektorów PIP	Liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach, dla których wyegzekwowano poprawę (likwidację naruszeń prawa)
Brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	6,3 tys.
Nieaktualne badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia	40,8 tys.
Występowanie narażenia na czynniki szkodliwe powyżej dopuszczalnych norm	2,2 tys.
Nieprawidłowości dot. środków ochrony indywidualnej	31,3 tys.
Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego	272,2 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone szkolenia bhp pracowników lub ich brak	81,6 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie pracowników lub ich brak	41,7 tys.

Wskutek działań inspektorów pracy **zlikwidowane zostały bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia ponad 70,2 tys. osób** pracujących w kontrolowanych zakładach.

WYBRANE EFEKTY KONTROLI PIP W 2016 R. W SFERZE PRAWNEJ OCHRONY PRACY I LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

Nieprawidłowości wyeliminowane wskutek działań inspektorów PIP	Liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach, dla których wyegzekwowano poprawę (likwidację naruszeń prawa)
Brak potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę	2,8 tys.
Nieprawidłowo sporządzona umowa o pracę	55,9 tys.
Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	6 tys.
Nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę	34,7 tys.
Niewydanie świadectwa pracy	1,1 tys.
Nieprawidłowości w treści świadectwa pracy	18,5 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych	6,4 tys.
Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy	15,6 tys.
Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy	83 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym	16,9 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 11-godzinnym odpoczynku dobowym	18,7 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 35-godzinnym odpoczynku tygodniowym	5,9 tys.
Nieudzielanie urlopu wypoczynkowego z upływem 30 września następnego roku	11 tys.

Inspektorzy pracy wyegzekwowali **wypłatę wynagrodzeń** i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę **184 mln zł** dla **102 tys. pracowników**. Wyegzekwowano również należności na rzecz **Funduszu Pracy** na kwotę **2,3 mln zł** za **34,3 tys. pracowników**.

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ
(DANE GUS)

Wyszczególnienie (sekcje PKD*)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
OGÓŁEM	2015	87 622	304	502	86 816
	2016	87 886	239	464	87 183
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	2015	1 296	22	23	1 251
	2016	1 224	10	18	1 196
Górnictwo i wydobywanie	2015	2 261	16	15	2 230
	2016	2 204	27	9	2 168
Przetwórstwo przemysłowe	2015	28 351	78	211	28 062
	2016	28 921	50	228	28 643
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2015	709	5	5	699
	2016	674	3	5	666
Dostawy wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2015	2 224	14	21	2 189
	2016	2 350	4	4	2 342
Budownictwo	2015	5 776	69	84	5 623
	2016	5 468	51	70	5 347
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2015	12 006	14	29	11 963
	2016	11 808	17	35	11 756
Transport i gospodarka magazynowa	2015	6 262	49	39	6 174
	2016	6 374	37	33	6 304
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2015	1 229	-	6	1 223
	2016	1 393	2	2	1 389
Informacja i komunikacja	2015	532	3	2	527
	2016	539	2	-	537
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2015	1 079	1	4	1 074
	2016	1 036	1	2	1 033
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2015	956	-	5	951
	2016	855	1	1	853
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2015	1 162	1	5	1 156
	2016	1 189	5	9	1 175

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ
(DANE GUS)

Wyszczególnienie (sekcje PKD*)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2015	4 196	10	19	4 167
	2016	4 198	11	21	4 166
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2015	4 192	7	12	4 173
	2016	4 072	5	11	4 056
Edukacja	2015	4 741	2	6	4 733
	2016	4 816	6	3	4 807
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2015	9 312	6	8	9 298
	2016	9 476	6	9	9 461
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2015	861	5	5	851
	2016	840	1	3	836
Pozostała działalność usługowa	2015	477	2	3	472
	2016	449	-	1	448

(*) – Polska Klasyfikacja Działalności (PKD) z 2007 r.

Źródło: dane wstępne GUS

PODMIOTY GOSPODARCZE DZIAŁAJĄCE W POLSCE POD KONIEC 2016 ROKU WEDŁUG SEKCJI PKD

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Podmioty, na rzecz których jest świadczona praca (na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych)	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, niezatrudniające pracowników
RAZEM	729 782	1 078 599
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	9 904	8 326
Górnictwo i wydobywanie	1 336	724
Przetwórstwo przemysłowe	91 937	97 849
Wytwarzanie energii	1 198	954
Dostawa wody	4 992	2 860
Budownictwo	88 963	155 859
Handel i naprawy	201 166	230 508
Transport i gospodarka magazynowa	51 112	78 311
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	28 183	21 517
Informacja i komunikacja	14 471	58 630
Finanse i ubezpieczenia	12 959	31 643
Obsługa rynku nieruchomości	14 842	23 443
Działalność profesjonalna	57 506	146 902
Usługi administrowania	20 876	36 261
Administracja publiczna	6 795	305
Edukacja	34 349	25 086
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	32 836	82 137
Kultura, rozrywka i rekreacja	10 659	12 656
Pozostała działalność usługowa	40 194	56 494
Gospodarstwa domowe	2	1
Organizacje eksterytorialne	122	9
Działalność nieokreślona	5 380	8 124

Zródło: Zestawienie na podstawie danych ZUS o liczbie aktywnych płatników opłacających składki na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy (stan na 31.12.2016 r.)

USTAWY OKREŚLAJĄCE KOMPETENCJE ORGANÓW PIP

Lp.	Tytuł aktu	Miejsce opublikowania
1	2	3
1	Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy	Dz. U. z 2017 r. poz. 786
2	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy	Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.
3	Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego	Dz. U. z 2016 r. poz. 1822, z późn. zm.
4	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks postępowania karnego	Dz. U. z 2016 r. poz. 1749, z późn. zm.
5	Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia	Dz. U. z 2016 r. poz. 1713, z późn. zm.
6	Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców	Dz. U. z 2012 r. poz. 1155, z późn. zm.
7	Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych	Dz. U. z 2017 r. poz. 664
8	Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej	Dz. U. z 2016 r. poz. 1829, z późn. zm.
9	Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych	Dz. U. z 2012 r. poz. 1146, z późn. zm.
10	Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej	Dz. U. z 2015 r. poz. 2142
11	Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	Dz. U. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.
12	Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim	Dz. U. z 2011 r. Nr 43, poz. 224, z późn. zm.
13	Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego	Dz. U. z 2017 r. poz. 283
14	Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych	Dz. U. z 2015 r. poz. 806, z późn. zm.
15	Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej	Dz. U. z 2012 r. poz. 406, z późn. zm.
16	Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji	Dz. U. z 2016 r. poz. 599, z późn. zm.
17	Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu	Dz. U. poz. 1569, z późn. zm.
18	Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. - Prawo atomowe	Dz. U. z 2017 r. poz. 576
19	Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne	Dz. U. z 2017 r. poz. 220, z późn. zm.
20	Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych	Dz. U. poz. 1926, z późn. zm.
21	Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej	Dz. U. z 2016 r. poz. 1638, z późn. zm.
22	Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.
23	Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń	Dz. U. Nr 149, poz. 1076, z późn. zm.
24	Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	Dz. U. z 2016 r. poz. 2046, z późn. zm.
25	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	Dz. U. z 2015 r. poz. 295, z późn. zm.
26	Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	Dz. U. poz. 769
27	Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy	Dz. U. z 2015 r. poz. 567
28	Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej	Dz. U. z 2016 r. poz. 7
29	Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach	Dz. U. z 2015 r. poz. 1203, z późn. zm.

1	2	3
30	Ustawa z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim	Dz. U. z 2016 r. poz. 281, z późn. zm.
31	Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności	Dz. U. z 2016 r. poz. 655, z późn. zm.
32	Ustawa z dnia 11 sierpnia 2001 r. o szczególnych zasadach odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych zniszczonych lub uszkodzonych w wyniku działania żywiołu	Dz. U. z 2016 r. poz. 1067
33	Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym	Dz. U. z 2016 r. poz. 1907, z późn. zm.
34	Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	Dz. U. z 2015 r. poz. 1242, z późn. zm.
35	Ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek	Dz. U. Nr 86, poz. 525
36	Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym	Dz. U. z 2017 r. poz. 290
37	Ustawa z dnia 17 października 2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych	Dz. U. z 2014 r. poz. 1389, z późn. zm.
38	Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	Dz. U. z 2016 r. poz. 800, z późn. zm.
39	Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	Dz. U. z 2016 r. poz. 1256
40	Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	Dz. U. z 2016 r. poz. 360, z późn. zm.
41	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych	Dz. U. z 2015 r. poz. 1881
42	Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej	Dz. U. z 2013 r. poz. 1458, z późn. zm.
43	Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy	Dz. U. z 2014 r. poz. 1184, z późn. zm.
44	Ustawa z dnia 1 grudnia 1961 r. o izbach morskich	Dz. U. z 2016 r. poz. 1207
45	Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych	Dz. U. z 2016 r. poz. 963, z późn. zm.
46	Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej	Dz. U. z 2016 r. poz. 1068, z późn. zm.
47	Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach	Dz. U. z 2016 r. poz. 1990, z późn. zm.
48	Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji	Dz. U. z 2016 r. poz. 1782, z późn. zm.
49	Ustawa z dnia 20 maja 2010 r. o wyrobach medycznych	Dz. U. z 2017 r. poz. 211
50	Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej	Dz. U. z 2016 r. poz. 1643, z późn. zm.
51	Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Dz. U. z 2017 r. poz. 847
52	Ustawa z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku	Dz. U. poz. 542, z późn. zm.
53	Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług	Dz. U. poz. 868

wg stanu prawnego na dzień 28.04.2017 r.

STAN OSOBOWY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2016 R.

Wyszczególnienie	Państwowa Inspekcja Pracy			
	Ogółem	Liczba pracowników GIP	Liczba pracowników OIP	Liczba pracowników OS PIP we Wrocławiu
Ogółem, w tym:	2 668	193	2 422	53
pracownicy na kierowniczych stanowiskach (poza głównymi księgowymi)	24	22		2
kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowy inspektor pracy + z-cy)	48		48	
nadinspektorzy pracy - kierownicy oddziałów	42		42	
pozostałe stanowiska inspektorskie	1 542		1 542	
stanowiska podinspektorskie	71		71	
pracownicy merytoryczni niewykonyjący czynności kontrolnych	406	106	291	9
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	183	27	149	7
służby finansowe, w tym główni księgowi	79	9	66	4
pracownicy administracyjni	211	25	175	11
pracownicy obsługi	62	4	38	20

STRUKTURA WIEKU, WYKSZTAŁCENIA ORAZ STAŻ PRACOWNIKÓW PIP

Wyszczególnienie	liczba osób	procent ogółu zatrudnionych
WIEK		
do 30 lat	103	3,9
31-40 lat	644	24,1
41-50 lat	885	33,2
51-60 lat	697	26,1
powyżej 60 lat	339	12,7
WYKSZTAŁCENIE		
WYŻSZE, w tym:	2 417	90,6
prawnicze	643	26,6
administracyjne	250	10,3
techniczne	1 030	42,6
inne specjalności	494	20,5
POMATURALNE	54	2
ŚREDNIE	159	6
ZAWODOWE	28	1
PODSTAWOWE	10	0,4
STAŻ PRACY W PIP		
do 10 lat	905	33,9
11-20 lat	941	35,3
21-30 lat	693	26
ponad 30 lat	129	4,8

SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	9
II.	BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	15
	1. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	17
	2. Zarządzanie ryzykiem zawodowym w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy	21
	3. Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)	23
	4. Budownictwo – eliminowanie zagrożeń wypadkowych	25
	A. Prace budowlane i rozbiórkowe	25
	B. Prace przy budowach i remontach dróg	31
	5. Przestrzeganie przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	33
	6. Zakłady dużego ryzyka – azotowe oraz branży paliwowej	35
	7. Zakłady produkcyjne, które nie były kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy w ciągu ostatnich 5 lat	37
	8. Ochrona zdrowia osób świadczących pracę w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy	40
	9. Zakłady usług leśnych – eliminowanie zagrożeń wypadkowych i chorobowych	44
	10. Spełnianie wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej – nadzór rynku	45
	11. Placówki handlowe	49
	A. Placówki wielkopowierzchniowe	49
	B. Pozostałe placówki handlowe (mniejsze sklepy)	50
	12. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych	51
	13. Opiniowanie wniosków dotyczących wydania zgody na wyłączenie elektryczne oświetlenie pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizację poniżej poziomu otaczającego terenu	57
	14. Podsumowanie	58
III.	PRAWNA OCHRONA PRACY	65
	1. Zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy - budownictwo	67
	2. Zawieranie umów terminowych	70
	3. Stosowanie outsourcingu pracowniczego	72
	4. Zakłady produkcyjne, które nie były kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy w ciągu ostatnich 5 lat	74
	5. Ochrona osób świadczących pracę w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy	75
	6. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	77
	7. Czas prowadzenia pojazdu, przerw i czas odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czas pracy kierowców	81
	8. Placówki handlowe	84
	A. Placówki wielkopowierzchniowe	84
	B. Pozostałe placówki handlowe (mniejsze sklepy)	86
	C. Przestrzeganie zakazu pracy w święto w placówkach handlowych	88
	9. Podsumowanie	89
IV.	LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW	91
	1. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	93
	2. Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	96
	3. Agencje zatrudnienia	100
	4. Zatrudnianie pracowników tymczasowych	103

5. Delegowanie pracowników	106
A. Współpraca z urzędami państw członkowskich UE/EOG i Szwajcarii	106
B. Delegowanie pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług	108
C. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług	109
6. Podsumowanie	111
V. PIERWSZA KONTROLA	115
VI. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY	121
• KAMPANIE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	123
1. Kampania prewencyjno-kontrolna „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”	123
2. Kampania informacyjno-promocyjna „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu”	127
• PROGRAMY PREWENCYJNE I INFORMACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	128
1. Program prewencyjny „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”	128
2. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”	130
3. Program prewencyjno-informacyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”	132
4. Realizacja założeń programu informacyjno-edukacyjnego w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom!”	133
5. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym	136
6. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	139
• OCENA REALIZACJI CELÓW ZAŁOŻONYCH W PROGRAMACH PREWENCYJNYCH	142
• KONKURSY I NAGRODY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY	143
1. Konkurs „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”	143
2. Nagroda im. Haliny Krahełskiej	144
3. Konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”	144
4. Konkurs „Bezpiecznie od startu”	145
5. Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”	145
• WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI, DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA PIP	146
VII. WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA	149
1. Współpraca krajowa	151
2. Współpraca międzynarodowa	155
VIII. WNIOSKI LEGISLACYJNE ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH	161
1. Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy	163
2. Opiniowanie projektów aktów prawnych	164
ANEKS	165