



LECIE
PAŃSTWOWEJ
INSPEKCJI PRACY

SPRAWOZDANIE

z działalności
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Olsztynie
w 2018 roku

Olsztyn 2019

100
LECIE
PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



OD WIEKU NA RZECZ OCHRONY PRACY



PATRONAT HONOROWY



ROZCIĄGNIĘTYM POLSKIEM
Marszałek Sejmu: Marek Kuchciński



1918 · 2018

PATRONAT HONOROWY

TVP INFO

Patronat Narodowy
Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej
Andrzeja Dudy
w Stulecie Odzyskania Niepodległości

Szanowni Państwo!

Mam zaszczyt przedłożyć sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w roku 2018, zawierające informacje o prowadzonych działaniach kontrolno-nadzorczych oraz prewencyjno-promocyjnych. Dokument ten, nakreśla także najbardziej charakterystyczne, a zarazem niepokojące tendencje na rynku pracy oraz diagnozuje stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia na terenie województwa warmińsko-mazurskiego.

Podstawą dla zawartych w sprawozdaniu wniosków, jest 3400 przeprowadzonych w ubiegłym roku kontroli.

Realizując cele i misję Państwowej Inspekcji Pracy, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie wkraczając w drugie stulecie działalności naszego urzędu, z ogromnym zaangażowaniem i w sposób profesjonalny podejmują działania na rzecz poprawy przestrzegania prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrole inspektorów pracy spowodowały m.in. wyegzekwowanie na rzecz przeszło 300 pracowników ponad 1 mln złotych zaległych wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych. Inspektorzy pracy wyeliminowali, wydając ok. 900 decyzji wstrzymania prac lub wstrzymania eksploatacji, bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia w odniesieniu do kilku tysięcy pracujących. Ponadto, w ubiegłym roku rozpatrzyliśmy przeszło 1500 skarg pracowniczych i udzieliliśmy prawie 16 tys. bezpłatnych porad prawnych.

Równoległe z kontrolami, prowadziliśmy również działania promocyjne i prewencyjne, którymi objęliśmy w roku sprawozdawczym pracodawców i przedsiębiorców, organizacje związkowe, pracowników i inne osoby świadczące pracę, rolników indywidualnych, studentów, a także uczniów. Realizując powyższy program, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie organizowali liczne akcje zachęcające pracodawców i przedsiębiorców do inwestowania w poprawę warunków pracy oraz tworzenia wzorców utrzymywania wysokich standardów dbania o bezpieczeństwo i higienę pracy.

W tym miejscu dziękuję pracownikom Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie za rzetelną i efektywną realizację zadań ustawowych, w tym inspektorom pracy realizującym wyznaczone zadania w sposób sumienny i niezwykle ofiarny, dzięki czemu nasz urząd konsekwentnie wpływa na poprawę bezpieczeństwa pracujących oraz respektowanie przepisów prawa pracy.

Należy również podkreślić, iż realizacja misji Państwowej Inspekcji Pracy, w zakresie ochrony praw pracowniczych, jest możliwa dzięki wsparciu poszczególnych instytucji państwa oraz partnerów instytucjonalnych, samorządowych i społecznych..

Z poważaniem

Jarosław Kowalczyk
p.o. Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie

Spis treści

	Str.
I. WPROWADZENIE	9
II. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	17
2.1. Wypadki przy pracy	17
2.2. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	18
2.3. Kontrole nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku	19
2.4. Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych ..	21
2.5. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych	22
2.6. Kontrola przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych ..	22
2.7. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	23
2.8. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących	26
2.9. Kontrole dot. problematyki REACH	26
2.10. Kontrole dot. problematyki CLP	26
2.11. Przestrzeganie przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych	27
2.12. Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA	27
2.13. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń	28
2.14. Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna	30
2.15. Bezpieczeństwo w przemyśle	31
2.16. Bezpieczeństwo w leśnictwie	32
2.17. Bezpieczeństwo w warsztatach samochodowych	33
2.18. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach rolnych	34
2.19. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach stosujących substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	35
2.20. Edukacja	35
2.21. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy	36
2.22. Kontrole placówek handlowych	37
2.23. Podsumowanie	37
III. PRAWNA OCHRONA PRACY	41
3.1. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli przepisów w tym zakresie) oraz czasu pracy kierowców	41
3.2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	42

3.3.	Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	44
3.4.	Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy	44
3.5.	Stosowanie outsourcingu pracowniczego	45
3.6.	Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	45
3.7.	Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych	46
3.8.	Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane	47
3.9.	Edukacja	47
3.10.	Opieka zdrowotna – prawna ochrona pracy	48
3.11.	Kontrole placówek handlowych	49
3.12.	Kontrole placówek handlowych – ograniczenie handlu w niedziele i święta	50
3.13.	Podsumowanie	50
IV.	LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW	55
4.1.	Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	55
4.2.	Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	56
4.3.	Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	57
4.4.	Delegowanie pracowników	60
4.5.	Podsumowanie	61
V.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY	63
5.1.	Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna – działania prewencyjne	63
5.2.	Program prewencyjny: „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”	63
5.3.	Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów - program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	64
5.4.	Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw (zat. poniżej 50 pracowników): „Prewencja wypadkowa”	66
5.5.	Zmniejszenie zagrożeń i eliminacja nieprawidłowości w mikrozakładach – program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”	67
5.6.	Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szacunaj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”	68
5.7.	Działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!”	70
5.8.	Kampania informacyjna „Pracuj legalnie”	72
5.9.	Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa	74
5.10.	Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy	75
5.11.	Inne działania	77
5.12.	Podsumowanie	82

VI.	ANEKS	85
6.1.	Kontrole	85
6.2.	Pierwsza kontrola	86
6.3.	Decyzje	88
6.4.	Wystąpienia i polecenia	89
6.5.	Wykroczenia	89
6.6.	Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	91
6.7.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa ...	91
6.8.	Skargi i wnioski	93
6.9.	Porady prawne i techniczne	95
6.10.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	96
6.11.	Ustalanie stosunku pracy	96
6.12.	Spory zbiorowe	97
6.13.	Orzeczenia dopuszczenia statku do eksploatacji	97
6.14.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	97
6.15.	Zatwierdzanie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym	97
6.16.	Opiniowanie wniosków w sprawie wydania zgody na wyłącznie elektryczne oświetlenie pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizowanie poniżej poziomu terenu	98

I. WPROWADZENIE

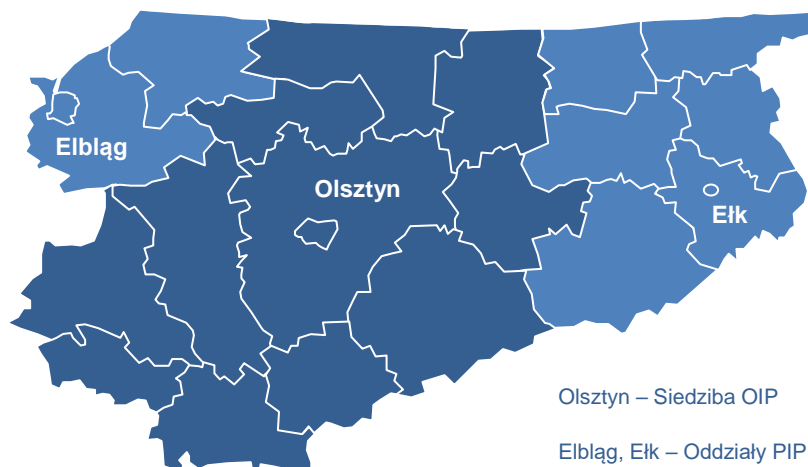
Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do **sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej. Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje Rada Ochrony Pracy, powołana przez Marszałka Sejmu. Państwową Inspekcją Pracy kieruje – powoływany przez Marszałka Sejmu – **Główny Inspektor Pracy**. Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Do sekretariatu Komitetu corocznie przekazywany jest „Raport roczny z działalności inspekcji pracy”. Marszałek Sejmu ustala statut Państwowej Inspekcji Pracy, określający jej organizację wewnętrzną oraz siedziby i zakres terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy, 16 okręgowych inspektoratów pracy oraz **Ośrodek Szkolenia PIP im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu**. Poszczególne okręgowe inspektoraty obejmują zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar jednego województwa.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie obejmuje swoim działaniem teren województwa warmińsko-mazurskiego. Siedziba Okręgowego Inspektoratu Pracy znajduje się w Olsztynie. Ponadto w ramach Okręgu działają dwa Oddziały – w Elblągu i Ełku.

Mapa nr 1.1. Struktura terytorialna Okręgowego Inspektoratu Pracy (OIP) w Olsztynie



Działalnością okręgowego inspektoratu pracy kieruje **Okręgowy Inspektor Pracy**. Główny Inspektor Pracy i Okręgowi Inspektorzy Pracy wykonują zadania określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy przy pomocy podległych im odpowiednio: Głównego Inspektoratu Pracy oraz okręgowych inspektoratów pracy i działających w ramach ich terytorialnej właściwości inspektorów pracy. Do zakresu działania Państwowej Inspekcji Pracy należą w szczególności:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców 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 zatrudniania**, innej pracy zarobkowej i wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązku:
 - informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności,
 - opłacania składek na Fundusz Pracy,
 - dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, którego prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,
 - prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
 - prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065), zgodnie z warunkami określonymi w art. 19c, art. 19d, art. 19ga i art. 85 ust. 2 tej ustawy;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**;
- kontrola **spełniania przez wyroby**, przeznaczone do stosowania u pracodawców, wymagań, kontrola w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia oraz kontrola w zakresie niezgodności formalnych, w rozumieniu ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku oraz prowadzenie postępowań w sprawie takich wyrobów;
- 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;
- nadzór nad **spełnianiem przez pracodawców obowiązków** określonych w art. 35 oraz art. 37 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH);
- nadzór nad **przestrzeganiem warunków stosowania substancji** określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów na podstawie art. 9 ust. 4 rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji;
- podejmowanie działań polegających na **zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy**, w tym:
 - badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy** oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
 - analizowanie przyczyn **chorób zawodowych** oraz kontrola stosowanych środków zapobiegających tym chorobom,
 - **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** służących ograniczeniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa 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, o których mowa w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o **mikroorganizmach i organizmach gene-**

tycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2017 r. poz. 2134 t.j.) oraz określanych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgodach na zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych oraz w zgodach na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych, w tym w zakresie:

- oznakowania zakładu inżynierii genetycznej lub w jego części,
- środków bezpieczeństwa związanych z daną kategorią zamkniętego użycia,
- urządzeń używanych podczas zamkniętego użycia w odniesieniu do danej kategorii zamkniętego użycia, określonej w zezwoleniu na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej oraz w zgodzie na zamknięte użycie,

oraz **kontrola prowadzonej dokumentacji** dotyczącej zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych przeprowadzanego w zakładzie inżynierii genetycznej, jeżeli dokumentacja ta zawiera informacje mające związek z bezpieczeństwem i higieną pracy;

- kontrola ewidencji pracowników **wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze**, o której mowa w art. 41 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2017 r., poz. 664 t.j.);
- **opiniowanie projektów aktów prawnych** z zakresu prawa pracy;
- prawo wnoszenia **powództw**, a za zgodą zainteresowanej osoby – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- **wydanie i cofanie zezwoleń** w przypadkach, o których mowa w art. 304⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dot. wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia);
- **wykonywanie zadań określonych w ustawie** z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2016 r., poz. 868);
- **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 w zakresie:
 - **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,
 - **dostępu do przywilejów socjalnych**,
 - **zasad członkostwa w związkach zawodowych** oraz korzystania z czynnego i biernego praw wyborczego do przedstawicielstw pracowniczych, w tym organów związków zawodowych i rad pracowników,
 - **dostępu do szkoleń**,
 - **dostępu do zasobów mieszkaniowych**,
 - **dostępu do kształcenia, nauki zawodu i szkolenia zawodowego** dla dzieci pracowników,
 - **pomocy udzielanej przez urzędy pracy**;
- **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;

- **kontrola spełniania obowiązków**, o których mowa w art. 23r ust. 3 i 4 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 roku - Prawo energetyczne (Dz. U. z 2017 r., poz. 220 t.j.), w zakresie paliw ciekłych w ramach wykonywania kontroli, o której mowa w pkt. 1;
- **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 przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. **o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni** (Dz. U. z 2018 r. poz. 305), w zakresie powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych,
- wykonywanie innych zadań określonych w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy i przepisach szczególnych.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ponadto **nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**:

- **osobom fizycznym** wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona,
- **przez podmioty organizujące pracę** wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych,
- **osobom przebywającym w zakładach karnych i zakładach poprawczych**, wykonującym pracę, a także żołnierzom w służbie czynnej, wykonującym powierzone im prace.

W celu realizacji zadań organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do przeprowadzania czynności kontrolnych. Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

- **pracodawcy** – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia 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;
- **podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej**;
- **podmioty**, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19ga i art. 85 ust. 2 tej ustawy;
- **przedsiębiorcy**, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni;
- **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 (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008).

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudniania właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy w szczególności są uprawnione do:

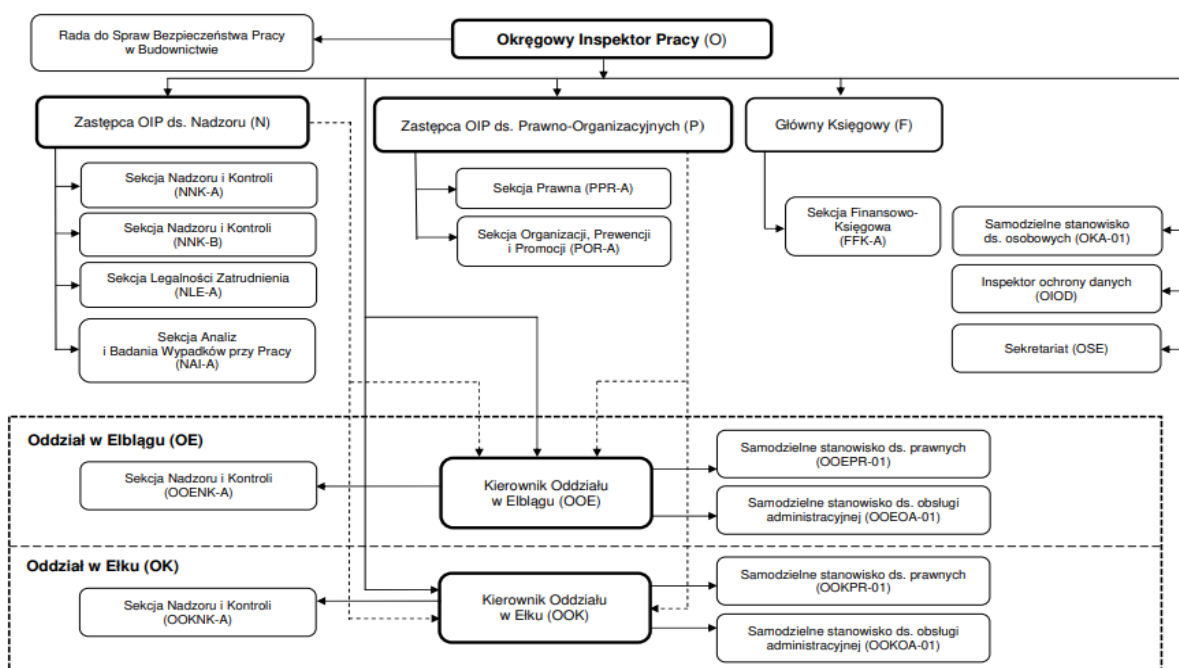
- **nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie** – w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania: **wstrzymania prac lub działalności**, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób 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, 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, **zaprzestania prowadzenia działalności** bądź działalności określonego rodzaju;
- nakazania **ustalenia**, w określonym terminie, **okoliczności i przyczyn wypadku**;
- **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 pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia** za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- **skierowania do pracodawcy wystąpienia lub wydania polecenia**, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż ww., dot. ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;
- **nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji** pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;
- **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia** w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- 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.

Okręgowy Inspektor Pracy kieruje działalnością okręgowego inspektoratu pracy oraz nadzoruje i koordynuje pracę inspektorów pracy działających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Swoje zadania wykonuje przy pomocy zastępcy ds. nadzoru oraz zastępcy ds. prawno-organizacyjnych.

Podstawową rolę w strukturze organizacyjnej okręgowego inspektoratu pracy odgrywają samodzielne stanowiska do spraw nadzoru i kontroli, tj. **inspektorzy pracy**. Osoby wykonujące czynności kontrolne - inspektorzy pracy, są m.in. uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej oraz kontroli przestrzegania przepisów dotyczących ograniczenia handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Pracownicy Inspektoratu, w tym inspektorzy pracy, w zależności od wykonywanych zadań, przypisani są formalnie do zorganizowanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy sekcji i zespołów. Strukturę OIP w Olsztynie w 2018 r., zgodną z regulaminem organizacyjnym przedstawiono na schemacie 1.1.

Schemat nr 1.1. Struktura organizacyjna Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie



W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie zatrudnionych były – według stanu na dzień 31 grudnia 2018 roku – 95 osób (2 w niepełnym wymiarze czasu pracy), w tym: 67 osób w siedzibie Okręgu, 14 osób w Oddziale w Elblągu i 14 osób w Oddziale w Elku. Stan zatrudnienia w Okręgowym Inspektoracie Pracy, w porównaniu z 2017 rokiem, zwiększył się o 2 osoby, a w porównaniu z 2016 rokiem, jest mniejszy o 3 osoby.

W zamieszczonej poniżej tabeli nr 1.1. zawarto dane o stanie osobowym Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, pod kątem czynności służbowych wykonywanych przez pracowników.

Tabela nr 1.1. Stan osobowy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie

Czynności służbowe	Liczba pracowników		
	2016 r.	2017 r.	2018 r.
Stanowiska merytoryczne			
Kierownicze stanowiska inspekcyjne (okręgowy inspektor pracy i zastępcy okręgowego inspektora pracy)	3	3	3
Nadinspektorzy pracy – Kierownicy Oddziałów	2	2	2
Pozostałe stanowiska inspekcyjne	60	58	56
Pracownicy przygotowujący się do wykonywania zadań kontrolnych	-	1	3
Pracownicy merytoryczni, którzy nie wykonują czynności kontrolnych (realizujący inne ustawowe zadania, na przykład takie jak poradnictwo prawne)	13	12	10
Pracownicy wykonujący czynności związane z ewidencjonowaniem, przetwarzaniem i analizowaniem wyników działalności kontrolnej inspektorów pracy	4	3	4
Stanowiska pracy służb finansowych, administracyjnych oraz obsługi			
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach ds. finansowo-księgowych, w tym główny księgowy	4	3	3
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych	10	9	12
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi	2	2	2
Razem	98	93	95

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie tworzy odpowiednie warunki do podejmowania inicjatyw wspierających, a także promujących ochronę zdrowia i życia pracowników oraz innych osób. Jedną z inicjatyw jest funkcjonująca Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Jest to komisja społecznie działająca przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie, będąca organem opiniotwórczo-doradczym, na rzecz promowania inicjatyw dla zwiększenia bezpieczeństwa pracy i poprawy warunków pracy w budownictwie.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie 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 i samorządowej, w szczególności z Wojewodą Warmińsko-Mazurskim, Marszałkiem Województwa, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz organami Krajowej Administracji Skarbowej, a także z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.



II. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY

2.1. Wypadki przy pracy

W 2018 roku inspektorzy pracy zbadali 78 wypadków przy pracy, z których 13 to wypadki zaistniałe w 2017 roku. W zbadanych wypadkach poszkodowanych zostało 82 pracujących, z których 15 poniosło śmierć, 32 doznało ciężkich obrażeń ciała, 35 obrażeń lekkich. Ponadto zbadano 4 zdarzenia, które nie zostały uznane za wypadki przy pracy oraz 1 wypadek osoby nie podlegający ubezpieczeniu wypadkowemu. Dane dotyczące liczby zbadanych wypadków przy pracy oraz poszkodowanych w tych wypadkach w latach 2015-2018 zostały ujęte w tabeli zamieszczonej poniżej.

Tabela 2.1.1. Zgłoszone i zbadane wypadki przy pracy

	2015 r.	2016 r.	2017 r.	2018 r.
Liczba zbadanych wypadków przy pracy	86	80	89	78
Liczba poszkodowanych w zbadanych wypadkach	120	106	99	82

W wyniku działalności kontrolnej związanej z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy wydali środki prawne w celu usunięcia stwierdzonych uchybień. W tabeli zamieszczonej poniżej podano przykłady efektów uzyskanych w wyniku realizacji ww. środków prawnych.

Tabela 2.1.2. Uzyskane efekty

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
Wyposażono maszyny i urządzenia w wymagane osłony lub urządzenia ochronne	12	41
Opracowano instrukcje bezpieczeństwa pracy, w tym dotyczące:	11	211
- stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi	4	139
- obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych	5	51
- bezpiecznego wykonywania robót w budownictwie	2	21
Uaktualniono ocenę ryzyka zawodowego przy pracy na stanowiskach, na których miały miejsce wypadki	13	187
Zabezpieczono środki transportu przed uruchomieniem przez osoby nieuprawnione	3	123
Przeprowadzono ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy	3	33
Opracowano wykaz prac szczególnie niebezpiecznych		
Przeprowadzono szkolenia pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	3	28
Doprowadzono do prawidłowego stanu technicznego eksploatowane maszyny i urządzenia	3	3
Zapewniono okresową kontrolę eksploatowanych maszyn	3	3
Poddano pracowników wymagającym profilaktycznym badaniom lekarskim	2	2
Wyposażono eksploatowane rusztowania w wymagane urządzenia ochronne	2	12

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami stwierdzonymi podczas badania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy inspektorzy nałożyli na osoby odpowiedzialne 30 mandatów karnych na łączną kwotę 38 600zł, skierowali do sądu 3 wnioski o ukaranie. Do dnia kontroli 2 sprawy zakończyły się wyrokami skazującymi i orzeczono w obu przypadkach karę po 3000zł. Ponadto po kontrolach inspektorzy skierowali do prokuratury 6 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw związanych z badanymi wypadkami.

W 2018 roku inspektorzy pracy w 95 kontrolowanych zakładach przeprowadzili analizę 372 dokumentacji powypadkowych, w tym 18 dokumentacji ze zdarzeń nieuczynionych za wypadki przy pracy. Analiza sporządzonych dokumentacji ujawniła błędy popełnione przez zespół powypadkowy podczas dochodzenia, które - w ocenie inspektorów pracy - najczęściej wynikały z próby ukrycia istotnych naruszeń leżących po stronie zakładu. W celu usunięcia tych uchybień, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców wystąpienia. W tabeli zamieszczonej poniżej podano przykłady efektów uzyskanych w wyniku ww. działań.

Tabela 2.1.3. Uzyskane efekty

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
Zapewniono prawidłową rejestrację wypadków w rejestrach (uzupełniono brakujące informacje lub wpisano brakujące wypadki)	9	9
Wyegzekwowano przeprowadzenie badania okoliczności i przyczyn wypadku i sporządzenie dokumentacji powypadkowej	8	8
Założono rejestr wypadków przy pracy	5	5
Wyegzekwowano ponowne zbadanie wypadku (nieprawidłowe wnioski profilaktyczne lub zapisy naruszające prawo pracownika do świadczeń)	3	3
Wyegzekwowano zastosowanie przedłożonych w protokołach i niezrealizowanych wniosków profilaktycznych	2	6
Zapewniono wpisanie do rejestru nieodnotowanych wypadków przy pracy	1	1

Należy podkreślić, że w trakcie ww. kontroli inspektorzy pracy udzielali porad prawnych, w tym dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy oraz problematyki wypadków przy pracy.

Ustalenia inspektorów pracy z badania okoliczności i przyczyn wypadków wskazują na konieczność kontynuowania dotychczasowych działań mających na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych. Do działań tych należy zaliczyć prowadzenie działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjnej ukierunkowanej na zakłady o największej liczbie wypadków przy pracy, wysokim wskaźniku częstości i ciężkości wypadków. W szczególności dotyczy to zakładów: produkcji drewna i wyrobów z drewna, zajmujących się pozyskiwaniem drewna oraz prowadzących działalność budowlaną.

2.2. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych

W 2018 roku przeprowadzono 21 kontroli u 11 przedsiębiorców zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych. Spośród firm zgłaszających prace, 4 zostały skontrolowane więcej niż 1 raz. Najwięcej zgłoszeń wpłynęło od firm, którym prace zleciły gminy w ramach realizacji krajowego „Programu usuwania azbestu i wyrobów zawierających azbest stosowanych na terytorium Polski”.

Na skontrolowanych obiektach łącznie pracowało 67 osób bezpośrednio narażonych na działanie azbestu. W 10 przypadkach inspektorzy pracy nie ujawnili żadnych nieprawidłowości związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Na pozostałych obiektach (u 8 przedsiębiorców) wystąpiły uchybienia. W tabeli zamieszczonej poniżej zawarto nieprawidłowości najczęściej stwierdzane podczas tych kontroli.

Tabela 2.2. Usuwanie wyrobów zawierających azbest - nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba skontrolowanych obiektów, na których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Szkolenie dla osób pracujących w kontakcie z azbestem	4	Brak szkoleń pracowników lub osób kierujących pracownikami. Niewłaściwe szkolenie.
Ogrodzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”	4	Brak wymaganego ogrodzenia i oznakowania miejsca prowadzenia prac
Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu	4	Brak zabezpieczenia odpowiednią folią miejsca pod składowiskiem odpadów azbestowych oraz dojścia do tego miejsca
Nawilżanie i utrzymywanie w stanie wilgotnym usuwanych odpadów zawierających azbest	4	Brak nawilżenia płyt eternitowych przed demontażem i utrzymania ich w stanie nawilżenia na składowisku
Właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych	3	Brak oznakowania składowiska odpadów, brak skutecznego zabezpieczenia folią odpadów na palecie.
Badania lekarskie	2	Brak aktualnych badań w ogóle, lub brak uwzględnienia przy badaniach kontaktu z azbestem

Z powyższego zestawienia wynika, że często naruszane były wymogi związane ze szkoleniem dla osób pracujących w kontakcie z azbestem (w roku 2017 nie ujawniono takiego przypadku), nawilżaniem płyt eternitowych przed demontażem i utrzymanie ich w stanie nawilżenia na składowisku. Nie zawsze składowano odpady azbestowe w ustalonym i chronionym miejscu, z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu.

W celu usunięcia ww. nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 20 decyzji, w tym 1 wstrzymania prac, 1 skierowania do innych prac (4 pracowników). W efekcie realizacji tych środków prawnych usunięto prawie wszystkie nieprawidłowości (na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania wykonano 90% wydanych środków prawnych). W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami ukarano 2 mandatami karnymi na ogólną kwotę 2700zł oraz zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego.

Podsumowując, na podstawie kontroli przeprowadzonych w latach 2015-2018 można stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest ulega poprawie, jednak nadal stwierdzamy istotne uchybienia.

2.3. Kontrole nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku

W 2018 roku, podobnie jak w latach poprzednich, urząd realizował zadanie związane z kontrolą i prowadzeniem postępowania w zakresie spełniania wymagań zasadniczych przy wprowadzaniu do obrotu wyrobów (m.in. maszyn i innych urządzeń technicznych oraz środków ochrony indywidualnej) – w ramach systemu nadzoru rynku. Zadanie to realizowano między innymi w trakcie kontroli planowanych oraz kontroli sprawdzających, związanych z otrzymaniem informacji o wadach wyrobów. W ramach tematu skontrolowano ogółem 140 wyrobów, w tym 61 na wniosek organów celnych.

W grupie maszyn, niezgodności stwierdzono w 66 przypadkach. W grupie środków ochrony indywidualnej niezgodności stwierdzono w 12 przypadkach.

Jak już wspomniano wyżej, na wniosek organu celnego zbadano ogółem 61 wyrobów (wydano 29 opinie negatywne, 32 pozytywne i dla 1 brak opinii – urządzenie pomiarowe nie podlegające pod żadną z dyrektyw nowego podejścia, do kontroli których umocowany jest organ nadzoru rynku – Państwowa Inspekcja Pracy).

W wyniku dobrowolnych działań naprawczych podjętych na etapie kontroli, niezgodności zostały usunięte w 812 wyrobach (maszynach). Ze względu na właściwość miejscową, w 26 przypadkach dokumentacje z kontroli wyrobów zostały przesłane celem wszczęcia postępowania do innych OIP.

Tabela 2.3.1. Kontrole maszyn

Wyszczególnienie	Liczba
Skontrolowane wyroby ogółem, w tym:	111
- spełniające zasadnicze lub inne wymagania	66
- niespełniające zasadniczych lub innych wymagań	45
Wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań naprawczych	12
Liczba opinii negatywnych wydanych dla organów celnych:	28
Wyroby, których dokumentacje insp. przekazali w celu wszczęcia postępowania, w tym:	
- innemu OIP	26
- GIP	0

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba wyrobów kontrolowanych w tym zakresie	Liczba wyrobów ze stwierdzoną nieprawidłowością
Brak lub nieprawidłowe oznakowania CE	111	37
Brak lub nieprawidłowa deklaracja zgodności	111	51
Nieprawidłowości związane z brakiem udziału jednostki notyfikowanej	111	2
Niezgodność z zasadniczymi wymaganiami, w tym:	111	
- nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania	111	35
- brak lub niewłaściwe oznakowanie – identyfikacja, piktogramy itp.	111	66
- brak instrukcji użytkownika	111	20
- instrukcja w języku obcym	111	-
- nieprawidłowa zawartość instrukcji	111	27

Tabela 2.3.2. Kontrole środków ochrony indywidualnej

Wyszczególnienie	Liczba
Skontrolowane wyroby ogółem, w tym:	27
- spełniające zasadnicze lub inne wymagania	15
- niespełniające zasadniczych lub innych wymagań	12
Wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań naprawczych	-
Wyroby, których dokumentacje inspektorzy przekazali w celu wszczęcia postępowania, w tym:	
- innemu OIP	8
- GIP	4

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba wyrobów kontrolowanych, w tym zakresie	Liczba wyrobów ze stwierdzoną nieprawidłowością
Brak lub nieprawidłowe oznakowania CE	27	0
Brak lub nieprawidłowa deklaracja zgodności	27	5
Nieprawidłowości związane z brakiem udziału jednostki notyfikowanej	27	0
Niezgodność z zasadniczymi wymaganiami, w tym:	27	12
- nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania	27	0
- brak lub niewłaściwe oznakowanie – identyfikacja, piktogramy itp.	27	5
- brak instrukcji użytkownika	27	0
- instrukcja w języku obcym	27	0
- nieprawidłowa zawartość instrukcji	27	11

Zdaniem inspektorów pracy, główną przyczyną niezgodności kontrolowanych wyrobów z zasadniczymi lub innymi wymaganiami jest nieznanomość wymagań prawnych, tj. wymagań zasadniczych zarówno przez producentów jak i importerów oraz nieodpowiedzialne podejście producentów do tematu dystrybucji wyrobów.

2.4. Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych

Podobnie jak w latach ubiegłych, inspektorzy pracy prowadzili szereg działań w celu realizacji zadań nałożonych na Państwową Inspekcję Pracy ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W ramach tych działań między innymi prowadzono kontrole:

- w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej;
- u pracodawców, którzy ubiegali się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej;
- u pracodawców przystosowujących tworzone lub istniejące stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Realizując zadanie, inspektorzy pracy skontrolowali łącznie 76 pracodawców, przeprowadzając u nich łącznie 79 kontroli. W tabeli zamieszczonej poniżej przedstawiono informacje z realizacji tych zadań.

Tabela 2.4. Działania dotyczące zakładów zatrudniających niepełnosprawnych

-	Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy – 42
-	Liczba kontroli zakładów pracy chronionej – 13
-	Liczba kontroli zakładów ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej oraz posiadających status takiego zakładu i ubiegających się o jego rozszerzenie lub organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych (dla jednostek na terenie OIP) – 3
-	Liczba wydanych decyzji: ogółem 2 (pozytywne)
-	Liczba wniosków zgłoszonych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie (rozszerzenie) postanowienia/decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zakładu pracy chronionej/jednostkę organizacyjną warunków uprawniających do posiadania statusu zakładu pracy chronionej – 4
-	Liczba wydanych decyzji: ogółem 4 (pozytywne)
-	Liczba wniosków skierowanych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii dotyczącej tworzonej stanowisk pracy chronionej w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej (na podst. art. 26e ust.5 ustawy o rehabilitacji) – 1
-	Liczba skontrolowanych stanowisk pracy – 1
-	Liczba wydanych opinii – 1 (pozytywna)
-	Liczba kontroli jednostki zakładu posiadającego status zakładu pracy, który jest zlokalizowany na terenie innego Okręgowego Inspektoratu Pracy – 4
-	Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy – 9
-	Liczba skontrolowanych zakładów aktywności zawodowej ogółem – 2
-	Liczba wniosków pracodawców ubiegających się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej - 0
-	Liczba wniosków skierowanych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii dotyczącej przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nie posiadających statusu zakładu pracy chronionej i nie ubiegających się o nadanie statusu (na podst. art. 26 ust. 6, art. 26e ust.5 ustawy o rehabilitacji) – 36 (dot. 36 niepełnosprawnych)
-	Liczba wydanych postanowień: 35 (dot. 36 niepełnosprawnych)
-	Liczba zaopiniowanych stanowisk ogółem: 35
-	Liczba kontroli po kątem warunków pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach nie zapewniających warunków pracy chronionej (art. 4 ust. 6 ustawy) – 19 (66 stanowisk)

Kontrole w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne nadal wykazują nieprawidłowości. W 2018 roku, w porównaniu do 2 poprzednich lat, ujawniono zbliżony poziom zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W roku sprawozdawczym w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej odnotowano więcej przypadków nieoznakowania miejsc niebezpiecznych oraz uchybień dotyczących instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn. Natomiast mniej nieprawidłowości stwierdzono w obszarach dotyczących budynków i pomieszczeń pracy, maszyn i urządzeń technicznych przy organizacji stanowisk pracy w grupie zakładów przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych.

Od 3 lat zauważalny jest spadek liczby przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. W 2018 roku utrzymała się tendencja spadkowa.

Nadal obserwowane jest zjawisko polegające na zmniejszaniu się ogólnej liczby zakładów pracy chronionej z powodu upadłości lub rezygnacji ze statusu na skutek znacznego ograniczenia zatrudnienia. Na dzień 31 grudnia 2002 roku na terenie województwa warmińsko-mazurskiego działało 101 zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej, a na dzień sporządzania niniejszej informacji – 42, o 5 mniej niż w roku poprzednim.

2.5. Roboty wykonywane w miejscach ogólnie dostępnych

Niezależnie od rutynowych działań inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnie dostępnych. Celem tych kontroli była likwidacja zagrożeń o charakterze publicznym. Takie kontrole przeprowadzono, między innymi, w związku z anonimowymi zgłoszeniami o prowadzeniu robót budowlanych niezgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa pracy oraz w związku z pisemnymi skargami dotyczącymi niewłaściwego prowadzenia robót. Zgłoszenia o niezgodnym z przepisami i zasadami bhp prowadzeniu robót budowlanych stanowiły anonimowe. Łącznie przeprowadzono 36 kontroli, u 35 przedsiębiorców.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w miejscach, gdzie wykonywano prace remontowe elewacji oraz dachów istniejących budynków przy pomocy rusztowań. Sporą część kontroli przeprowadzono na terenach budów prowadzonych przy ciągach komunikacyjnych, gdzie brak było odpowiedniego zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób postronnych. Kilka kontroli przeprowadzono na terenie wykonywania prac w wykopach, w ciągach ulic, chodników, parkingów. Do najczęściej występujących nieprawidłowości, ujawnianych w czasie kontroli zaliczyć należy:

- brak niezbędnego zabezpieczenia (wygrodzenia i oznakowania) strefy niebezpiecznej w miejscach prowadzenia prac budowlanych (w szczególności na wysokości lub w wykopach), w bezpośrednim sąsiedztwie ciągów komunikacyjnych, wejść do budynków,
- brak dostatecznego zabezpieczenia przed spadaniem przedmiotów z rusztowań ustawionych przy remontowanych budynkach,
- brak lub niedostateczne zabezpieczenie przejść i wejść do budynków, przy których ustawiono rusztowania do wykonania prac remontowych (brak zadaszeń ochronnych nad wejściami do budynków),
- brak zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych przed dostępem osób postronnych w miejscu prowadzenia robót drogowych (remont chodnika, budowa parkingu).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali 50 decyzji. Zastosowano postępowanie wykroczeniowe w 6 przypadkach, stosując postępowanie mandatowe 2 w stosunku do osób odpowiedzialnych oraz 4 środki wychowawcze. W wyniku interwencji inspektorów pracy we wszystkich przypadkach usunięto zagrożenia publiczne. Uzyskane efekty potwierdzają potrzebę częstych wizytacji robót prowadzonych w miejscach ogólnie dostępnych.

2.6. Kontrola przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

Inspektorzy pracy przeprowadzili 10 kontroli zakładów stosujących produkty biobójcze. Były to zakłady fryzjersko-kosmetyczne – 3, zakłady przetwórstwa ryb, skorupiaków i mięczaków – 2, zakłady zbierania odpadów, oczyszczania wody – zakłady produkcji wyrobów mięsnych – 1 i zakład działalności sprzątającej -1. W skontrolowanych podmiotach produkty biobójcze były wykorzystywane w procesach mycia i dezynfekcji pojemników, maszyn i urządzeń wykorzystywanych w procesach produkcyjnych oraz dezynfekcji skóry. Kontrolą objęto 16 stosowanych produktów biobójczych. W zakładach tych było zatrudnionych ogółem 287 osób, z czego 30 przy pracach z produktami biobójczymi.

Kontrole wykazały nieprawidłowości związane ze stosowaniem produktów biobójczych. Łącznie podczas kontroli ujawniono 20 nieprawidłowości związane ze stosowaniem produktów biobójczych:

- brak instrukcji bezpiecznej pracy z czynnikami chemicznymi lub nieaktualna instrukcja w 5 zakładach;
- brak opracowanej instrukcji postępowania z produktami biobójczymi w 4 zakładach,
- brak aktualnej karty charakterystyki produktu biobójczego w 3 zakładach dla 4 produktów,
- brak karty charakterystyki produktu biobójczego w 1 zakładzie dla 1 produktu,
- brak właściwych środków ochrony indywidualnej w 4 zakładach,
- nieprawidłowe składowanie produktów biobójczych w 1 zakładzie,
- stosowanie przeterminowanych środków biobójczych w 1 zakładzie,
- brak poinformowania o ryzyku zawodowym w 1 zakładzie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wystosowano do pracodawców 21 decyzji mających na celu dostosowanie do stanu zgodnego z przepisami. Wobec jednego pracodawcy zastosowano środek wychowawczy. Do czasu sporządzenia sprawozdania uzyskano informacje o wykonaniu 20 ww. decyzji.

Kontrole wykazały, że pracodawcy posiadają coraz większą wiedzę odnośnie stosowanych czynników chemicznych i wymogów z tym związanych oraz zwracają szczególną uwagę na stosowane w działalności zawodowej niebezpieczne produkty chemiczne.

2.7. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

W 2018 roku kontrole dot. przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie realizowaliśmy w ramach dwóch podtematów: „Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych” i „Kontrole prac przy budowach i remontach dróg”.

a) Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych

Inspektorzy pracy przeprowadzili 208 kontroli u 179 przedsiębiorców. Najwięcej kontroli przeprowadzono na budowach nowych obiektów, głównie budynków mieszkalnych, hal produkcyjnych i budynków handlowo-usługowych. Pozostałe czynności kontrolne przeprowadzono na budowach, gdzie obiekty były remontowane lub rozbierane. W trakcie kontroli stwierdzano szereg uchybień, w tym stwarzających bezpośrednio zagrożenia dla życia lub zdrowia. Najwięcej tego typu nieprawidłowości stwierdzono podczas kontroli zagadnień związanych z wykonywaniem prac na wysokości lub przy otworach oraz z eksploatacją maszyn i innych urządzeń technicznych, w tym rusztowań (ujawniono 190 takich przypadków). W związku ze stwierdzeniem, że pracownicy zatrudnieni są wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub szkodliwych bez wymaganych kwalifikacji, inspektorzy pracy wydawali decyzje skierowania pracowników do innych prac. (Ogółem ujawniono 16 takich przypadków, które dotyczyły 37 pracowników).

Pomimo trwającej od kilku lat działalności profilaktyczno–prewencyjnej, w dalszym ciągu występują nieprawidłowości w sposobie eksploatacji rusztowań. Duże przedsiębiorstwa zlecają montaż wyspecjalizowanym firmom, które posiadają odpowiedni sprzęt, wiedzę i wykwalifikowany personel. Mniejsi przedsiębiorcy radzą sobie sami. Nabywają rusztowania najczęściej używane, których stan techniczny pozostawia wiele do życzenia. Przy zakupie nowego sprzętu „zapominają” o elementach mających istotne znaczenia dla bezpiecznej eksploatacji rusztowania, takich jak: ramy górne (montowane na najwyższych kondygnacjach rusztowań), ramy wyrównujące (służące do niwelacji dużych nierówności terenu) nie wspominając o takich elementach, jak: konsole poszerzające czy dźwigary przejściowe. Spotykamy się przez to z bardzo skomplikowanymi konstrukcjami, które w żaden sposób nie odpowiadają wymogom bezpieczeństwa i w istotny sposób odbiegają od wskazówek montażu zawartych w instrukcji wytwórcy rusztowania. Ponadto

dość często duże zdziwienie u kontrolowanych wywołuje nakazanie zamontowania desek krawężnikowych i często brakujących barierek pośrednich, nie wspominając o nakazaniu zamontowania balustrad od strony ściany, przy której rusztowanie stoi.

Niezmiennie od lat, problemem na budowach jest lekceważenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracowników, brygadzystów oraz część kadry inżynierskiej niższego szczebla, wychodzących z niesłusznego założenia, że „i tak za wszystko odpowiada kierownik budowy”.

W dalszym ciągu występuje problem z niestosowaniem przez pracowników środków ochrony osobistej. Duże zakłady wyciągają konsekwencje służbowe wobec pracowników nieprzestrzegających przepisów i zasad bhp. Małe przedsiębiorstwa z tym zjawiskiem sobie po prostu nie radzą. Nastawienie większości przedsiębiorstw wyłącznie na wynik finansowy nie wpływa korzystnie na stan bezpieczeństwa.

Duże firmy budowlane, szczególnie zrzeszone w „Porozumieniu dla bezpieczeństwa w budownictwie”, starają się zachowywać wysokie standardy bezpieczeństwa na realizowanych przez siebie inwestycjach. Małe firmy przedkładają tradycyjnie kwestie finansowe nad te związane z bezpieczeństwem pracowników. Niepokojącym zjawiskiem obserwowanym dość często na budowach jest brak zainteresowania ze strony inwestora oraz generalnego wykonawcy przestrzeganiem przepisów prawa pracy przez podwykonawców. Inwestor i generalny wykonawca posiadający na budowie jedynie kadrę inżynierską, interesują się najczęściej kosztami, jakością oraz terminowością wykonania prac. Prowadzenie prac zgodnie z przepisami bhp bywa dla nich sprawą drugorzędną.

W celu usunięcia ujawnionych uchybień inspektorzy pracy wydali 1187 decyzji, w tym 16 skierowania do innych prac (dotyczyło 37 pracowników), 132 wstrzymania eksploatacji maszyn oraz 4 zakazania wykonywania prac. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wszczęto postępowanie wykroczeniowe. Ukarano mandatami karnymi 44 na ogólną kwotę 47800zł oraz zastosowano środki wychowawcze w liczbie 41.

Wydane decyzje powodowały usunięcie następujących nieprawidłowości:

- brak urządzeń ochronnych (balustrad) na rusztowaniach,
- brak wymaganych szkoleń w dziedzinie BHP,
- brak wymaganych orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań od pracy na zajmowanym stanowisku,
- brak opracowanych instrukcji bezpiecznego wykonywania prac budowlanych,
- brak wygradzenia i oznakowania strefy niebezpiecznej,
- brak zabezpieczenia otworów w stropach, krawędzi stropów i biegów schodowych,
- niestosowanie środków ochrony indywidualnej.

Tabela 2.7.1. Kontrole w budownictwie – efekty (przykłady budów)

Budowa	Opis uzyskanych efektów
I.	Zabezpieczono wykop wąskoprzestrzenny przed osunięciem się ziemi Zapewniono prawidłowe wykonywanie prac przy układaniu rur kanalizacji deszczowej Zapewniono prawidłowe składowanie urobku z wykopu Zapewniono bezpieczne dojście do stanowiska pracy w wykopie Poddano pracowników szkoleniu w dziedzinie bhp Skierowano pracowników na profilaktyczne badania lekarskie Zapewniono nadzór nad pracami szczególnie niebezpiecznymi Zapewniono wykonywanie prac zgodnie z instrukcjami IBWR i BiOZ
II.	Zapewniono na rusztowaniu balustrady boczne, deski krawężnikowe oraz uziemiono Zapewniono ciąg komunikacyjny na rusztowaniach Dokonano odbioru rusztowań
III.	Zapewniono balustrady ochronne w biegu klatki schodowej Zapewniono środki ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości Zapewniono stabilne podłoże do prac murarskich

Podsumowując, zasadniczo nie zmieniły się problemy, z jakimi mamy do czynienia podczas kontroli przeprowadzanych na budowach. Poprawa warunków bezpieczeństwa w jednym z kontrolowanych zagadnień idzie niestety w parze z pogorszeniem w innym. Za-

zwyczaj najpoważniejsze zagrożenia spotyka się na małych budowach, gdzie prace prowadzone są przez drobnych przedsiębiorców budowlanych. Skala stwierdzanych uchybień oraz uzyskane efekty uzasadniają kontynuowanie tych kontroli w kolejnych latach.

b) Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W ramach tematu przeprowadzono 28 kontroli na placach budów, które związane były z budową i przebudową odcinków dróg krajowych i wojewódzkich, powiatowych, gminnych oraz ulic.

Kontrole ujawniły nieprawidłowości i zagrożenia. Najczęściej stwierdzano je w obszarze przygotowania pracowników do pracy. Na przykład 2 pracowników bez odpowiednich dodatkowych kwalifikacji zatrudniano przy obsłudze maszyn budowlanych, a w innych 4 przypadkach 8 pracowników nie wyposażono w odpowiednie środki ochrony indywidualnej. Uchybienia w zakresie zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych stwierdzono w 5 przypadkach. W kolejnych 8 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wykonywania pracy w wykopach, w tym bez zabezpieczenia skarp przed niezamierzonym osunięciem. W innych 5 przypadkach stwierdzono braki w zakresie stosowania barier ochronnych przy pracach na wysokości, w 4 przypadkach nie zapewniono odpowiednich przejść i dojść do stanowisk pracy. W zakresie ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji i urządzeń eksploatowanych na budowie, w tym także zabezpieczenia przewodów przed uszkodzeniami mechanicznymi stwierdzono nieprawidłowości w trakcie 10 kontroli.

Stwierdzone nieprawidłowości znalazły odzwierciedlenie w wydanych decyzjach. W poniższej tabeli określono liczbę decyzji wydanych w poszczególnych obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy.

Tabela 2.7.2. Kontrole dot. budowy i remontu dróg – nieprawidłowości (liczba decyzji)

Zastosowane środki prawne	Rok 2018	Rok 2017
Decyzje ogółem	70	159
Decyzje wstrzymania prac i eksploatacji	5	17
Decyzje skierowania do innych prac (liczba skierowanych pracowników)	6(15)	7 (8)
Wystąpienia (liczba wniosków w wystąpieniach)	4(6)	14(23)

Przeprowadzone kontrole wskazują, że w ostatnim okresie na budowach realizowanych przez duże przedsiębiorstwa nastąpiła znacząca poprawa w zakresie wyposażenia i stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, co jest związane z wprowadzanymi standardami bezpieczeństwa przez generalnych wykonawców. Jest to też związane z wyższą świadomością pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz jakością prowadzonych szkoleń stanowiskowych, na których pracownicy są zapoznawani przez kierowników robót ze środkami ochrony indywidualnej. Również pod względem warunków pracy lepiej prezentują się duże przedsiębiorstwa budowlane o dobrej kondycji finansowej z personelem o wysokich kwalifikacjach i z właściwą organizacją pracy (często z wdrożonym systemem zarządzania bezpieczeństwem), inwestujące w nowoczesny sprzęt i technologie. Zauważamy, że częste kontrole, bezpośrednie kontakty inspektorów pracy z pracodawcami i kierownikami budów, wymuszenie natychmiastowych działań w kierunku usunięcia nieprawidłowości, najlepiej uświadamiają wykonawcom zagrożenia występujące w budownictwie, co przyczynia się do ograniczenia liczby zdarzeń wypadkowych. W efekcie działań podjętych przez inspektorów pracy usunięto prawie wszystkie stwierdzone nieprawidłowości, w tym wszystkie bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 96% wydanych środków prawnych).

2.8. Krótkie kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących

Oprócz planowanych kontroli, inspektorzy pracy przeprowadzali krótkie doraźne kontrole placów budów (kontrole planowane opisano w rozdziale 2.7. niniejszego sprawozdania). Kontrole te podejmowano w przypadku stwierdzenia bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia zatrudnionych. Ich celem było zapewnienie osobom pracującym przy robotach budowlanych bezpiecznych warunków pracy, poprzez niezwłoczne usunięcie tych zagrożeń. Ogółem przeprowadzono 203 takich kontroli u 194 wykonawców prac budowlanych będących pracodawcami lub przedsiębiorcami powierzającymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W trakcie tych kontroli stwierdzono 234 nieprawidłowości, w związku z którymi wydano decyzje:

- wstrzymania pracy – 71 decyzji,
- wstrzymania eksploatacji maszyn – 95 decyzji,
- zakazu wykonywania prac – 13 decyzji,
- skierowania do innych prac – 55 decyzji (liczba pracowników skierowanych - 90).

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów i zasada bezpieczeństwa ukarano mandatami karnymi 61 osób na kwotę 70 000zł oraz zastosowano środki wychowawcze w stosunku do 40 osób.

W wyniku interwencji inspektorów pracy we wszystkich przypadkach natychmiast usunięto zagrożenia. Ze względu na skalę zagrożeń nadal widzimy potrzebę częstych wizytacji miejsc, w których wykonywane są roboty budowlane.

2.9. Kontrole dot. problematyki REACH

W ramach tematu przeprowadzono 15 kontroli w zakładach stosujących substancje i mieszaniny chemiczne. Kontrole przeprowadzono przede wszystkim w podmiotach prowadzących działalność w zakresie oczyszczania ścieków lub posiadających w ramach prowadzonej działalności własną oczyszczalnię ścieków. W podmiotach tych używano 29 substancji chemicznych i 67 mieszanin. W zakładach tych ogółem zatrudnionych było 1107 pracowników, z czego 192 przy pracach z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi.

Na piętnaście skontrolowanych zakładów w 4 spis stosowanych czynników chemicznych był niekompletny. Na 67 skontrolowanych niebezpiecznych mieszanin chemicznych stwierdzono brak kart charakterystyki dla 5 (w dwóch zakładach), a 29 kart charakterystyki nie było zgodnych z przepisami REACH (w trzech zakładach). W 2 zakładzie stwierdzono brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, a w 8 nie zawierał prac z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi. W 11 podmiotach stwierdzono brak oznaczenia miejsc magazynowania i składowania niebezpiecznych czynników chemicznych, a w 4 stwierdzono nieprawidłowości w oznaczeniu tych miejsc. W 7 zakładach stwierdzono brak instrukcji magazynowania. W 5 zakładach nie zapewniono pracownikom instrukcji używania środków ochrony indywidualnej.

Podobnie jak w ubiegłych latach, stwierdzone zaniedbania wskazują na nieznaną problematyki związanej z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi. Niemniej należy wskazać, że w trakcie kontroli pracodawcy okazywali pełne zrozumienie zagrożeń wynikających z nieprzestrzegania przepisów bhp i deklarowali jak najszybsze ich usunięcie. W efekcie działań inspektorów pracy uchybienia są usuwane (na dzień sporządzania niniejszej informacji zrealizowano 95% środków prawnych zobowiązujących pracodawców do usunięcia nieprawidłowości).

2.10. Kontrole dot. problematyki CLP

Łącznie w ramach tematu przeprowadzono 15 kontroli w zakładach stosujących substancje i mieszaniny chemiczne. Kontrolami objęto podmioty prowadzące działalność w zakresie gospodarki wodno-ściekowej, oczyszczania i uzdatniania wody oraz w zakła-

dach innych branż posiadających własne oczyszczalnie ścieków. W zakładach tych ogółem zatrudnionych było 1122 osoby. Przy pracach z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi zatrudnionych było 191 pracowników. Kontrolą objęto 29 substancji i 64 mieszaniny. W tabeli zamieszczonej poniżej przedstawiono stwierdzone nieprawidłowości.

Tabela 2.10. Stwierdzone nieprawidłowości dot. problematyki CLP

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Znajomość informacji w zakresie obowiązywania CLP	3
Oznakowanie pojemników/opakowań substancji zgodnie z CLP	2
Oznakowanie pojemników/opakowań mieszanin zgodnie z CLP	0
Uwzględnienie w karcie charakterystyki substancji niebezpiecznych oznakowania CLP	2
Uwzględnienie w karcie charakterystyki mieszanin niebezpiecznych oznakowania CLP	3
Uwzględnianie wymagań dotyczących oznakowania CLP w dokumentacji zakładowej (np. instrukcje, programy szkoleń)	7

Kontrole wykazały, że większość pracodawców posiadała wiedzę o rozporządzeniu CLP. Zauważalny jest również wzrost wiedzy pracowników pracujących w kontakcie z czynnikami chemicznymi. Kontrolowani pracodawcy są świadomi wymagań i obowiązków wynikających z rozporządzeń REACH (WE) i CLP (WE). Zauważono chęć przekazywania pracownikom zagadnień związanych z chemikaliami w ramach szkoleń w dziedzinie bhp.

Niemniej, pomimo deklaracji ze strony pracodawców, w siedmiu z piętnastu skontrolowanych podmiotów pracodawcy nie uwzględnili wymagań dotyczących aktualnego oznakowania w dokumentacji zakładowej. W 14 przypadkach magazyny, zbiorniki i miejsca składowanie nie posiadały oznakowania lub oznakowanie było nieprawidłowe.

Generalnie czynniki chemiczne dostarczane do dalszych użytkowników są prawidłowo oznakowane przez producentów. Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie oznakowywania pojemników wynikają z niedopatrzeń leżących po stronie pracodawców.

Uchybienia w zakresie informacji zawartych w kartach charakterystyki stwierdzono w przypadku 29 mieszanin (stosowanych w trzech zakładach).

W efekcie działań inspektorów pracy ww. uchybienia zostały w całości usunięte.

2.11. Przestrzeganie przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych

W 2018 roku inspektor pracy w dwóch podmiotach przeprowadził 2 kontrole, w celu realizacji obowiązków wynikających z przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych).

Jedną kontrolę przeprowadzono z zakładzie, w którym realizowany był projekt na podstawie zgody Ministra Środowiska. W ramach projektu prace wykonywały 2 osoby. W trakcie kontroli stwierdzono uchybienia w zakresie zapoznania pracowników z zaktualizowaną oceną ryzyka zawodowego na zajmowanym stanowisku oraz braku instrukcji udzielania pierwszej pomocy.

Następna kontrola została przeprowadzona na wniosek Ministra Środowiska. Ogółem w kontrolowanym laboratorium przewidziano pracę dla 3 pracowników. W trakcie kontroli inspektor zgłosił zastrzeżenia, które dot. pomieszczeń laboratorium, w których planowano prowadzenie prac. W efekcie działań inspektora wszystkie nieprawidłowości usunięto. Ostatecznie we wszystkich przypadkach wydano pozytywną opinię.

2.12. Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA

Inspektorzy pracy w trakcie 422 kontroli u płatników składek sprawdzali poprawności informacji (ZUS IWA) – składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane dla ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe. W 399 przypadkach nie ujawniono nieprawidłowości. Stwierdzono 5 przypadków, w których nie było możliwości sprawdzenia

części danych ujętych w formularzu ZUS IWA z powodu braku aktualnych wyników badań i pomiarów lub nie dokonano wypełnienia tego druku. W 18 przypadkach, po interwencji inspektora, jeszcze w trakcie kontroli dokonano korekty i przesłano do ZUS prawidłowe dane.

2.13. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń

W 2018 roku w ramach zadania skontrolowaliśmy zakłady, w których w okresie ostatnich 3 lat miały miejsce liczne wypadki przy pracy. Kontynuowaliśmy kontrole zakładów wytypowanych w poprzednich latach, w których duża część pracujących wykonuje pracę w warunkach zagrożenia czynnikami niebezpiecznymi lub szkodliwymi dla zdrowia, a także zakładów, w których występują substancje niebezpieczne w ilościach wskazujących na duże ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

a) Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy

W ramach podtematu skontrolowaliśmy 32 pracodawców. Kontrolami objęliśmy zakłady różnych branż. W latach 2015-2017 w zakładach tych odnotowano łącznie 531 wypadków przy pracy. We wszystkich zakładach ujawniono nieprawidłowości. Najczęściej dotyczyły one:

- stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych, w tym niedostosowanie do minimalnych wymagań
- stanu technicznego instalacji elektrycznej,
- prac szczególnie niebezpiecznych, w tym z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi
- magazynowania i składowania,
- stanu technicznego przejść w zakresie zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości,
- oceny ryzyka zawodowego,
- oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej.

Stwierdzono również nieprawidłowości w dokumentacji powypadkowej, szczególnie w zapisach dotyczących przyczyn wypadków co miało przełożenie na wniosku profilaktyczne.

W efekcie kontroli inspektorzy pracy wydali 127 decyzji w tym 1 wstrzymującą prace i 17 wstrzymujące eksploatację maszyn. Większość stwierdzonych uchybień została usunięta (na dzień sporządzania niniejszej informacji zrealizowano 72% środków prawnych zobowiązujących pracodawców do usunięcia nieprawidłowości). W wyniku naruszeń przepisów bezpieczeństwa ukarano osoby odpowiedzialne 3 mandatami na łączną kwotę 3200zł.

Mając na uwadze stwierdzone uchybienia oraz biorąc pod uwagę liczbę wypadków przy pracy, można wyciągnąć wniosek, że w większości skontrolowanych pracodawców zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa pracy schodziły na dalszy plan. Niemniej w niektórych zakładach każdy wypadek podlegał gruntownej analizie i podejmowano działania, tak organizacyjne jak i techniczne mające na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych. Zazwyczaj miało to miejsce w zakładach z dobrze zorganizowaną służbą bhp. Tutaj należy wspomnieć, że w kontrolowanych zakładach pracodawcy zapewnili działanie służby bhp. Jednak nie zawsze pracownicy tej służby należycie wywiązywali się ze swoich zadań. Ponadto w innych przypadkach ich słuszne działania nie zawsze były doceniane przez pracowników szczebla kierowniczego. W związku z powyższym, wskazane jest kontynuowanie kontroli w podmiotach, w których występuje liczne zagrożenie wypadkowe.

b) Zakłady, charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)

Na terenie działania OIP kontrolami realizowanymi w ramach tematu objęto 3 zakłady produkcyjne (produkcji mebli, produkcji wyrobów metalowych, produkcji wyrobów z betonu). W 2018 roku w tych zakładach inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 6 kontroli. W efekcie działań inspektorów i pracodawców poprawę warunków pracy osiągnięto we wszystkich zakładach. W tabeli zamieszczonej poniżej zawarto efekty osiągnięte w tych zakładach w 2018 roku.

Tabela 2.13. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Zakład nr 1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ oznakowano strefy narażenia na hałas, ✓ oznakowano elementy sterownicze na tablicy sterowniczej, ✓ opisano obwody elektryczne zabezpieczeń automatycznych, ✓ zapewniono sprawny technicznie wyłącznik awaryjnego zatrzymania, ✓ naprawiono zamek do drzwi wygradzonej strefy niebezpiecznej.
Zakład nr 2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ zapewniono bezpieczne i stabilne składowanie palet,, ✓ zapewniono ład i porządek w magazynie, ✓ dokonano okresowej analizy stanu bhp, ✓ zapewniono pracownikom cynkowni ubrania ochronne, ✓ zapewniono pełną osłonę na napędowej przekładni pasowej, ✓ wymieniono przewód zasilający pedał startowy w prasie, ✓ zamocowano w sposób trwały przyłącze przewodów zasilających 400V, ✓ usunięto niesprawne przewody elektryczne, ✓ zabezpieczono odgięte ostre krawędzie składowanych blach, ✓ zabezpieczono przed przewróceniem butle z gazami spawalniczymi, ✓ zapewniono spawaczom ubrania ochronne.
Zakład nr 3	<ul style="list-style-type: none"> ✓ zamocowano dławik na przewodzie zasilającym pilarkę, ✓ zapewniono na drzwiach wjazdowych do hali obróbki maszyn urządzenie zapobiegające ich przypadkowemu zamknięciu, ✓ zapewniono sprawne gniazdo 230V na stanowisku okuwania,.

Z powyższego zestawienia wynika, że ograniczenie zagrożeń wypadkowych osiągnięto poprzez wykonanie prac modernizacyjnych i remontów. Nasze działania kontrolne (a także doradcze, informacyjne) w zakładach objętych wzmocnionym nadzorem nakierowane są przede wszystkim na likwidację lub przynajmniej ograniczenie występujących zagrożeń wypadkowych. Ponadto systematyczne kontrole skłaniają pracodawców do podejmowania konkretnych przedsięwzięć na rzecz poprawy warunków pracy.

c) Zakłady branży paliwowej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej

W ramach tematu przeprowadzono jedną kontrolę w zakładzie, w którym magazynuje się i wykorzystuje benzynę ekstrakcyjną. Ze względu na ilość benzyny, jaka może znaleźć się w zbiornikach oraz instalacjach znajdujących się na terenie kontrolowanego podmiotu jak również innych czynników chemicznych stwarzających zagrożenie poważną awarią przemysłową, jest on zaklasyfikowany do zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia awarii przemysłowej. Kontrola została przeprowadzona wspólnie z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej oraz Wojewódzkiej Inspekcji Ochrony Środowiska. Skontrolowany zakład jest stałym uczestnikiem działań proaktywnych. Przed podjęciem kontroli, pracodawca otrzymał listy kontrolne. Przeprowadzona kontrola miała dwa podstawowe zadania, tj. sprawdzenie stanu przestrzegania przepisów bhp oraz sprawdzenie rzetelności samokontroli przeprowadzonej według przesłanej wcześniej listy kontrolnej. Pomimo wdrożonych systemów zarządzania w trakcie kontroli stwierdzono, że występują odstępstwa na etapie bieżących prac. W efekcie działań kontrolujących uchybienia usunięto. Stwierdzone uchybienia były spowodowane błędami ludzkimi. W ocenie kontrolujących celowe jest kontynuowanie kontroli w formule opisanej powyżej.

2.14. Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna

W ramach tematu skontrolowano 53 zakłady, w których stwierdzono szereg uchybień. W trakcie kontroli inspektorzy pracy skontrolowali 288 maszyn. W przypadku 105 maszyn stwierdzono nieprawidłowości, z których część powodowała bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników. Jednak wiele stwierdzonych nieprawidłowości powodowało mniejsze zagrożenie i dotyczyło m.in. braku prawidłowego opisu elementów sterowniczych czy możliwości otwarcia osłon bez użycia narzędzi. Nieprawidłowości wynikały także z nieutrzymywania maszyn w stanie sprawności technicznej, np.: niesprawnych wyłączników awaryjnych, niesprawnych wyłączników krańcowych, zdemontowanych osłon, uszkodzonych elementów sterowniczych.

W części zakładów wystąpiły mało istotne nieprawidłowości, gdzie głównie wydawano decyzje dotyczące usunięcia uchybień w określonym terminie, a w innych nieprawidłowości stwarzały bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników. W kontrolowanych zakładach w latach 2015-2017 odnotowano łącznie 36 wypadków, w tym 2 zakwalifikowane jako ciężkie. W poniższej tabeli zawarto przykłady stwierdzonych uchybień.

Tabela 2.14. Przykłady stwierdzonych nieprawidłowości

Zakład	Ujawnione nieprawidłowości	Liczba pracujących
I	<ul style="list-style-type: none"> - Uszkodzona górna osłona prowadząca do strefy noży w rębaku, - Brak osłony śruby wystającej z przekładni napędu, - Uszkodzony wyłącznik zatrzymania awaryjnego w traku tarczowym, - Brak wyłącznika zatrzymania awaryjnego od strony odbioru w traku tarczowym, - brak osłony części ruchomych napędu wrzeczona strugarki, - uszkodzone wyłączniki zatrzymania awaryjnego, zdemontowana osłona boczna w obrzynarce, - brak osłony przekładni pasowej napędu pilarki oraz osłony tarczy piły pod blatem roboczym, - brak osłony tarczy piły w pozycji nieroboczej w pilarce do cięcia poprzecznego kapówka. 	43
II	<ul style="list-style-type: none"> - 1 pracownik nie posiadał aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywanej pracy, - Brak sprzężenia osłony kół taśmowych z układem sterowania traka w sposób zapewniający zatrzymanie maszyny w przypadku otwarcia osłony, - Brak osłony walca posuwnego w grubościówce, jak również możliwy dostęp do strefy niebezpiecznej przekładni od strony silnika i korpusu oraz brak urządzenia zatrzymania awaryjnego, - Nieoryginalne osłony tarczy w pilarce formatowej (dwupiłą), - Możliwy dostęp do strefy niebezpiecznej przekładni od strony silnika i korpusu w traku taśmowym, - Brak prawidłowej osłony zabezpieczającej przed dostępem do tarcz wielopię dółwrzeczionowej. 	6
III	<ul style="list-style-type: none"> - 1 pracownik nie posiadał aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, - Uszkodzony wyłącznik krańcowy sprzężony z ruchomą osłoną zabezpieczającą przed dostępem do strefy niebezpiecznej w szczotkarce, - Uszkodzony wyłącznik krańcowy osłony zabezpieczającej przed dostępem do strefy pracy pił w traku ramowym, - Nieprawidłowe ogrodzenie strefy niebezpiecznej w strugarce, - Nieprawidłowa osłona dolnego koła taśmowego w traku taśmowym, - Niedokonanie oceny ryzyka zawodowego występującego przy ręcznych pracach transportowych. 	22

Największa liczba nieprawidłowości związana była z wyposażeniem maszyn i urządzeń technicznych w odpowiednie osłony lub inne urządzenia ochronne. W przypadku nowych maszyn usunięcie tych uchybień sprowadzało się najczęściej do doprowadzenia maszyny do stanu, w jakim została ona wprowadzona do użytkowania. W przy-

padku starszych maszyn występowały nieprawidłowości dotyczące konstrukcji osłon, tzn. oryginalnie zainstalowane osłony nie spełniały wymagań w zakresie odległości bezpieczeństwa lub ich demontaż był możliwy bez użycia narzędzi. W przypadku tych maszyn usunięcie uchybień wymagało większego nakładu pracy ze strony pracodawcy. Kontrole dotyczące szkoleń w dziedzinie bhp, profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego, obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, wentylacji, stanowisk i procesów ujawniły stosunkowo niewielką liczbę nieprawidłowości. Podczas kontroli dotyczących transportu oraz magazynowania i składowania stwierdzano nieprawidłowości głównie w zakresie zapewnienia odpowiednich instrukcji określających miejsce i sposób składowania i magazynowania.

Stwierdzone nieprawidłowości skutkowały wydaniem 498 decyzji, w tym 9 dotyczyło wstrzymania prac, a 36 wstrzymania eksploatacji maszyn. Ponadto wydano 3 decyzje skierowania do innych prac 4 pracowników. W trakcie kontroli nałożono na pracodawców 8 mandatów karnych na łączną kwotę 10600zł oraz w 21 przypadkach zastosowano środki wychowawcze.

W efekcie działań inspektorów pracy, ww. uchybienia są usuwane (na dzień sporządzenia niniejszej informacji zrealizowano 76% środków prawnych zobowiązujących pracodawców do usunięcia nieprawidłowości).

2.15. Bezpieczeństwo w przemyśle

W 2018 roku w ramach zadania przeprowadzono kontrole w 42 zakładach zatrudniających łącznie 1996 osób. Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach produkujących: metalowe wyroby gotowe (15 zakładów), wyroby z gumy i tworzyw sztucznych (5) i wyroby z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli, wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania (5).

W latach 2015-2017 w kontrolowanych zakładach odnotowano łącznie 137 wypadków przy pracy. Najwięcej wypadków odnotowano w zakładach produkujących: artykuły spożywcze (52 wypadki), metalowe wyroby gotowe (40 wypadków), wyroby z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych (14 wypadków) oraz maszyny i urządzenia (11 wypadków). W warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia pracowało łącznie 27 pracowników i tylko w warunkach przekroczenia natężenia hałasu.

Przeprowadzone kontrole wykazały liczne naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się produkcją przemysłową. Najistotniejsze nieprawidłowości najczęściej dotyczyły eksploatacji maszyn i urządzeń, w szczególności ich użytkowania bez osłon. Wcześniej zdjęte osłony w celu naprawy lub konserwacji maszyn nie były ponownie założone po zakończeniu ww. czynności. Użytkowanie maszyn i urządzeń bez osłon oraz stosowanie niedozwolonych metod pracy było tolerowane przez kierownictwo zakładu.

Przepisy dotyczące przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy nie spełniają swojej roli: pracodawcy w większości posiadają dokument oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, z którego nic konkretnego nie wynika. Ryzyko w tym dokumencie oszacowane jest zwykle jako akceptowalne bez względu na rzeczywisty stan bhp na danym stanowisku. Dokument oceny ryzyka zawodowego sporządzany jest wyłącznie na potrzeby kontroli inspektora pracy i nie służy pracodawcom do zarządzania bezpieczeństwem w ich zakładach. Wynika z tego, że przepisy w tym zakresie są niezrozumiałe dla pracodawców.

Wynikiem przeprowadzonych kontroli było wydanie 472 decyzji, których celem jest poprawienie warunków pracy pracowników. Zaznaczyć należy, iż najbardziej istotnym było wyeliminowanie bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia pracowników poprzez wydanie decyzji wstrzymującej prace, 21 decyzji dotyczących wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń oraz 2 decyzji dotyczących skierowania 2 pracowników do innych prac. Podkreślić należy, iż wydano 73 decyzje, którym nadano rygor natychmiastowej wykonalności; decyzje dotyczyły m.in. maszyn i urządzeń, środków ochrony indywidual-

nej, badań profilaktycznych oraz szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Na podstawie dokonanej analizy ustalono, że zrealizowano 83% decyzji.

Osoby winne naruszeń przepisów prawa pracy ukarano 6 mandatami karnymi na łączną kwotę 6400zł oraz 13 środkami wychowawczymi.

2.16 Bezpieczeństwo w leśnictwie

W 2018 roku w 22 podmiotach przeprowadzono kontrole przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy w trakcie procesu pozyskania drewna. Ogółem w kontrolowanych zakładach pracowało 159 osób, w tym 111 zatrudnione były na podstawie umów o pracę. W tabeli zamieszczonej poniżej określono liczbę podmiotów, w których stwierdzone nieprawidłowości.

Tabela 2.16. Kontrole prac przy pozyskiwaniu, zrywce i transporcie drewna - uchybienia

Badane zagadnienie	Liczba podmiotów,	
	braki*	uchybienia
Szkolenie bhp	2	2
Badania lekarskie	1	3
Kwalifikacje	2	-
Ocena ryzyka zawodowego	4	7
Środki ochrony indywidualnej	2	9
Odzież i obuwie robocze	2	10
Pierwsza pomoc przedlekarska	1	2
Szczepienia ochronne pracowników przeciwko KZM	6	-
Badania przesiewowe pracowników w kierunku boreliozy	9	-
Instrukcja bezpiecznego wykonywania prac w lesie	1	3
Ścinka drzew pilarkami	2	1
Prace szczególnie niebezpieczne	2	14
Stan techniczny maszyn i innych urządzeń technicznych	3	1
Decyzja UDT zezwalająca na eksploatację	2	-

* Niewypełnianie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków

W porównaniu do wyników kontroli z lat ubiegłych nie odnotowano istotnych zmian w stanie bezpieczeństwa pracy. W pracach leśnych obserwuje się wzrost umaszynowienia poprzez zakup nowoczesnego sprzętu np.: typu harwester. Niemniej widoczny jest problem z wykwalifikowanymi pracownikami leśnymi, zatrudnianie ich na część etatu. Zmiany prawa, które doprowadziło do obowiązku zawierania umów o pracę, częściowo wyeliminowały niekorzystne z punktu widzenia pracownika umowy zlecenia lub zatrudnianie bez zawarcia jakiegokolwiek umowy. Nie stwierdzono również braku uprawnień przez pracowników do obsługi urządzeń transportu bliskiego.

Z powyższego zestawienia wynika, że kontrole ujawniły szereg uchybień. Szczególnie w wyposażeniu pracowników w ubrania i obuwie robocze, wykonywanie prac szczególnie niebezpiecznych. Brak wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych dotyczył dwóch drwalipilarzy, co skutkowało skierowaniem tych pracowników do innych prac. Stwierdzone podczas kontroli braki w wyposażeniu pracowników leśnych w środki ochrony indywidualnej dotyczyły głównie hełmów ochronnych i spodni z wkładką przeciw-przecięciową. Przy ścince drzew pilarkami stwierdzano: pozostawianie drzew zawieszonych, wykonywanie ścinki w sąsiedztwie silnie pochylonych drzew poderwanych, naganną technikę ścinki i obalania drzew, wykonywanie ścinki w pojedynkę bez kontaktu z drugą osobą uprawnioną. W kategorii maszyn i urządzeń uchybienia dotyczyły np. braku osłon wałków odbioru mocy w zestawach zrywkowych – wciągarka leśna.

W celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 92 decyzje i 62 wnioski w wystąpieniach. 8 decyzji dotyczyło wstrzymania prac, 1 wstrzymania eksploatacji a 8 skierowania do innych prac 10 pracowników. W efekcie ich zastosowania usunięto prawie wszystkie opisane powyżej nieprawidłowości, w tym wszystkie stwarzające bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników.

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów kodeksu pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa ukarano 10 osób mandataми karnymi na kwotę 13 400zł, w 3 przypadkach zastosowano środek wychowawczy. W 1 sytuacji skierowano wniosek do sądu o ukaranie i 1 zawiadomienie do prokuratury.

Podsumowując, obserwujemy stały postęp technologiczny w wykonywaniu prac leśnych. Zakłady usług leśnych dysponują coraz lepszym sprzętem pozwalającym osiągać większą wydajność pracy przy ograniczeniu zagrożeń zawodowych. Oceniając stan bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach, należy stwierdzić, że mimo poprawy w stosunku do lat ubiegłych, jest on niezadowolający, o czym świadczy liczba nieprawidłowości ujawnionych w trakcie kontroli. Stąd konieczność systematycznych kontroli oraz prowadzenia działań prewencyjnych. W stosunku do roku ubiegłego, zaobserwowano zdecydowany spadek liczby osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Zaobserwowana tendencja odchodzenia od umów cywilnych, związana jest z wprowadzeniem do przetargów pakietów socjalnych oraz postępującą stabilizacją rynku usług leśnych, zwłaszcza w sektorze większych zakładów o utrwalonej pozycji ekonomicznej, działających na obszarze kilku nadleśnictw.

2.17. Bezpieczeństwo w warsztatach samochodowych

W ramach tematu w 2018 roku skontrolowano 24 warsztaty samochodowe, w których było zatrudnionych łącznie 312 pracowników. Większość zakładów charakteryzuje niskie zatrudnienie, w 16 zakładach zatrudnienie nie przekraczało 9 osób, w 7 wynosiło od 10 do 49. W jednym zakładzie zatrudnienie wynosiło 60 osób.

Tabela 2.17. Nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy - przykłady

lp	Nieprawidłowości	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
1	Dopuszczenie do pracy bez wstępnych lub okresowych badań lekarskich	7
2	Dopuszczenie do pracy bez wstępnych szkoleń w dziedzinie bhp	2
3	Brak okresowych szkoleń w dziedzinie bhp	6
4	nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznej i energetycznej	11
5	Brak dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy	2
6	Nie informowanie pracowników o ryzyku zawodowym	2
7	Brak pomieszczeń higienicznosanitarnych	2
8	niewłaściwe wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych	4
9	Nieoznakowanie miejsc niebezpiecznych (np. otwory w posadzce)	10
10	Nieprawidłowości w stanie technicznym eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych	10

W wyniku kontroli wydano 113 decyzji nakazowych oraz 88 wniosków w wystąpieniach, mające na celu doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem a szczególnie wyeliminowanie zagrożeń wypadkowych. W kontrolowanych zakładach w ciągu ostatnich 3 lat zarejestrowano 10 wypadków przy pracy.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy skierowali 12 pism do Urzędu Dozoru Technicznego, w związku ze stwierdzeniem użytkowania urządzeń poddozorowych bez wymaganej decyzji Urzędu, zezwalającej na ich eksploatację.

2.18. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach rolnych

Inspektorzy pracy przeprowadzili 17 kontroli w gospodarstwach rolnych, w których łącznie pracowało 307 osób. Z ogólnej liczby 17 skontrolowanych gospodarstw 10 prowadziło produkcję roślinną, a pozostałe roślinną i zwierzęcą. Kontrole przeprowadzono, jak w latach ubiegłych, podczas wykonywania prac polowych w okresie wiosny, lata i jesieni oraz przy pracach związanych z chowem zwierząt. Ponadto oceniano zagadnienia dotyczące przygotowania pracowników do wykonywania pracy.

Przeprowadzone kontrole, tak jak w latach ubiegłych, ujawniły nieprawidłowości i zagrożenia związane z niewłaściwą organizacją pracy, złym stanem technicznym maszyn i urządzeń rolniczych, pomieszczeń pracy oraz budynków produkcyjnych. W celu usunięcia stwierdzonych uchybień i naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy w 17 kontrolowanych gospodarstwach wydali ogółem 221 decyzji nakazowych. Pięćdziesiąt pięć decyzji dotyczyło wstrzymania eksploatacji maszyn. W sprawach z zakresu prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy wydano 41 wniosków pokontrolnych. Z nadesłanych od pracodawców informacji wynika, że zdecydowano większość stwierdzonych nieprawidłowości została usunięta (na dzień sporządzania informacji zrealizowano 72% decyzji). Wszystkie decyzje (55) nakazujące wstrzymanie eksploatacji maszyn będących na wyposażeniu gospodarstw rolnych zostały zrealizowane.

Ponadto podczas kontroli inspektorzy pracy udzielili 16 porad (5 porad prawnych, 10 technicznych i 1 dotyczącą legalności zatrudnienia). W trakcie kontroli ujawniono 14 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Wobec 7 osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa i higieny pracy zastosowano środek wychowawczy, a 4 osoby zostały ukarane mandatem karnym na łączną kwotę 4200zł.

Tabela 2.18. Ograniczanie zagrożeń - przykłady uzyskanych efektów

Zakład nr 1	W wyniku kontroli inspektor pracy stwierdził między innymi brak wymaganych zabezpieczeń w 9 maszynach i urządzeniach eksploatowanych w zakładzie. W związku z powyższym wydał 9 decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń do czasu wyposażenia ich w odpowiednie zabezpieczenia. Ponadto inspektor stwierdził szereg innych nieprawidłowości dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy. W związku z tym inspektor pracy wydał łącznie 18 decyzji. Efekt dotyczył 10 pracowników.
Zakład nr 2	W wyniku działań inspektora pracy 7 maszyn i urządzeń wyposażono w odpowiednie zabezpieczenia. Poddano 2 pracowników szkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Dokonano udokumentowania oceny ryzyka zawodowego na stanowisku elektryk i tokarz. Łącznie inspektor pracy wydał 26 decyzji.
Zakład nr 3	W wyniku działań inspektora 14 pracowników poddano szkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i jedną osobę szkoleniu dla osób kierujących pracownikami. Ponadto 6 maszyn i urządzeń wyposażono w odpowiednie zabezpieczenia.
Zakład nr 4	W wyniku interwencji inspektora pracy magazyn środków ochrony roślin wyposażono w system wentylacji awaryjnej, w instalację elektryczną gazoszczelną i pyłoszczelną, w oddzielną bezodpływową kanalizację, wyposażoną w urządzenia służące do neutralizacji powstałych ścieków, w posadzkę z materiału łatwo zmywalnego, ograniczającego poślizg oraz odporne na uderzenia i działanie substancji żrących. Ponadto wyposażono skrzydła drzwi (7 drzwi dwuskrzydłowych) budynku gospodarczego w urządzenia zabezpieczające przed samoczynnym zamykaniem. W wyniku kontroli inspektor pracy wydał 26 decyzji nakazowych.
Zakład nr 5	Wyposażono pracowników zakładu w odzież i obuwie robocze, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne. Wyposażono 5 maszyn i urządzeń w odpowiednie zabezpieczenia. Inspektor pracy wydał 11 decyzji

Na zakończenie należy zauważyć, że pomimo stałego postępu technologicznego, w gospodarstwach rolnych utrzymuje się znaczna ilość zagrożeń wypadkowych i naruszeń przepisów prawa pracy. Mając powyższe na uwadze, celowe jest kontynuowanie kontroli warunków pracy w gospodarstwach rolnych.

2.19. Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach stosujących substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

W ramach zadania inspektorzy pracy przeprowadzili 5 kontroli w zakładach, w których występują czynniki rakotwórcze lub mutagenne. W skontrolowanych zakładach było zatrudnionych ogółem 325 osób. Kontrolami objęto stanowiska pracy, na których występują czynniki lub procesy o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Na tych stanowiskach było zatrudnionych 21 pracowników. W kontrolowanych zakładach występowały czynniki chemiczne o działaniu rakotwórczym oraz wykonywano prace związane z narażeniem na pył drewna twardego. We wszystkich zakładach ujawniono uchybienia, np.:

- nieprzesłanie do OIP wymaganej karty informacyjnej – 4 zakłady,
- nieprowadzenie „Rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym” – 1 zakład,
- nieprawidłowe prowadzenie wspomnianego „Rejestru prac ...” – 1 zakład,
- nieprowadzenie „Rejestru pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi” – 1 zakład,
- nieprawidłowe prowadzenie „Rejestru pracowników ...” – 1 zakład,
- nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi – 1 zakład (dla 2 pracowników),
- brak szkoleń wstępnych z zakresu bhp – 1 zakład (dot. 1 pracownika),
- brak pomiarów szkodliwych czynników rakotwórczych w środowisku pracy – 2 zakłady,
- niewłaściwe prowadzenie dokumentacji związanej z badaniami środowiskowymi – 1 zakład.

Podsumowując, przeprowadzone kontrole wykazały, że w kontrolowanych zakładach pracy nie były w pełni przestrzegane przepisy bezpieczeństwa i higieny dotyczące czynników o działaniu rakotwórczym i mutagennym. Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to niedostateczna znajomość przepisów oraz bagatelizowanie zagrożeń stwarzanych przez te czynniki. Zauważyć należy, że 80% skontrolowanych przedsiębiorstw nie przekazało do OIP informacji o czynnikach rakotwórczych lub mutagennych. Kontrole spowodowały, że pracodawcy podjęli stosowne działania mające na celu usunięcie stwierdzonych uchybień.

2.20. Edukacja

W ramach tematu w 2018 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 4 kontrole dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach oświatowych (skontrolowano: 2 zespoły szkół, 1 szkołę podstawową, 1 przedszkole). W trakcie kontroli stwierdzano przede wszystkim uchybienia dot. praworządności, które zostały opisane w rozdziale 3.9. niniejszego sprawozdania. Zdecydowanie mniej uchybień ujawniano w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Tutaj uchybienia dotyczyły przygotowania pracowników do pracy, tj.:

- niepoddanie 3 pracowników ogólnemu szkoleniu wstępnemu w dziedzinie bhp,
- niepoddanie 1 pracownika instruktażowi stanowiskowemu w dziedzinie bhp,
- niedokonanie oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy u jednego pracodawcy dla 3 stanowisk,
- niepoinformowanie o ryzyku zawodowym,
- brak spisu stosowanych w zakładzie niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, stosowanych dla potrzeb utrzymania czystości i potrzeb gospodarczych, brak instrukcji bhp przy pracach związanych ze stosowaniem tych czynników chemicznych,
- nieoznakowanie wyjść ewakuacyjnych.

W efekcie działań inspektorów wszystkie ww. uchybienia dot. przygotowania pracowników do pracy zostały usunięte.

2.21. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy

W ramach tematu kontrolami objęto 3 podmioty udzielające stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych oraz 1 podmiot udzielający wyłącznie ambulatoryjne świadczenia zdrowotne.

Z zamieszczonego poniżej zestawienia wynika, że najwięcej uchybień stwierdzono w obszarze dokumentowania oceny ryzyka zawodowego, ustalania okoliczności i przyczyn wypadków. Nieco mniej nieprawidłowości dotyczyło identyfikacji zagrożeń oraz badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy. W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy skierowali do kontrolowanych środki prawne (np. wydano 78 decyzji).

Tabela 2.21. Opieka zdrowotna – bhp – nieprawidłowości

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości
Brak szkolenia okresowego bhp dla pracodawców i osób kierujących pracownikami	1
Nieprzeprowadzanie konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w sprawie szkoleń w dziedzinie bhp	1
nieprawidłowości w skierowaniu na badania profilaktyczne – nieuwzględnienie informacji o czynnikach niebezpiecznych, szkodliwych lub uciążliwych	2
Brak identyfikacji wszystkich zagrożeń związanych z pracą	1
Brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych	1
Nieokreślenie podstawowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych	1
Brak spisu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, stwarzających zagrożenie	1
Brak instrukcji bezpiecznej pracy z substancjami i mieszaninami chemicznymi stosowanymi w procesach dezynfekcji	1
Brak rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych	1
Brak rejestru prac narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych.	1
Brak indywidualnej karty ewidencyjnej przydziału odzieży i obuwia roboczego	1
Nieopracowanie zasad przydziału i gospodarowania odzieżą i obuwiem roboczym na określonych stanowiskach w zakładzie	1
Niewyposażenie w środki ochrony indywidualnej	1
Niewyposażenie w odzież i obuwie robocze	1
Brak instrukcji bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń	1
Nieprawidłowy stan techniczny maszyn i urządzeń	2
nieprawidłowy stan techniczny pomieszczeń higienicznosanitarnych	1
brak badań i pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej w instalacjach elektrycznych przed dotykem bezpośrednim oraz przy uszkodzeniu	1

W następstwie stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wystosowali 23 decyzje. W ocenie inspektorów pracy część spośród stwierdzonych nieprawidłowości ma charakter organizacyjno-porządkowy, które wynikają nie tylko z ograniczania wydatków, ale także z braku prawidłowej organizacji pracy odpowiedzialnych służb oraz lekceważenia spraw ze strony pracodawców skupiających się głównie na prowadzeniu podstawowej działalności. W kontrolowanych podmiotach występują również nieprawidłowości natury technicznej, które wymagają pewnych środków finansowych, ale możliwych do uzyskania pod warunkiem wcześniejszego zaplanowania wydatków.

2.22. Kontrole placówek handlowych

Podobnie jak w latach ubiegłych, kontrolowaliśmy wielkopowierzchniowe placówki handlowe oraz mniejsze placówki handlu detalicznego, aby określić rodzaj i skalę występujących w nich uchybień w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz podjąć stosowne działania celem ich wyeliminowania.

W 2018 roku w ramach tego tematu inspektorzy przeprowadzili 4 kontrole w placówkach wielkopowierzchniowych, w których łącznie zatrudnionych było 268 pracowników. Podczas kontroli stwierdzano szereg uchybień, w następstwie czego inspektorzy wydali 22 decyzje. W efekcie działań podjętych przez inspektorów pracy usunięto większość stwierdzonych nieprawidłowości (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 68% wydanych środków prawnych).

W związku z realizacją tematu, przeprowadzono 28 kontroli w mniejszych placówkach handlowych, zatrudniających do 10 pracowników. W skontrolowanych jednostkach zatrudniano łącznie 228 pracowników.

W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy nieprawidłowości najczęściej stwierdzano w zakresie zapewnienia odpowiednich pomieszczeń higienicznosanitarnych, postępowania z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi oraz składowania i magazynowania. Stwierdzano także brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej oraz ujawniano nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy. W efekcie działań inspektorów pracy skierowano 177 decyzji w tym 16 opatrzonych rygiorem natychmiastowej wykonalności. Większość nieprawidłowości została usunięta (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 73% wydanych decyzji).

Podsumowując, kontrole w placówkach handlowych wykazały, że stan przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach wielkopowierzchniowych jest podobny jak w małych sklepach. Niemniej warunki pracy w placówkach wielkopowierzchniowych są znacznie bardziej uciążliwe. Widoczny jest brak należytej dbałości pracodawców i kadry kierowniczej sklepów wielkopowierzchniowych o warunki pracy zatrudnionych pracowników. W toku kontroli zwracano uwagę na przestrzeganie norm dotyczących przenoszenia i przewożenia ciężarów oraz na zapewnienie przez pracodawcę odpowiedniego wyposażenia technicznego w celu wyeliminowania potrzeby ręcznego przemieszczania ciężarów.

2.23. Podsumowanie

Podstawowym celem aktywności Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze bezpieczeństwa pracy jest zapewnienie, aby konstytucyjne prawa pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy były przestrzegane. Analiza wyników kontroli wykazują, że w województwie warmińsko-mazurskim stan bezpieczeństwa i higieny pracy w poszczególnych branżach i zakładach jest zróżnicowany. Poza przykładami pozytywnym, znaczna liczba zakładów nie spełnia wymagań w zakresie pomieszczeń pracy, wyposażenia stanowisk jak i warunków, w jakich praca jest wykonywana.

Ustalenia inspektorów z badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazują na konieczność kontynuowania dotychczasowych działań mających na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych, do których należy zaliczyć prowadzenie działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjnej ukierunkowanej na zakłady o największej liczbie wypadków przy pracy. W szczególności dotyczy to zakładów: produkcji drewna i wyrobów z drewna, zajmujących się pozyskiwaniem drewna oraz prowadzących działalność budowlaną.

Podczas kontroli przeprowadzonych w podmiotach zajmujących się usuwaniem wyrobów azbestowych z obiektów budowlanych i przemysłowych nadal stwierdzamy uchybienia. Podkreślić należy, że na przestrzeni lat 2015-2018 widoczna jest tendencja spadkowa, szczególnie w ilości wydawanych środków prawnych oraz stosowanych sank-

cji karnych. Stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania tych prac ulega poprawie.

W ubiegłym roku, podobnie jak w poprzednim, zanotowaliśmy znaczną liczbę wypadków przy pracy związaną z obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych. Ich stan badamy między innymi w ramach nadzoru rynku. Realizując takie kontrole inspektorzy pracy zakwestionowali prawie połowę ocenianych maszyn. Stanowi to wzrost do poprzedniego roku, kiedy to co trzecia maszyna nie spełniała wymagań. Wśród ujawnionych niezgodności stwierdzano również niewłaściwe wykonanie maszyny. Zdaniem inspektorów, główną przyczyną niezgodności kontrolowanych wyrobów z zasadniczymi lub innymi wymaganiami jest niezajomość wymagań prawnych, tj. wymagań zasadniczych zarówno przez producentów jak i importerów oraz nieodpowiedzialne podejście producentów do tematu dystrybucji wyrobów.

Kontrole przeprowadzone w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne nadal wykazują szereg nieprawidłowości. W 2018 roku, w porównaniu do 2 poprzednich lat, ujawniono zbliżony poziom zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W roku sprawozdawczym w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej odnotowano więcej przypadków nieoznakowania miejsc niebezpiecznych oraz uchybień dotyczących instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn. Mniej nieprawidłowości stwierdzono natomiast w obszarach dotyczących budynków i pomieszczeń pracy, maszyn i urządzeń technicznych przy organizacji stanowisk pracy w grupie zakładów przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych.

Roboty wykonywane w miejscach publicznych mogą stanowić źródło zagrożenia tak dla pracowników jak i dla osób postronnych. Należą do nich budowy lub remonty czynnych odcinków dróg. Takie kontrole przeprowadzono, między innymi, w związku z anonimowymi zgłoszeniami o prowadzeniu robót budowlanych niezgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa pracy oraz w związku z pisemnymi skargami dotyczącymi niewłaściwego prowadzenia robót. W wyniku interwencji inspektorów pracy we wszystkich przypadkach usunięto zagrożenia publiczne.

Kontrole wykazały, że pracodawcy zwracają coraz większą uwagę na stosowane, w działalności zawodowej, niebezpieczne substancje chemiczne i ich mieszaniny. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczących tak wyposażenia pracowników w odzież roboczą oraz środki ochrony indywidualnej jak i sposobów używania ich przy stosowaniu produktów biobójczych. Niemniej nadal niektórzy pracodawcy zapominają o zapewnieniu podstawowych dokumentów, np. w postaci aktualnego spisu stosowanych niebezpiecznych czynników chemicznych. Kontrole dot. problematyki REACH ujawniły, że w przeszło co czwartym skontrolowanym zakładzie spis stosowanych czynników chemicznych był niekompletny. W przeszło połowie zakładów wystąpił nieprawidłowości związane z magazynowaniem tych czynników. Pracodawcy nie zawsze posiadają wiedzę o rozporządzeniu CLP. W 3 z piętnastu skontrolowanych podmiotów pracodawcy nie byli świadomi istnienia nowych przepisów dotyczących klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin chemicznych wynikających z rozporządzenia CLP. W prawie połowie zakładów nie uwzględniono wymagań dotyczących nowego znakowania w dokumentacji zakładowej. W ramach ograniczenia zagrożeń zawodowych związanych z czynnikami lub procesami rakotwórczymi lub mutagennymi inspektorzy przeprowadzili 5 kontroli w zakładach, których występują wymienione czynniki. Stwierdzono nieprawidłowości a szczególnie nieprzesłanie wymaganej informacji o czynnikach rakotwórczych lub mutagennych – 4 zakłady, brak pomiarów tych czynników.

Wszechstronnym formom naszego oddziaływania podlegało budownictwo. Inspektorzy pracy przeprowadzali zarówno kontrole kompleksowe jak i doraźne mające na celu natychmiastowe usunięcie ujawnionych uchybień, które stwarzały bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników. Na budowach inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie przeszło 400 kontroli. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono podczas kontroli zagadnień związanych z wykonywaniem prac na wysokości oraz eksploatacją rusztowań. Większość właścicieli małych zakładów nadal nie wykazuje należytego zainteresowania poprawą warunków bezpieczeństwa – zainteresowanie to wzrasta dopiero w sytuacji, kie-

dy w zakładzie pojawia się inspektor pracy, albo gdy wypadkowi ulegnie któryś z pracowników. Stąd też prowadzimy w tej branży krótkie kontrole, skoncentrowane na nieprawidłowościach stwarzających bezpośrednio zagrożenia dla życia lub zdrowia pracujących i - zależnie od potrzeb - powtarzane u tego samego pracodawcy (na tym samym placu budowy) w następnych dniach lub tygodniach w celu wyegzekwowania trwałej likwidacji zagrożeń. Ogółem przeprowadzono 203 takich kontroli u 194 wykonawców prac budowlanych będących pracodawcami lub przedsiębiorcami powierzającymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W trakcie tych kontroli stwierdzono 71 nieprawidłowości, w związku z którymi wydano decyzje nakazujące wstrzymanie prac. W kolejnych 95 przypadkach wydano decyzje nakazujące wstrzymanie eksploatacji maszyn. Ponadto, w związku ze stwierdzeniem, że pracujący zatrudnieni są wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub szkodliwych bez wymaganych kwalifikacji, inspektorzy pracy wydawali decyzje skierowania pracowników do innych prac. Ogółem wydano 68 takich decyzji kierując do innych prac 90 pracowników. W wyniku interwencji inspektorów pracy w prawie wszystkich przypadkach natychmiast usunięto zagrożenia. Ze względu na skalę zagrożeń nadal widzimy potrzebę częstych wizytacji miejsc, w których wykonywane są roboty budowlane.

Kontrole przeprowadzone w ostatnich latach, których celem była ocena przestrzegania przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych (GMM/GMO) ujawniały uchybienia w tym zakresie. W trakcie kontroli inspektor zgłosił mniej istotne zastrzeżenia, które najczęściej dotyczyły pomieszczeń /laboratoriów, w których planowano prowadzenie prac. W efekcie działań inspektora wszystkie nieprawidłowości usunięto.

W 2018 roku realizowaliśmy kontrole w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń. W ramach zadania skontrolowaliśmy 32 zakłady, w których w okresie ostatnich 3 lat miały miejsce liczne wypadki przy pracy. W sumie 531 wypadków przy pracy. Mając na uwadze stwierdzone uchybienia oraz biorąc pod uwagę liczbę wypadków przy pracy można wyciągnąć wniosek, że u tych pracodawców zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa pracy schodziły na dalszy plan. Na przykład u co drugiego pracodawcy stwierdzaliśmy uchybienia w ocenie ryzyka zawodowego oraz nieprawidłowości w stanie technicznym maszyn i urządzeń. Oprócz 32 ww. zakładów wzmocnionym nadzorem objęliśmy trzy zakłady produkcyjne. Nasze działania kontrolne (a także doradcze, informacyjne) w tych zakładach również nakierowane były przede wszystkim na likwidację lub przynajmniej ograniczenie występujących zagrożeń. Ponadto systematyczne kontrole skłaniały pracodawców do podejmowania konkretnych przedsięwzięć na rzecz poprawy warunków pracy. W efekcie tych działań poprawę warunków pracy osiągnięto we wszystkich zakładach. Słuszność przyjętego schematu postępowania potwierdziły rezultaty osiągnięte w ostatnich latach w grupie zakładów dużego lub zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Polega on na udostępnieniu pracodawcom narzędzi do samokontroli, a następnie weryfikacji - w pewnym odstępie czasowym - podjętych przez nich działań identyfikujących i likwidujących nieprawidłowości. Kontrola sprawdzająca ujawniła, co prawda, uchybienia, które jednak niezwłocznie zostały usunięte.

Kontrole przeprowadzone w przemśle potwierdziły, że obok budownictwa jest to branża, w której stwierdza się najwięcej zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników. Stwierdzone nieprawidłowości najczęściej dotyczyły maszyn do obróbki drewna i metalu, a w szczególności ich użytkowania bez wymaganych zabezpieczeń stref niebezpiecznych. Osłony zdjęte wcześniej w celu naprawy lub konserwacji maszyn nie były ponownie założone po zakończeniu ich naprawy. Powyższe stwierdzenia potwierdzają w szczególności kontrole przeprowadzone w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna, które ujawniły uchybienia we wszystkich zakładach. Wprawdzie w części zakładów wystąpiły mało istotne nieprawidłowości, gdzie głównie wydawano decyzje dotyczące usunięcia uchybień w określonym terminie, a w innych nieprawidłowości stwarzały bezpośrednio zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników. Największa liczba nieprawidłowości związana była z wyposażeniem maszyn i urządzeń technicznych w odpowiednie osłony lub inne urządzenia ochronne. W trakcie kontroli skontrolowano 288 maszyny, z czego w przypadku 105 stwierdzono uchybienia.

Oceniając stan bezpieczeństwa i higieny pracy w branży leśnej należy podkreślić że nadal istotnym problemem są choroby odkleszczowe. Ponadto w branży występują szczególne zagrożenia wypadkowe przy pozyskiwaniu i zrywce drewna. W zakładach objętych kontrolami stwierdzono nieprawidłowości w organizacji pracy oraz w stosowanych technikach ścinki i obalania drzew. Błędy popełniane przez drwali świadczą o niedostatecznej jakości szkoleń. Uchybienia w zakresie szkolenia pracowników dotyczyły przede wszystkim stosowania trzyletniego cyklu szkoleń okresowych pracowników leśnych bądź nieprzestrzegania terminu szkoleń rocznych. Brak wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych dotyczył 10 pracowników, co skutkowało skierowaniem tych pracowników do innych prac. Stwierdzone podczas kontroli braki w wyposażeniu pracowników leśnych w środki ochrony indywidualnej dotyczyły głównie hełmów ochronnych i spodni z wkładką przeciw-przeziębioną.

W roku 2018 przeprowadzono kontrole w 24 warsztatach samochodowych stwierdzono szereg nieprawidłowości związanych z nieprawidłową eksploatacją urządzeń i instalacji elektrycznych, w stanie technicznym maszyn i urządzeń oraz nieoznakowaniu miejsc niebezpiecznych. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydawano decyzje oraz kierowano do pracodawców polecenia i wystąpieniach, którymi zobowiązywano kontrolowanych do usunięcia ujawnionych uchybień.

Wysoki poziom zagrożeń zawodowych w rolnictwie wynika ze złożonego środowiska pracy. Pracownicy narażeni są na czynniki niebezpieczne, szkodliwe (hałas, pyły, wibracja), chemiczne, biologiczne i uciążliwe. Przeprowadzone kontrole, tak jak w latach ubiegłych, ujawniły nieprawidłowości i zagrożenia związane z niewłaściwą organizacją pracy, złym stanem technicznym maszyn i urządzeń rolniczych, pomieszczeń pracy oraz budynków produkcyjnych. W celu usunięcia stwierdzonych uchybień i naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy w 17 kontrolowanych gospodarstwach wydali ogółem 221 decyzji nakazowych, w tym 55 decyzje dotyczyły wstrzymania eksploatacji maszyn. Mając powyższe na uwadze, celowe jest kontynuowanie kontroli warunków pracy w gospodarstwach rolnych.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 4 kontrole dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach oświatowych. W trakcie kontroli stwierdzano przede wszystkim uchybienia dot. praworządności. Zdecydowanie mniej uchybień ujawniano w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, gdzie stwierdzano najczęściej nieprawidłowe przygotowanie pracowników do pracy, W efekcie działań inspektorów wszystkie ww. uchybienia dot. przygotowania pracowników do pracy zostały usunięte.

Kontrole przeprowadzone w zakładach opieki zdrowotnej uchybienia ujawniono w obszarach dokumentowania oceny ryzyka zawodowego, ustalania okoliczności i przyczyn wypadków, identyfikacji zagrożeń oraz badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy. W ocenie inspektorów pracy, ww. uchybienia wynikają z ograniczania wydatków oraz lekceważenia spraw z zakresu bhp ze strony pracodawców skupiających się głównie na prowadzeniu podstawowej działalności.

Wyniki kontroli w placówkach handlowych wykazały, że w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy nieprawidłowości najczęściej w zakresie zapewnienia odpowiednich pomieszczeń higienicznosanitarnych, postępowania z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi oraz składowania i magazynowania.

III. PRAWNA OCHRONA PRACY

3.1. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli przepisów w tym zakresie) oraz czasu pracy kierowców

Inspektorzy pracy przeprowadzili 18 kontrole w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców. Łącznie skontrolowano 19.708 dni przepracowane przez kierowców. Najwięcej naruszeń stwierdzono w zakresie zapewnienia pracownikom wymaganego odpoczynku dziennego oraz wymaganej przerwy w prowadzeniu pojazdu. W tym zakresie sprawdzono 76 kierowców i stwierdzono, że 32 z nich nie zapewniono odpoczynku dziennego, a 12 nie miało wymaganej przerwy w prowadzeniu pojazdów. Kolejnym naruszeniem, które często występowało było nieprzestrzeganie dziennego limitu jazdy. Naruszenia w tym zakresie (w liczbie 17) stwierdzono wobec 9 kierowców. Rodzaje i liczbę poszczególnych naruszeń stwierdzonych w trakcie kontroli obrazuje poniższa tabela.

Tabela 3.1. Kontrole czasu pracy kierowców - nieprawidłowości

Badane zagadnienie D - liczba dni, N - liczba naruszeń, G - liczba godzin	Liczba zbadanych (kierow- ców)	Stwierdzono		
		Brak*	Uchy- bienia	Ilość
Przestrzeganie limitu czasu jazdy:				
- dziennego	76	9		17 N
- tygodniowego	76	1		1 N
- dwutygodniowego	76	3		4 N
Zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	76	12		32 N
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku:				
- dziennego	76	32		32 N
- tygodniowego	76	8		82 N
Prowadzenie ewidencji czasu pracy (art. 25 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców) - dla celów naliczania wynagrodzenia	77	0	1	
Brak obowiązku ewidencjonowania godzin pracy (art. 25 ust. 1a ustawy o czasie pracy kierowców)	22			
Przestrzeganie obowiązku odbierania oświadczenia od kierowcy o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 24 pkt. 2 ustawy o czasie pracy kierowców)	78	13	4	
Przestrzeganie dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy kierowcy, przeciętnie 48 godzin łącznie z nadgodzinami w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 12 ustawy o czasie pracy kierowców)	57	0		0 G
Przestrzeganie obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy (art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców)	48	0	0	0 D
Przestrzeganie przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej (art. 21 ustawy o czasie pracy kierowców)	57	6		58 D

* Niewypełnianie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy nałożyli kary wobec 16 skontrolowanych pracodawców. Łączna kwota kar wyniosła kwotę 43.350 zł.

Przeprowadzone kontrole wskazują na konieczność podejmowania dalszych działań mających na celu eliminowanie nieprawidłowości polegających na nieprzestrzeganiu przepisów o czasie pracy kierowców.

3.2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

W 2018 roku w ramach tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 101 szczegółowych kontroli u 99 pracodawców zatrudniających łącznie przeszło 5.8 tys. pracowników. Naruszenia przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń stwierdzono w trakcie 99 kontroli. Nieprawidłowości w zakresie:

- prowadzenia ewidencji czasu pracy bądź też niewłaściwego prowadzenia ewidencji stwierdzono u 35 pracodawców w stosunku do 158 pracowników,
- określenia systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy stwierdzono u 34 pracodawców w stosunku do 445 pracowników,
- ustalenia rozkładu czasu pracy i poinformowania pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy stwierdzono u 10 pracodawców, u których nie wykonano tego obowiązku wobec 492 pracowników,
- wprowadzenia rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ Kodeksu pracy stwierdzono u 3 pracodawcy w stosunku do 17 pracowników,
- stosowania rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ na wniosek pracownika stwierdzono u 6 pracodawcy w stosunku do 17 pracowników,
- wprowadzania regulaminu wynagradzania stwierdzono u 7 pracodawców w stosunku do 318 pracowników,
- zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym stwierdzono u 21 pracodawców w stosunku do 215 pracowników,
- zapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy stwierdzono u 6 pracodawców w stosunku do 13 pracowników,
- prowadzenia imiennych kart wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą stwierdzono u 3 pracodawców w stosunku do 155 pracowników.

Naruszenia przepisów w zakresie:

- zapewnienia odpoczynku dobowego stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 3 pracowników,
- zapewnienia odpoczynku tygodniowego stwierdzono u 3 pracodawców w stosunku do 8 pracowników,
- terminu wypłaty wynagrodzenia stwierdzono u 32 pracodawców w stosunku do 846 pracowników,
- dokonywania potrąceń z wynagrodzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów stwierdzono u 1 pracodawców w stosunku do 2 pracowników,
- wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej stwierdzono u 8 pracodawców w stosunku do 35 pracowników,
- wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy stwierdzono u 11 pracodawców w stosunku do 71 pracowników,
- wypłaty wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy stwierdzono u 6 pracodawców w stosunku do 12 pracowników,
- wypłaty należności z tytułu podróży służbowych stwierdzono u 3 pracodawców w stosunku do 7 pracowników,
- wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop stwierdzono u 32 pracodawców w stosunku do 70 pracowników,
- niezapewnienia wynagrodzenia co najmniej równemu minimalnemu stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 2 pracowników,
- wypłaty ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego stwierdzono u 5 pracodawców w stosunku do 13 pracowników,
- wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej stwierdzono u 8 pracodawców w stosunku do 69 pracowników,
- dokonania potrąceń z wynagrodzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów stwierdzono u 5 pracodawców w stosunku do 28 pracowników,
- rekompensaty z tytułu przekroczenia normy dobowej stwierdzono:

- u 22 pracodawców w stosunku do 266 pracowników w związku z niewypłaconiem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- rekompensaty z tytułu przekroczenia normy tygodniowej stwierdzono
 - u 20 pracodawców w stosunku do 96 pracowników - w związku z niewypłaconiem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - u 2 pracodawców w stosunku do 3 pracowników w związku nieprawidłowym z udzieleniem czasu wolnego,
- rekompensaty pracy w niedzielę i święto dodatkowym wynagrodzeniem stwierdzono u 3 pracodawców w stosunku do 149 pracowników.

Podsumowując wyniki kontroli należy zauważyć zróżnicowanie jakie występuje wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości. Podobnie jak w poprzednich latach dominującą przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest niezajomość przepisów i była ona najczęściej wykazywana w związku z niewywiązywaniem się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nieprawidłowym naliczeniem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, niewypłacania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w dacie ustania stosunku pracy, ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej, ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży roboczej. Należy podnieść kwestię dużej ilości stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie niewypłacenia wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w związku z brakiem środków finansowych. Problem niewypłacenia wynagrodzenia z uwagi na brak środków podobnie jak w latach wcześniejszych dotyczył w większości firm produkcyjnych, budowlanych, handlowych co niewątpliwie powiązane jest z nieterminowymi płatnościami kontrahentów, problemami ze zbytem towaru. Często problemy finansowe doprowadzały do zamknięcia zakładów i utraty statusu pracodawcy, co powodowało konieczność wygaszenia decyzji ze względu na ich bezprzedmiotowość.

Istotny jest również problem braku woli pracodawców do sporządzania dokumentów w postaci harmonogramów czasu pracy, przechowywania ich. Utrudniało to niewątpliwie dokonanie ustaleń odnośnie zapewnienia odpoczynków dobowych czy też rzeczywistych godzin pracy w dobie pracowniczej. Określenie nowego sposobu prowadzenia ewidencji czasu pracy w Rozporządzeniu w sprawie dokumentacji pracowniczej, jest odpowiedzią na postulaty zgłaszane w latach wcześniejszych przez inspektorów pracy.

Dominującą przyczyną w zakresie naruszeń przepisów w zakresie czasu pracy, w tym wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych było niewłaściwe podejście pracodawców do obowiązków, ich zła wola, która widoczna była u małych i średnich przedsiębiorców. Nadal wśród pracodawców znajdują się osoby, które wykorzystując trudne położenie pracowników zlecają pracę w godzinach nadliczbowych. Nie prowadzą przy tym ewidencji czasu pracy, bądź robią to nierzetelnie, czując się zwolnionym z obowiązku prawidłowego rozliczenia czasu pracy. Można zauważyć, że najczęściej problem ten dotyczył podmiotów branży handlowej i produkcyjnej w mniejszych miejscowościach. Istotna jest również kwestia tzw. „braku ludzi do pracy”, czego skutkiem jest nadmierne obciążanie zatrudnionych pracowników. Doprowadza to do naruszeń przepisów o czasie pracy w zakresie obowiązku zapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego, zapewnienia raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy, czy braku zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych środki prawne, takie jak decyzje i wystąpienia. W efekcie usunięto większość stwierdzonych uchybień (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 65% wydanych środków prawnych). Wykonanie wniosków spowodowało wypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na kwotę przeszło 158tyś. zł. W ramach kontroli wydano 12 nakazów zawierających 30 decyzji płacowych na kwotę wypłacono prawie 1.090 tys. zł, dotyczących 324 pracowników.

W wyniku stwierdzonych wykroczeń ukarano w postępowaniu mandatowym 22 osoby na kwotę 27 600zł, skierowano 5 wniosków do sądu o ukaranie (postępowania nie zakończone) i zastosowano 13 środków wychowawczych.

Wyniki kontroli wskazują na konieczność prowadzenia dalszych działań, których przedmiotem byłaby ocena przestrzegania przepisów dotyczących ochrony wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

3.3. Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

W ramach tematu przeprowadzono 4 kontrole u 4 pracodawców. Kontrole wykazały naruszenia przede wszystkim w zakresie obowiązków informacyjnych określonych w art. 7 pkt 5 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. W 3 zakładach stwierdzono, że pracodawca pomimo osiągnięcia wielkości zatrudnienia uprawniającej do utworzenia rady pracowników, nie poinformował o tym pracowników w sposób u niego przyjęty. W związku z czym skierowano 3 polecenia, obligujące pracodawcę do niezwłocznego podania tej informacji pracownikom. Zostały one wykonane jeszcze w trakcie kontroli. Z uzyskanych informacji wynika, że przyczyną ujawnionych naruszeń jest brak świadomości prawnej. Niepodanie pracownikom informacji o przekroczeniu stanu zatrudnienia uprawniającego do utworzenia rady pracowników wynikało z niezajomości ustawy oraz braku inicjatywy ze strony pracowników. Trudno dopatrzeć się umyślnego utrudniania przez pracodawców powołania rady pracowników, zwłaszcza że większość z nich niezwłocznie podała pracownikom wymaganą informację. Nie odnotowano również skarg na utrudnianie utworzenia rady pracowników czy jej funkcjonowania.

3.4. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

W 2018 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 577 kontroli, których celem była ocena przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W trakcie 76 kontroli inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnianie 87 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. W następstwie kontroli wniesiono 1 powództwo w sprawie istnienia stosunku pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy skierowali 74 wystąpień zawierających 81 wniosków oraz wydali 6 poleceń. Nałożono 19 mandatów na łączną kwotę 21.000 zł, zastosowano 13 środków wychowawczych oraz skierowano do sądu 5 wniosków o ukaranie. Pracodawcy poinformowali o zastosowaniu się do 49 zaleceń inspektorów wobec 159 osób i zobowiązali się do niezawierania w przyszłości umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę. Realizując 6 poleceń, zatrudniono w formie umów o pracę 8 osób, które były wcześniej zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

Przedstawione wyniki kontroli nie odzwierciedlają skali problemu. Jest nim często postawa potencjalnie zainteresowanych osób, dla których zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych stanowi jedyną możliwość uzyskania jakichkolwiek dochodów. Obawiając się utraty źródła utrzymania nie chcą, aby inspektor pracy podejmował na ich rzecz jakiegokolwiek działania. Utrzymują, że chciały zawrzeć umowę zlecenia czy o dzieło i nie są zainteresowane zatrudnieniem w ramach stosunku pracy. Taką postawę prezentowały te osoby podczas kontroli, co znajdowało odzwierciedlenie w składanych przez nich oświadczeniach.

Zdaniem pracodawców przyczyną naruszeń jest dużo większa atrakcyjność umów cywilnoprawnych w porównaniu ze stosunkiem pracy, która wiąże się z obniżeniem kosztów pracy. Od umów o dzieło nie ma obowiązku odprowadzania składek do ZUS. Niższe są też obciążenia podatkowe pracodawcy i pracownika z tytułu umów cywilnoprawnych.

Bardzo często zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych poprzedza zatrudnienie na podstawie umów o pracę. W ten sposób pracodawcy niejako testują pracowników. Umowy cywilnoprawne stają się w istocie zamiennikiem umów o pracę na okres próbny.

Pracodawcy wskazywali też, że zleceniobiorcy czy wykonujący dzieło mogą dłużej pracować, nie korzystają z urlopów wypoczynkowych, a rozwiązanie z nimi umowy nie wymaga żadnej konsultacji czy też konieczności przestrzegania innych przepisów ochronnych, jak to ma miejsce w przypadku osób zatrudnionych w ramach umów o pracę.

3.5. Stosowanie outsourcingu pracowniczego

W 2017 roku przeprowadzono 4 kontrole, w trakcie których sprawdzono 4 przypadki outsourcingu pracowniczego. Kontrole wykazały naruszenia art. 23¹ Kodeksu pracy przede wszystkim w zakresie obowiązków informacyjnych, w związku z czym skierowano 2 wnioski obligujące pracodawców do przestrzegania trzydziestodniowego terminu na przekazywanie pracownikom informacji o planowanym przejściu. We wszystkich skontrolowanych przypadkach przejście pracowników następowało do zakładu, który był osobowo lub kapitałowo powiązany z dotychczasowym pracodawcą, co związane było z przekształceniami przedsiębiorców, łączeniem lub likwidacją działalności zakładów, z których przejmowano pracowników. Należy podkreślić, że w województwie warmińsko-mazurskim outsourcing pracowniczy nie jest powszechnym zjawiskiem.

3.6. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

W 2018 roku inspektorzy pracy w ramach tematu przeprowadzili 577 kontroli w 533 podmiotach. W trakcie kontroli dokonano analizy umów zlecenia i umów o świadczenia usług zawartych z 587 osobami prowadzącymi działalność gospodarczą, niezatrudniającymi innych osób i 4730 osobami fizycznymi. W trakcie 456 kontroli (na 577 przeprowadzonych) inspektorzy pracy nie stwierdzili żadnych nieprawidłowości dotyczących problematyki zapewnienia minimalnego wynagrodzenia osobom zatrudnianym na podstawie umów cywilnoprawnych. Nieprawidłowości stwierdzono podczas 121 kontroli i dotyczyły one:

- braku ustalenia sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w umowie lub w „potwierdzeniu pracodawcy” (w 38 podmiotach),
- ustalenia w umowie wysokości wynagrodzenia niegwarantującego otrzymania minimalnego wynagrodzenia (w 17 podmiotach),
- niearchiwizowania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług (w 25 podmiotach),
- nieprzedkładania przez zleceniobiorcę informacji o liczbie godzin wykonywania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia (w 31 podmiotach),
- stosowanie potrąceń, w wyniku których nie zapewniono wypłaty minimalnego wynagrodzenia (w 2 podmiotach)
- niezapewnienia wypłacania wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu (w 29 podmiotach),
- niewypłacenia wynagrodzenia wynikającego z wykonanej umowy zlecenia, nie zapewniając minimalnej stawki godzinowej (w 22 podmiotach w stosunku do 36 zleceniobiorców).

Inspektorzy pracy ustalili, że 21 przedsiębiorców dopuściło się wykroczenia polegającego na niewypłaceniu wynagrodzenia lub wypłaceniu przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej.

W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 153 wnioski, 11 poleceń. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami skierowano 5 wniosków do sądu o ukaranie, ukarano 4 mandatami karnymi na łączną kwotę

4700zł oraz w 12 przypadkach zastosowano środki wychowawcze. W efekcie usunięto przeszło połowę stwierdzonych uchybień (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 62% wydanych środków prawnych). W związku z ich realizacją zleceniobiorcom wypłacono 15.106,88 zł.

3.7. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W ramach tematu kontrolami objęto 31 pracodawców. Kontrole potwierdziły, że najczęściej wybieranym rodzajem umowy o pracę jest umowa o pracę na czas określony. Nadal pracodawcy zatrudniają pracowników na umowy na okresy przekraczające 33 miesiące. Umowy o pracę na czas określony na dłuższe okresy są zjawiskiem powszechnym, pomimo braku po stronie pracodawcy „określonych” potrzeb, co do zawierania umów terminowych, pracownicy nie realizują zadań cyklicznych, a pracodawcy co do zasady prowadzą działalność nie ograniczoną żadnymi terminami i okolicznościami.

W trakcie 19 kontroli stwierdzono nieprawidłowości w obszarze zawierania umów terminowych. Na przykład:

- w przypadku 2 pracowników umowy na okres próbny zawarto na okres przekraczający 3 miesiące,
- ponownie zawarcie umów na okres próbny z dwoma pracownikami, wykazane podczas dwóch kontroli,
- w sześciu przypadkach pracodawcy zawarli z 1014 pracownikami umowy na czas określony przekraczający 33 miesiące – w warunkach innych niż określone w art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy,
- dziesięciu pracodawców nie przekazało pracownikom na piśmie informacji o zmianie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę (łącznie dot. 55 pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony),
- w 2 kontrolach w stosunku do 4 pracowników pracodawcy nie poinformowali na piśmie pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony o zmianie jego warunków zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, nie później niż w ciągu 1 miesiąca od wejścia w życie tych zmian.

Najczęstszą przyczyną stwierdzonych naruszeń jest nieznajomość przepisów. Występują trudności w interpretacji zwłaszcza w kontekście wyłączeń limitów długości i liczby zawieranych umów o pracę na czas określony. Dotyczy to głównie obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, o których mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy.

Ponadto pracodawcy wskazują na sytuację finansową zakładów pracy, jako znaczne obciążenie na przyszłość. Wskazywali również, że pracownicy po otrzymaniu umowy na czas nieokreślony zmieniają, na niekorzyść, swój stosunek do pracy i samego pracodawcy. Szczególnie w odniesieniu do młodych pracowników pracodawcy wskazywali brak dbałości o trwałość zatrudnienia oraz fakt, że na samej pracy pracownikowi nie zależy. W ocenie inspektorów pracodawcy najchętniej wybierają umowy terminowe ze względu na łatwość ich rozwiązania, tj. brak konieczności uzasadnienia powodów, dla których dokonywane jest wypowiedzenie.

Należy podkreślić, że ostatnie zmiany w prawie dot. umów terminowych mają istotne znaczenie dla pracodawców. Po pierwsze nowela ogranicza możliwość wykorzystania umów terminowych, w szczególności w przedsiębiorstwach, które preferowały zawieranie umów terminowych na okresy trzyletnie lub dłuższe. Dodatkowo, konieczność zastosowania okresów wypowiedzenia uzależnionych od stażu pracy u danego pracodawcy wydłuża procedurę wypowiedzania tych umów i zmniejsza ich atrakcyjność względem umów zawieranych na czas nieokreślony.

W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych wystąpienia. W efekcie usunięto zdecydowaną większość stwierdzonych uchybień (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 88,5% skierowanych wniosków).

3.8. Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane

W ramach tematu inspektorzy pracy skontrolowali 9 wykonawców zamówień publicznych. Stwierdzono, że 2 wykonawców nie przestrzegało wymogów zamawiającego, w tym stwierdzono, że zlekceważono obowiązek zatrudniania na podstawie umowy o pracę. Na przykład jeden z podwykonawców z 4 osobami zawarł umowy cywilnoprawne w warunkach właściwych dla umowy o pracę i pomimo zastrzeżenia przez zamawiającego, iż wskazane przez niego czynności powinny być wykonywane przez osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę i warunkach właściwych dla umów o pracę. W innym przypadku stwierdzono, że 1 pracownikowi nie potwierdzono na piśmie zawartej umowy o pracę. W efekcie działań inspektorów w czterech ww. przypadkach umowy cywilnoprawne zostały przekształcone w umowy o pracę, a w 1 przypadku pozostała pracownikowi umowy o pracę potwierdzono na piśmie.

3.9. Edukacja

W 2018 roku inspektorzy przeprowadzili ogółem 4 kontrole dotyczących przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach oświatowych (skontrolowano: 2 zespoły szkół, 1 szkołę podstawową, 1 przedszkole). Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 254 osoby, w tym 171 kobiety. Ponadto zatrudniano 2 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych.

W każdej ze skontrolowanych placówek ujawniono uchybienia w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy określone w *Kodeksie pracy*:

- w placówkach oświatowych stwierdzano uchybienia dot. niewypłacenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,
- inspektorzy pracy stwierdzali brak stosowanych uregulowań lub błędnych uregulowań w treści obowiązujących regulaminów pracy, np. nie określono czasu i miejsca wypłaty wynagrodzenia, nieprawidłowo określono dobowy limit godzin nadliczbowych pracowników obsługi,
- niezapoznanie pracowników z regulaminem pracy,
- brak stosowanych uregulowań w umowach o pracę, dla osób zatrudnionych na niepełny wymiar czasu pracy, dotyczących dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kodeksu Pracy,
- nieprawidłowego prowadzenia akt osobowych, nieokreślenia w świadectwach pracy trybu i podstawy prawnej ustania stosunku pracy, nieinformowania lub błędnego informowania pracowników o warunkach zatrudnienia, nieprzestrzeganie określonego w regulaminie pracy jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy, nieprawidłowego ustalania prawa do urlopu wypoczynkowego poprzez nieuwzględnianie okresów poprzedniego zatrudnienia oraz 8 lat w związku z ukończeniem szkoły wyższej.

Powyższy nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli placówek oświatowych należą do „typowych nieprawidłowości” występujących u pracodawców.

Stwierdzone nieprawidłowości dyrektorzy placówek oświatowych tłumaczyli nieracjonalnością przepisów prawa, które zwiększają biurokrację i generują dodatkowe zbędne koszty oraz niejasność przepisów, skomplikowane regulacje prawne.

Należy zaznaczyć, że inspektorzy pracy nie stwierdzili naruszeń z zakresu prawnej ochrony pracy, której umocowanie stanowią przepisy oświatowe.

W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych 22 wnioski w 3 wystąpieniach oraz 13 decyzji. W efekcie usunięto prawie wszystkie stwierdzone uchybienia. Na przykład na wniosek inspektora pracy wypłacono pracownikowi kwotę 369,13zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za 20 godzin niewykorzystanego

urlopu wypoczynkowego. Na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano prawie wszystkie wydane środki prawne.

3.10. Opieka zdrowotna – prawna ochrona pracy

W ramach tematu kontrolami objęto 3 podmioty udzielających stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych oraz 1 podmiot udzielający wyłącznie ambulatoryjnych świadczeń zdrowotnych. We wszystkich 4 podmiotach, stwierdzono nieprawidłowości (patrz tabela poniżej).

Tabela 3.10. Opieka zdrowotna – prawna ochrona pracy – nieprawidłowości

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości
STOSUNEK PRACY	
Nieprawidłowy regulamin pracy	1
Nieprawidłowa pisemna informacja o warunkach zatrudnienia	2
PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY	
Nieprawidłowości związane z prowadzeniem ewidencji czasu pracy	3
Naruszenie normy dobowej	2
Naruszenie normy przeciętnej tygodniowej	1
Powtórne zatrudnianie w tej samej dobie pracowniczey	3
Planowanie prac w godzinach nadliczbowych w harmonogramach czasu pracy pielęgniarek	1
Nieustalenie harmonogramów czasu pracy pielęgniarek dla całego przyjętego okresu rozliczeniowego	1
Niezapewnienie wymaganego odpoczynku dobowego	1
Niezapewnienie przeciętnej pięciodniowego tygodnia pracy	1
Zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnej 48 godzin w tygodniu	1
zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych	1
PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O WYNAGRODZENIACH	
Nieprawidłowy regulamin wynagradzania	1
Niewypłacenie wynagrodzenia za pracę	2
Niewypłacenie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w niedziele i święta oraz dni dodatkowo wolne od pracy dni wolne od pracy wynikające z przeciętnej pięciodniowego tygodnia pracy	1
Niewypłacenie dodatków w wysokości 65% wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej (<i>art. 99 pkt. 1 ustawy o działalności leczniczej</i>)	1
Niewypłacenie dodatków za pracę w porze nocnej	1
Niewypłacenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych	5
Niewypłacenie dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę przepracowaną w ramach dyżuru medycznego	1
Nieokreślenie zasad podwyższania wynagrodzenia osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy, niewykonyjących zawodu medycznego, w porozumieniu lub w zarządzeniu kierownika podmiotu leczniczego	1
PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O URLOPACH WYPOCZYNKOWYCH	
Nieprawidłowości związane z tworzeniem planu urlopów	1
Nieprawidłowe udzielanie urlopów wypoczynkowych	3
ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH	
Odpisy na ZFŚS [nieprzekazanie lub nieterminowe przekazanie]	1
Nieprawidłowy regulamin ZFŚS	2
POZOSTAŁE NIEPRAWIDŁOWŚCI	
Nieprzekazywanie radzie pracowników informacji dotyczących: 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia; 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia, w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników.	1
Nieustalenie z radą pracowników zasad i trybu przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji	1

Z powyższego zestawienia wynika, że najwięcej uchybień stwierdzono w obszarze wypłacania wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Nieco mniej nieprawidłowości dotyczyło ewidencji czasu pracy. W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych środki prawne, np. takie jak wystąpienia i polecenia. W efekcie usunięto większość stwierdzonych uchybień. Do dnia sporządzenia sprawozdania nie przekazano informacji o realizacji wniosków wydanych po kontrolach przeprowadzonych na przełomie listopada i grudnia 2018r.

3.11. Kontrole placówek handlowych

Podobnie jak w latach ubiegłych, kontrolowaliśmy wielkopowierzchniowe placówki handlowe oraz mniejsze placówki handlu detalicznego.

Placówki wielkopowierzchniowe

W ramach tego tematu inspektorzy przeprowadzili 4 kontrole w placówkach handlowych, w których łącznie zatrudnionych było 268 pracowników. Dwie kontrole były przeprowadzone w związku ze skargami. W jednym przypadku kontrola została przeprowadzona w związku ze skargą anonimową oraz zakładowego związku zawodowego i dotyczyła m.in. nieprawidłowości w zakresie czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, a także mobbingu. W czasie kontroli inspektor nie potwierdził nieprawidłowości w zakresie ochrony stosunku pracy.

W toku kontroli placówek wielkopowierzchniowych stwierdzono nieliczne nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy. Zaliczyć do nich można nieprawidłowe zapisy w regulaminach pracy, nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. W dużej mierze nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony stosunki pracy wynikają z nieznaności przepisów.

W efekcie działań podjętych przez inspektorów pracy usunięto większość stwierdzonych nieprawidłowości, w tym wypłacono należne świadczenia w ogólnej kwocie 4640,24zł.

Kontrole w placówkach wielkopowierzchniowych wykazały, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy w tych placówkach jest nieco lepszy niż w małych sklepach. W szczególności w placówkach wielkopowierzchniowych nie stwierdza się zatrudniania „na czarno”. Nieprzestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy stwierdza się sporadycznie.

Mniejsze placówki handlowe

W związku z realizacją tematu, przeprowadzono 28 kontroli w zakresie przestrzegania prawa pracy przez pracodawców prowadzących mniejsze placówki handlowe. W skontrolowanych jednostkach zatrudniano łącznie 228 pracowników. Podczas 1 kontroli inspektor pracy ujawnił wykonywanie pracy w święto, z naruszeniem art. 151^{9a} Kodeksu pracy (nieprawidłowości dotyczyły 1 pracownika). W obszarze praworządności nieprawidłowości najczęściej dotyczyły: niewłaściwego prowadzenia akt osobowych pracowników, brak obwieszczenia o obowiązującym w zakładzie systemie czasu pracy, rozkładach czasu pracy oraz okresie rozliczeniowym, niustalania rozkładów czasu pracy pracowników, brak zasad przydziału odzieży, obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej.

W efekcie działań inspektorów pracy, skierowano 133 wnioski, które w zdecydowanej większości zostały usunięte

Podsumowując, po raz kolejny należy podkreślić, że kontrole w małych placówkach handlowych wykazują więcej nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy niż w większych sklepach. Nieprawidłowości te są ponadto większej wagi, bo dotyczą ważnych dla pracownika spraw, jak wynagrodzenie za pracę czy czas pracy.

3.12. Kontrole placówek handlowych – ograniczenie handlu w niedziele i święta

Rok 2018 był pierwszym, w którym zaczęły obowiązywać przepisy ograniczające handel w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. W ramach kontroli przestrzegania tych przepisów inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 803 postępowań. Kontroli poddano 757 podmiotów obejmujących 814 placówek handlowych oraz 51 postępowań wyjaśniających (53 sklepy), dotyczących sklepów zamkniętych w dni objęte zakazem handlu. Nadzorem objęto placówki wielkopowierzchniowe jak i mniejsze placówki handlowe.

Mając na celu prawidłowe postępowanie w nadzorze przestrzegania ograniczenia w handlu, w dniu wolne dyżury pełnili inspektorzy pracy, którzy odbierali skargi na otwarte sklepy. W tym zakresie wpłynęły 43 skargi, z czego 17 zostało uznane za zasadne.

Podczas rutynowych kontroli w niedziele, święta i inne dni, inspektorzy stwierdzili naruszenia zakazu handlu w 65 przypadkach i dotyczyło to 82 sklepów. Nieprawidłowości dotyczyły łącznie 271 osób z czego stwierdzono:

- pracę 123 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę,
- pracę 126 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych,
- pracę 22 osób zatrudnionych nielegalnie, bez umów

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w mniejszych placówkach handlowych - podczas 61 kontroli. Stwierdzono również wielokrotne naruszanie zakazu handlu. Miało to miejsce w 7 przypadkach.

Podkreślić należy, że na terenie województwa nie stwierdzono naruszenia przepisów o ograniczeniu handlu w placówkach wielkopowierzchniowych w święta i niektóre inne dni.

Należy stwierdzić, że przedsiębiorcy podchodzili do ograniczeń w handlu w różny sposób. W jednej z sieci franczyzobiorcy podpisywali umowy agencyjne na realizację usługi nadawania i odbioru paczek kurierskich. W opinii przedsiębiorców nie byli oni objęci zakazem handlu ze względu na prowadzenie punktu pocztowego co było zgodne z wyjątkiem zawartym w art. 6 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele, święta oraz w niektóre dni. W ocenie inspektorów pracy punkty te były placówkami handlowymi.

Część przedsiębiorców wystąpiła o zmianę przedmiotu działalności, wskazując jako działalność przeważająca wymienione w przepisie rodzaje handlu, przede wszystkim handel wyrobami tytoniowymi, prasą, biletami komunikacji miejskiej czy kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych.

W następstwie kontroli inspektorzy skierowali 48 wniosków o ukaranie do sądów, 13 osób winnych wykroczeń ukarano mandatami na łączną kwotę 14 100zł, a w 6 przypadkach zastosowano środki wychowawcze.

3.13. Podsumowanie

Napływające skargi (1,8 tys.) są zawsze pierwszym sygnałem nieprawidłowości w określonych obszarach prawa pracy. W 2018 roku tematyka skarg, podobnie jak wcześniej, dotyczyła przede wszystkim wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy oraz czasu pracy.

Kontrole inspektorów pracy ujawniają uchybienia w obszarze czasu pracy. W tym zakresie przeprowadzono 101 kontroli, które objęły przeszło 5,8 tys. pracowników. Nieprawidłowości stwierdzono w 99 przypadkach, i dotyczyły przeważnie prowadzenia ewidencji czasu pracy, określenia systemów, rozkładów. W tym zakresie przeprowadzono 18 kontroli dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku. Skontrolowano prawie 20 tys. dni przepracowanych przez 76 kierowców. Kontrole wykazały, że prawie połowie kierowców nie zapewniono wymaganego odpoczynku dziennego. Kolejnymi nieprawidłowościami był brak wymaganej przerwy w prowadzeniu pojazdu, przekraczanie dziennego limitu jazdy. Brak przestrzegania tych wymagań może w sposób bezpośredni przekładać się na bezpieczeństwo na drogach.

Najbardziej rażącymi i budzącymi największy społeczny sprzeciw są przypadki niewypłacania lub zaniżania wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń związanych z pracą lub wypłacania wynagrodzenia z opóźnieniem. Nadal stwierdzamy nieprawidłowości w tym obszarze. Najczęściej występujące to: nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia, wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Niewypłacanie bądź nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy występuje u pracodawców bez względu na rodzaj prowadzonej działalności czy wielkość zakładu (biorąc pod uwagę liczbę zatrudnionych pracowników). Wiodącą przyczyną naruszania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń jest ich nieznanomość. Kolejną przyczyną niewywiązania się z obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia jest brak środków finansowych. W 2018 roku w wyniku realizacji decyzji wydanych przez inspektorów na rzecz 324 pracowników wyegzekwowano prawie 1.090 tys. zł.

Cztery przeprowadzone kontrole wykazały 3 naruszenia w zakresie obowiązków informacyjnych określonych w art. 7 pkt 5 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Trudno dopatrzeć się umyślnego utrudniania przez pracodawców powołania rady pracowników, zwłaszcza że większość z nich niezwłocznie podała pracownikom wymaganą informację. Nie odnotowano również skarg na utrudnianie utworzenia czy funkcjonowania rady pracowników.

Za jeden z najbardziej istotnych problemów uznać należy powierzanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. W 2018 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 577 kontroli, których celem była ocena przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W trakcie 76 kontroli inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych. Bardzo często zatrudnienie w ramach tych umów poprzedza zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. W ten sposób pracodawcy niejako testują pracowników. Umowy cywilnoprawne stają się w istocie zamiennikiem umów o pracę na okres próbny. Pracodawcy wskazywali też, że zleceniobiorcy czy wykonujący dzieło mogą dłużej pracować, nie korzystają z urlopów i zwolnień lekarskich, a rozwiązanie z nimi umowy nie wymaga żadnej konsultacji czy też konieczności przestrzegania innych przepisów ochronnych, jak to ma miejsce w przypadku osób zatrudnionych w ramach umów o pracę. Problemem jest postawa osób potencjalnie zainteresowanych przekształceniem umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę. Często zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych stanowi dla nich jedyną możliwość uzyskania jakichkolwiek dochodów. Obawiając się utraty źródła utrzymania nie chcą, aby inspektor pracy podejmował na ich rzecz jakiegokolwiek działania. Utrzymują, że chciały zawrzeć umowę zlecenia czy o dzieło i nie są zainteresowane zatrudnieniem w ramach stosunku pracy.

Przeprowadzone kontrole pokazały, że outsourcing pracowniczy w naszym województwie nie jest powszechnym zjawiskiem. Kontrole nie wykazały znaczących naruszeń praw pracowniczych. Ujawnione przypadki dotyczyły niedotrzymania terminu na przekazanie pracownikom informacji o zamiarze przekazania pracowników do innego podmiotu.

Kontrole dotyczące problematyki zapewnienia minimalnego wynagrodzenia osobom zatrudnianym na podstawie umów cywilnoprawnych ujawniły stosunkowo niewiele takich nieprawidłowości. Niewypłacenia bądź zaniżenia tego wynagrodzenia wynikającego z wykonanej umowy zlecenia, stwierdzono w 121 podmiotach (na 577 skontrolowanych). W tym miejscu należy wskazać, że ustawa nowelizująca ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która weszła w życie 1 stycznia 2017 r. miała na celu ograniczenie liczby zawieranych umów cywilnoprawnych oraz zagwarantowanie osobom zatrudnionym na tej podstawie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Praktyka dowodzi, że pierwszy cel nie zawsze zostaje osiągnięty – stawka godzinowa minimalnego wynagrodzenia wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości 13,70 zł za godzinę jest niewiele wyższa od stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za pracę świadczoną w ramach stosunku pracy. Różnica pomiędzy wyżej wymienionymi stawkami nie rekompensuje kosztów pracy wynikających ze stosunku pracy i nie stanowi ekonomicznego bodźca do zatrudniania pracowniczego. Skutek w postaci ograniczenia liczby zawieranych umów cywilnopraw-

nych może wynikać z faktu, że po wejściu w życie ustawy nastąpiły wzmożone kontrole inspekcji pracy w zakresie zachowania minimalnego wynagrodzenia, w ramach których inspektorzy pracy analizowali przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Należy zwrócić uwagę, że nowelizacja po części realizuje drugi cel, czyli zagwarantowanie minimalnego wynagrodzenia za pracę osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych. Po części, gdyż przy obecnym rynku pracy, kosztach pracy, świadczeniach socjalnych (uzależnionych od dochodu) niejednokrotnie obie strony stosunku cywilnoprawnego są zainteresowane ujawnieniem rzeczywistej więzi prawnej (ustaleń co do rzeczywistego czasu pracy i rzeczywistej stawki wynagrodzenia).

Wyniki przeprowadzonych kontroli wykazują, iż pracodawcy nie zawsze przestrzegają przepisów prawa pracy przy zawieraniu umów terminowych. Nieprawidłowości stwierdzono u 19 na 31 skontrolowanych pracodawców. Występują przypadki zawierania umów o pracę na okres dłuższy niż określony w przepisach prawa pracy. Niemniej w wielu przypadkach nieprawidłowości były jedynie formalne (np. niepoinformowanie o zmianach w zakresie warunków zatrudnienia, dotyczących długości okresu wypowiedzenia) i wynikały z niewiedzy i niezajomości przepisów prawa pracy. W tym miejscu należy dodać, że lutym 2016 roku zaczęły obowiązywać przepisy zmieniające zasady zatrudniania na podstawie umów na czas określony. Ustawodawca wprowadził 33 miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony, jednak pozostawiona pracodawcom swoboda co do wskazywania obiektywnych przyczyn leżących po ich stronie, aby zatrudniać na okresy dłuższe niż przewidziane w Kodeksie pracy, spowodowała, że nadal pracownicy są zatrudniani na podstawie długoterminowych umów na czas określony.

Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane wykazały, że 2 wykonawców nie przestrzegało wymogów zamawiającego (na 9 skontrolowanych). W efekcie działań inspektorów pracy uchybienia usunięto, tj. w przypadku 4 osób umowy cywilnoprawne zostały przekształcone w umowy o pracę, a w przypadku 1 kolejnego pracownika zawarto umowę o pracę potwierdzoną na piśmie.

Kontrole przeprowadzone w edukacji potwierdziły występowanie nieprawidłowości w obszarze przepisów prawa pracy dotyczących pracowników oświaty – zarówno pedagogicznych jak i niepedagogicznych. Szczególnie niepokojące są uchybienia stwierdzone w obszarze wypłacania pracownikom świadczeń pieniężnych. W tym miejscu należy podkreślić, że powyższy stan zazwyczaj nie jest wynikiem złej woli samych pracodawców, którymi w placówkach oświatowych są dyrektorzy tych zakładów. Środki na wynagrodzenia pochodzą bowiem od organów prowadzących (gmin, miast), które będąc w złej kondycji finansowej nie przekazują tych środków w terminie. W efekcie działań inspektorów pracy uchybienia są usuwane.

We wszystkich 4 skontrolowanych podmiotach działalności leczniczej stwierdzono nieprawidłowości dotyczące prawnej ochrony pracy. W większości kontrolowanych podmiotów kontrola inspektorów pracy wiązała się głównie z rozwiązaniem problemów w zakresie wynagrodzeń za pracę (brak rekompensaty godzin nadliczbowych) i czasu pracy (niezapewnienie nieprzerwanych odpoczynków), a także związanych z nieudzieleniem zaległych urlopów wypoczynkowych. Pracodawcy podnosili, iż ujawnione nieprawidłowości są wynikiem niezajomości obowiązujących przepisów. Jako przyczynę problemu wskazywali również brak dostatecznych środków finansowych na szkolenia celem aktualizacji wiedzy niezbędnej do zgodnego z prawem funkcjonowania w obszarze prawa pracy. Wyniki kontroli wskazują na potrzebę konsekwentnego egzekwowania przez inspektorów pracy przestrzegania przepisów prawa w podmiotach działalności leczniczej.

Kontrole w placówkach handlowych wykazały, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach wielkopowierzchniowych jest nieco lepszy niż w małych sklepach. W szczególności w placówkach wielkopowierzchniowych nie stwierdza się zatrudniania „na czarno”, a generalnie wynagrodzenie za pracę płacone jest terminowo. Nieprzestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy stwierdza się sporadycznie. W małych

sklepach inspektorzy pracy znacznie częściej ujawniali wykonywanie pracy w święto, z naruszeniem art. 151^{9a} Kodeksu pracy.

Nowym zadaniem inspektorów pracy w roku 2018 była kontrola przestrzegania przez placówki handlowe obowiązku przestrzegania ograniczenia handlu w niedziele i święta. W ramach tego kontroli poddano 757 podmiotów obejmujących 814 placówek handlowych oraz 51 postępowań wyjaśniających (53 sklepy). Stwierdzono 65 przypadkach naruszenie zakazu handlu, dotyczyło to 82 sklepów, w których pracowało 271 osób. Zwrócić należy uwagę, że jest to nowy przepis a przedsiębiorcy starają się ominąć przepisy poprzez zawieranie usług agencyjnych na realizację usług nadawania i odbioru paczek lub zmianę przedmiotu działalności. Podkreślić należy, że na terenie województwa nie stwierdzono naruszenia przepisów o ograniczeniu handlu w placówkach wielkopowierzchniowych w święta i niektóre inne dni.

IV. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

4.1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2018 roku w ramach tematu inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 693 kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Kontrolami objęto podmioty prowadzące działalność w sektorach gospodarki, w których, tak jak w latach poprzednich, przewidywano wysokie ryzyko naruszeń prawa, tj. handel, naprawy (33% ogółu kontroli), przetwórstwie przemysłowym (15%) i budownictwie (13%). Przeważającą większość kontrolowanych (73%) stanowiły podmioty, w których pracę wykonywało do 9 zatrudnionych. Kolejna grupa zakładów to podmioty zatrudniając od 10 do 49 osób (22,5%). W czasie kontroli zweryfikowano legalność zatrudnienia przeszło 3,1 tys. pracowników oraz osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, ujawniono nielegalne zatrudnienie (bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego) ogółem 454 pracujące osoby (w roku poprzednim wykryto 594 takich przypadków).

Jednym z najbardziej negatywnych dla pracowników naruszeniem praw pracowniczych jest brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę zawartej z pracownikiem oraz nieterminowe potwierdzenie na piśmie rodzaju zawartej umowy o pracę. Analiza danych, w odniesieniu do 2017r., wskazuje na spadek tego zjawiska jednakże mając na uwadze wzrost gospodarczy kraju oraz tendencje wzrostowe gospodarki i duży popyt na siłę roboczą, takie zjawisko występujące wciąż w obszarze rynku pracy jest zjawiskiem zaskakującym.

W 2018 roku zmniejszyła się liczba ujawnionych nieprawidłowości dotyczących zgłaszania pracowników oraz osób wykonujących inną pracę zarobkową do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Inspektorzy stwierdzili brak lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego 331 pracujących, podczas gdy w 2017 roku nieprawidłowość dotyczyła łącznie 448 pracowników i osób świadczących inną pracę zarobkową. Z roku na rok maleje liczba stwierdzonych nieprawidłowości w tym zakresie.

Przeprowadzone kontrole w dalszym ciągu ujawniają przypadki podejmowania nielegalnej pracy przez osoby zarejestrowane jako bezrobotne. W 2018 roku stwierdzono, że 61 osób bezrobotnych (w 2017 r. – 109), podjęło zatrudnienie lub wykonywanie innej pracy zarobkowej, bez zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy. Jest to spadek o 45% w stosunku rok do roku.

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości, w ocenie inspektorów pracy podobnie jak w latach poprzednich, wynikają przede wszystkim z dążenia do obniżenia lub wręcz uniknięcia obciążeń związanych z kosztami legalnej pracy, od których próbują uwolnić się zarówno powierzający pracę zarobkową, jak również ją wykonujący i zainteresowani nieuwjawnianiem swoich dochodów. Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy, analogicznie jak w latach poprzednich, najczęściej wskazują na:

- złą wolę osób działających w imieniu kontrolowanych podmiotów, przejawiającą się w świadomym i celowym nieprzestrzeganiu przepisów prawa pracy i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w celu maksymalizacji zysków,
- brak należytej staranności przy realizacji przez kontrolowane podmioty obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, legalności zatrudnienia oraz ubezpieczeń społecznych,
- finansowanie innych zobowiązań pracodawcy ze środków przeznaczonych na składki na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy,

- niekorzystne dla pracowników regulacje prawne dotyczące nawiązywania stosunku pracy, polegające na braku obowiązku podmiotu zatrudniającego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracownika przed dopuszczeniem go do pracy,
- zainteresowanie niektórych osób podejmowaniem pracy nielegalnej, ponieważ świadczenia uzyskiwane z innych źródeł przysługują tylko osobom nieosiągającym dochodu,
- społeczne przyzwolenie na wykonywanie niezarejestrowanej pracy zarobkowej przez „zaradnych” bezrobotnych.

Przedsiębiorcy jako przyczyny nieprawidłowości wskazali

- złą kondycję finansową – niewystarczające dochody,
- konieczność ograniczania kosztów pracy, poprzez powierzanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych oraz kosztów związanych z obsługą prawno-organizacyjną,
- wysokie oskładkowanie umów o pracę oraz umów zleceń, a także zbyt wysokie podatki, które zniechęcają do rejestrowania dochodów,
- zainteresowanie niektórych osób nielegalnym zatrudnieniem, w celu nieujawniania osiągniętych dochodów.

Osoby nielegalnie wykonujące pracę wskazują z kolei na brak możliwości znalezienia innej pracy oraz na to, że pracodawca proponuje wyższe wynagrodzenie bez rejestrowania umowy o pracę. Wymienione osoby wskazują też, że podjęcie legalnej pracy może skutkować utratą niektórych świadczeń socjalnych. Bezrobotni podejmujący pracę zarobkową, fakt niedopełnienia obowiązku powiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy niezmiennie tłumaczą głównie nieznaną przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, co, w ocenie inspektorów, nie może być akceptowane ze względu na to, że osoba rejestrująca się w powiatowym urzędzie pracy zapoznaje się z uprawnieniami oraz obowiązkami wynikającymi ze statusu osoby bezrobotnej i składa w tej sprawie pisemne oświadczenie. Osoby nielegalnie wykonujące pracę wskazują również, że brak wymaganych umów wynika często z chęci uniknięcia przez powierzających pracę zarobkową ponoszenia jakichkolwiek kosztów pracy, z wynagrodzeniem włącznie, co potwierdzają skargi dotyczące niewypłacenia wynagrodzenia pracującym bez umowy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w zakresie legalności zatrudnienia inspektorzy pracy nałożyli 35 mandatów karnych na kwotę 37.700zł oraz skierowali wnioski o ukaranie do sądów powszechnych w 26 przypadkach. W wyniku już rozpatrzonych, w których zapadły orzeczenia, sądy nałożyły karę grzywny w wysokości 52.300zł

4.2. Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W roku 2018 przeprowadzono 164 kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Kontrolami objęto 154 podmioty, w których pracę wykonywało 1510 cudzoziemców. W porównaniu z rokiem poprzednim, wzrosła liczba cudzoziemców objętych kontrolą (o 21%). Najwięcej kontrolowanych podmiotów należało do następujących sekcji gospodarki: przetwórstwo przemysłowe (48%), usługi administrowania (20%) oraz budownictwo (11,5%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo (7%), zakwaterowanie (5%). Wśród objętych kontrolami cudzoziemców, najliczniejszą grupę (706 pracujących), podobnie jak w latach poprzednich, stanowili obywatele Ukrainy (65,4%), a następnie obywatele Białorusi – 25,3% pracujących cudzoziemców.

W 2018 roku inspektorzy pracy stwierdzili nielegalne zatrudnienie 94 cudzoziemców, w tym 87 obywateli Ukrainy. Skala nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w porównaniu z rokiem 2017 zmniejszyła się, co może świadczyć o większej świadomości podmiotów kontrolowanych w zakresie powierzania pracy cudzoziemcom.

Najczęściej wykrywaną nieprawidłowością w zakresie zatrudniania cudzoziemców była praca na innym stanowisku lub warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę bądź oświadczeniu o powierzeniu pracy zarejestrowanym w PUP – stwierdzono 88 takich przypadków. Kontrole wykazały 15 przypadków powierzenia pracy cudzoziemcom nieposiadającym wymaganego zezwolenia na pracę na terytorium RP. Skala ww. nieprawidłowości zmniejszyła się o 63,4% (41 przypadków w roku 2017).

W latach ubiegłych stwierdzano najczęściej powierzenie pracy cudzoziemcom nieposiadającym wymaganego zezwolenia na pracę na terytorium RP, gdy posiadane oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi nie zostało zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy. W roku 2018 ujawniono zwiększoną w stosunku do roku poprzedniego, liczbę wykroczeń dotyczących powierzenia pracy cudzoziemcom oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami skierowano do sądów karnych 5 wniosków o ukaranie pracodawców lub osoby działające w ich imieniu oraz ukarali mandatami karnymi 21 osób. Ponadto inspektorzy pracy zastosowali wobec sprawców wykroczeń 9 środków oddziaływania wychowawczego na podstawie art. 41 Kodeksu wykroczeń.

Analizując wyniki kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców, należy wskazać, że pomimo ujawnionej skali nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie nie wpływały sygnały o nielegalnym zatrudnianiu znacznej liczby cudzoziemców, których zbadanie wymagałoby współdziałania z innymi organami (policja, Straż Graniczna) poprzez organizowanie zmasowanych akcji i interwencji. Inspektorzy pracy przeprowadzający kontrole w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców, nie napotkali na znaczne utrudnienia swojej działalności, których efektem było uniemożliwienie przeprowadzenia czynności kontrolnych.

W minionym roku do OIP Olsztyn wpłynęło łącznie 61 skarg złożonych przez cudzoziemców, w tym obywateli Ukrainy. Skargi związane były przede wszystkim z niewypłaconym wynagrodzeniem za wykonaną pracę, w tym nie zapewnienie minimalnej stawki godzinowej wynikającej z zawartej umowy cywilnoprawnej.

Podsumowując wyniki kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców należy wskazać, że w dalszym ciągu na terenie województwa warmińsko-mazurskiego skala nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom jest na dość wysokim poziomie. W związku z powyższym, celowe jest kontynuowanie przez inspektorów pracy kontroli zagadnień legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

4.3. Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

Inspektorzy pracy w ramach tematu kontrolowali agencje zatrudnienia, agencje pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników.

A. Agencje zatrudnienia

W 2018 roku inspektorzy przeprowadzili 6 kontroli agencji zatrudnienia. Struktura skontrolowanych podmiotów według wielkości zatrudnienia przedstawiała się następująco:

- jedna agencja była prowadzona w formie jednoosobowej działalności gospodarczej (podmiot prowadził działalność polegającą wyłącznie na kierowaniu osób do pracy za granicą do pracodawców zagranicznych. Do pracodawców skierowano w 2018r. 147osób),
- pięć agencji zatrudnienia prowadziło działalność w formie spółki z o.o., zatrudniały łącznie 19 osób na podstawie umowy o pracę (agencje prowadziły działalność polegającą na kierowaniu osób do pracy za granicą do pracodawców zagranicznych, łącznie 4109 osób skierowanych).

Kontrole ujawniły przypadki naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy. W zakresie przestrzegania zasad prowadzenia agencji zatrudnienia nagminnym uchybieniem, występującym również w poprzednich latach. W szczególności w agencjach zatrudnienia zostały stwierdzone przypadki nierzetelnego sporządzania umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą, nierzetelnego prowadzenia wykazu podmiotów, do których kierowane są osoby do pracy za granicą, nieprawidłowego prowadzenia wykazu osób skierowanych do pracy za granicą. W jednym przypadku doszło do wykreślenia agencji zatrudnienia z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia w wyniku powiadomienia skierowanego do marszałka województwa.

Nagminnym uchybieniem, występującym również w poprzednich latach jest niepodawanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Powyższe nieprawidłowości ujawniono w przypadku 1/3 kontrolowanych agencji zatrudnienia.

Do pozytywnych zjawisk w porównaniu do ustaleń z lat ubiegłych można zaliczyć:

- brak agencji zatrudnienia, które świadczyły usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego bez wymaganego certyfikatu.
- spadek naruszeń przepisów dotyczących opłacania składek na fundusz pracy. W 2018 r. nie odnotowano takich przypadków, podczas gdy w 2017 r. odnotowano jeden przypadek.
- nowelizacja przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy znacząco wpłynęła na eliminację negatywnych zjawisk na rynku pośrednictwa pracy polegających na sprowadzaniu cudzoziemców do Polski. Zwłaszcza wprowadzenie obowiązku posiadania wpisu do rejestru nowej usługi polegającej na kierowaniu cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
- przywrócenie przepisu nakazującego agencją zatrudnienia posiadania lokalu, w którym są świadczone usługi wpływa na bezpieczeństwo osób korzystających z usług agencji, a inspektorom pracy pozwala na łatwiejsze dotarcie do agencji, w których naruszane są przepisy.
- podwyższenie kar dla „agencji zatrudnienia” nielegalnie świadczących usługi pośrednictwa pracy i pracy tymczasowej – art. 121 ust. 1 ustawy przyczyniło się do eliminacji dużej części nieuczciwych agencji o czym świadczą kontrole przeprowadzone w 2018 r.

Wprowadzone zmiany legislacyjne wpłynęły na poprawę skuteczności prowadzenia kontroli w agencjach zatrudnienia, zwiększyły również ochronę osób korzystających z usług agencji, zwłaszcza przywrócenie obowiązku posiadania przez agencje lokalu, zastrzeżenie sankcji za nielegalne pośrednictwo pracy.

Agencje pracy tymczasowej

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili 13 kontroli agencji pracy tymczasowej. Jedenaście kontroli przeprowadzono w agencjach pracy tymczasowej, a dwie w podmiotach prowadzących działalność w zakresie pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu. Działalność tych podmiotów polegała na kierowaniu osób do pracodawcy użytkownika w celu wykonywania pracy tymczasowej.

Nagminnym uchybieniem, występującym również w poprzednich latach było niepodawanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz nie oznaczanie ofert jako „ofert pracy tymczasowej” (ujawniono w przypadku 6 agencji). Ponadto do najczęściej ujawnianych nieprawidłowości należy zaliczyć kierowanie osób przez agencje zatrudnienia do pracodawcy użytkownika oferującego pracę tymczasową nie spełniającą wymogów pracy o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym. Nagminne są również nieprawidłowości w treści pisemnych uzgodnień zawartych pomiędzy agencją pracy tymczasowej, a pracodawcami użytkownikami (dotyczyły 6 agencji). Do pozytywnych zjawisk, w porównaniu do ustaleń z lat ubiegłych, można zaliczyć spadek przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Niemniej, przeprowadzone kontrole ujawniły przypadki

kierowania pracowników tymczasowych do pracy u zagranicznych pracodawców użytkowników, zwłaszcza w charakterze opiekunek osób starszych w Niemczech, na podstawie umów cywilnoprawnych. Jedna na 13 skontrolowanych agencji pracy tymczasowej kierowały osoby niebędące pracownikami, w charakterze opiekunów osób starszych, do pracy u zagranicznych pracodawców użytkowników. Stwierdzić należy, że przeprowadzenie kontroli wykonywania pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy w przypadku osób kierowanych do pracy za granicą jest bardzo trudne. Dużą przeszkodą jest fakt, że podczas kontroli osoby te przebywają na terenie innego kraju i nie można ich skutecznie przesłuchać.

Kontrole wykazały szereg nieprawidłowości, np.:

- powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcom na warunkach innych, niż określone w zezwoleniu na pracę,
- niepowierzanie wykonywania pracy na warunkach dotyczących wysokości wynagrodzenia za pracę oraz wymiaru czasu pracy określonych w zarejestrowanych pisemnych oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy,
- nieokreślanie w umowach zleceń zawieranych z cudzoziemcami, nazwy zawodu odpowiadającej warunkom określonym w zarejestrowanych pisemnych oświadczeniach,
- brak pisemnego powiadomienia Powiatowego Urzędu pracy, który zarejestrował oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom o podjęciu przez tego cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego pracy,
- niepodawanie w dokumentach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia,
- niezgodnienie na piśmie z pracodawcą użytkownikiem przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej,
- zawieranie z osobami kierowanymi do wykonywania pracy tymczasowej umów zlecenia w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę,
- niewypłacanie wynagrodzenia urlopowego,
- niewypłacanie wynagrodzenia za pracę.

B. Pracodawcy użytkownicy

W 2018 roku inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 13 kontroli u pracodawców użytkowników. Struktura skontrolowanych podmiotów według branż przedstawiała się następująco:

- 8 podmiotów przetwórstwa przemysłowego, w tym 3 z branży drzewnej,
- 2 podmioty z branży handlowej,
- 1 podmiot z branży budowlanej,
- 1 podmiot zajmujący się dystrybucją części samochodowych,
- 1 podmiot z branży gastronomicznej.

W porównaniu do lat ubiegłych, należy zauważyć, że pojawiło się zjawisko nieprzestrzegania zakazu wykonywania przez pracowników tymczasowych na rzecz pracodawcy użytkownika prac szczególnie niebezpiecznych (stwierdzono 2 przypadki). Nadal odnotowywane są nieprawidłowości dot. uzgodnień pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem w zakresie warunków wykonywania pracy tymczasowej (stwierdzono u 7 pracodawców użytkowników). Jak już wspomniano wyżej, nadal obserwujemy zjawisko kierowania osób przez agencje zatrudnienia do pracodawcy użytkownika oferującą pracę tymczasową nie spełniającą wymogów pracy o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym.

Do negatywnych zjawisk w porównaniu do ustaleń z lat ubiegłych można zaliczyć wzrost przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. W 2018 r. u 4 pracodawców użytkowników odnotowano zatrudnianie 43 osób, w tym 27 cudzoziemców w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, o których mowa wyżej, inspektorzy pracy zastosowali odpowiednie środki prawne (np. nakaz, wystąpienie) oraz zastosowano postępowanie wykroczeniowe w wyniku czego skierowani 5 wniosków do sądu o ukaranie, nałożono 8 mandatów karnych na ogólną kwotę 10 650zł oraz zastosowano 6 środków wychowawczych.

4.4. Delegowanie pracowników

Cel kontroli realizowanych w ramach tego tematu to realizacja zadań Państwowej Inspekcji Pracy określonych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 roku o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, w zakresie:

- stosowania wymogów administracyjnych i środków kontrolnych, wprowadzonych do prawa krajowego RP w następstwie implementacji *dyrektywy 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, zmieniającej Rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”)*, celem skutecznego monitorowania procesu delegowania i przeciwdziałania nadużyciom w tym obszarze,
- zapewnienie praworządności w transgranicznych stosunkach zatrudnienia, przy wykorzystaniu dostępnych narzędzi i instrumentów współpracy administracyjnej z właściwymi organami innych państw członkowskich.

a) Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

W 2018 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 8 kontroli związanych z przestrzeganiem przepisów w zakresie delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług. W trakcie wszystkich kontroli inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości, np.: rodzaju umowy oraz jej warunków przed dopuszczeniem pracownika do pracy, niezgłoszenia do ubezpieczenia społecznego.

Zauważyć można, że pracodawcom szczególnie kłopot może sprawiać prawidłowo naliczone wynagrodzenie za pracę, ze względu na różniące się zasady w innych krajach.

Na zakończenie należy zaznaczyć, że obok polskich obywateli coraz częściej oddelegowani są cudzoziemcy.

b) Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług

W 2018 roku przeprowadzono 5 kontroli związanych z przestrzeganiem przepisów w zakresie delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług. Objęto kontrolami łącznie 85 cudzoziemców. W przeważającej ilości byli to obywatele Ukrainy. W trakcie kontroli ujawniono nieprawidłowości, lecz widoczny jest ich spadek w porównaniu z rokiem 2017. W jednym przypadku zagraniczny pracodawca nie złożył do Państwowej Inspekcji Pracy, najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi, oświadczenia zawierającego informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli w miejscu pracy, a w innym przypadku nie dokonano jego aktualizacji w ciągu 7 dni.

Ponadto ujawniono inne nieprawidłowości, np. niezapewnienie pracownikom warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikających z przepisów Kodeksu pracy. Najwięcej naruszeń w tym zakresie dotyczyło czasu pracy, w szczególności przestrzegania norm czasu pracy i zapewnienia odpowiedniego okresu odpoczynku, niewypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Stwierdzono również nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym dopuszczenie pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak prze-

ciwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku oraz szkoleń w dziedzinie bhp pracowników delegowanych.

W efekcie działań inspektorzy skierowali 15 wniosków w wystąpieniu dotyczących 98 pracowników. W jednym przypadku skierowano wniosek do sądu o ukaranie oraz ukarano mandatem karnym w wysokości 1000zł.

4.6. Podsumowanie

Podsumowując wyniki kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej przeprowadzonych w 2018 roku należy stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz prawnej ochrony pracy, tak jak w latach poprzednich odbiega od prawidłowego, a skala stwierdzonych naruszeń wskazuje, iż niezbędne jest kontynuowanie działań kontrolno-nadzorczych w tych obszarach, w celu zapobiegania bezprawnym działaniom podejmowanym przez kontrolowane podmioty. W wyniku przeprowadzonych kontroli, ujawniono nielegalne zatrudnienie (bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego) ogółem 454 pracujących osób. Wśród stwierdzonych nieprawidłowości zwraca uwagę utrzymująca się tendencja do zatrudniania pracowników bez zawierania z nimi na piśmie jakiegokolwiek umowy oraz liczba nieprawidłowości związanych z potwierdzaniem na piśmie umów o pracę. Powodem tego może być dalsze utrzymywanie się w niektórych rejonach województwa warmińsko-mazurskiego bezrobocia na wysokim poziomie, które skutkuje tym, że podmioty zatrudniające mogą wymuszać niekorzystne – pozaumowne warunki powierzania pracy osobom ubiegającym się o zatrudnienie. Istotnym problemem wynikającym z przeprowadzonych kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej jest wykorzystywanie przez kontrolowane podmioty oraz osoby nielegalnie zatrudnione, możliwości zawierania umów cywilnoprawnych w formie ustnej oraz brak obowiązku przechowywania w miejscu wykonywania działalności, znajdującego się poza siedzibą przedsiębiorcy kopii umów czy potwierdzeń zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób wykonujących pracę. Wyniki kontroli w tym zakresie potwierdzają, iż kontrolowane podmioty oraz pracodawcy nadal stosują praktykę zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których strony powinny wiązać umowy o pracę. Zatrudnianie takie wynika z dążenia do maksymalnego obniżenia kosztów prowadzonej działalności

Podsumowując wyniki kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców, należy wskazać, że pomimo liberalizacji dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, w dalszym ciągu na terenie województwa warmińsko-mazurskiego ujawniane są przez inspektorów pracy przypadki nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz jej nielegalne powierzanie. W 2018 roku inspektorzy pracy stwierdzili nielegalne zatrudnienie 94 cudzoziemców, w tym 87 obywateli Ukrainy. Skala nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w porównaniu z rokiem 2017 zmniejszyła się, co może świadczyć o większej świadomości podmiotów kontrolowanych w zakresie powierzania pracy cudzoziemcom.

Istotnym zjawiskiem, które stwarza problemy w obszarze stosowania ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jest problem kierowania osób przez agencje pracy tymczasowej do pracodawcy użytkownika oferującego pracę tymczasową niespełniającą wymogów pracy o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym. W 2018 roku nie odnotowywano przypadków prowadzenia działalności w formie agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu.

V. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

5.1. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna – działania prewencyjne

Działania w ramach tematu zaplanowano na lata 2016-2018. Celem tych działań jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych i zawodowych w tartakach i zakładach stolarskich poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy oraz umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązującego prawa w drodze udziału w programie prewencyjnym, opartym na zasadzie samokontroli, poprzedzonym udziałem w szkoleniu i wyposażeniem ich w materiały i narzędzia, za pomocą których zostaną określone i wyeliminowane nieprawidłowości. W 2018 roku, ostatnim roku kampanii, realizowaliśmy trzeci etap tych działań, tj.: kontrole sprawdzające u pracodawców, którzy zakończyli realizację programu w poprzednich latach. Niezależnie od tego przeprowadzono dodatkowe szkolenia dla pracodawców. W szkoleniach tych wzięli udział przedstawiciele 21 zakładów produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. Poniżej zestawienie działań podejmowanych w ramach programu.

Tabela 5.1. Działania realizowane w ramach programu

Działania podejmowane w ramach programu	Liczba
Podmioty uczestniczące w szkoleniu	21
Szkolenia przeprowadzone dla podmiotów programu prewencyjnego	1
Exemplarze publikacji PIP (szt.) wykorzystane podczas realizacji programu	418

Zdjęcie 5.1. – Przykłady wydawnictw PIP przekazywanych w ramach kampanii



5.2. Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

Cel programu i kampanii to przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych (mobbingu, dyskryminacji, molestowania, agresji i przemoicy), a także ograniczanie poziomu stresu w miejscu pracy, poprzez:

- dostarczanie i rozpowszechnianie wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych (szkolenia, dystrybucja materiałów informacyjno-promocyjnych),
- inspirowanie podmiotów do rozwijania umiejętności radzenia sobie ze stresem w pracy,

- merytoryczne wsparcie przedsiębiorstw zainteresowanych przeprowadzeniem oceny stresogenności cech pracy (poziomu stresu),
- udostępnienie narzędzia (skala ryzyka psychospołecznego) i pomoc pracodawcom w przeprowadzeniu oceny poziomu stresu na różnych stanowiskach pracy oraz przygotowanie, w oparciu o wyniki tej oceny, propozycji działań prewencyjnych,
- promowanie przykładów dobrych praktyk zarządzania stresem i innymi zagrożeniami psychospołecznymi.

Poniżej zestawienie działań podejmowanych w ramach programu.

Tabela 5.2. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy

Działania podejmowane w ramach programu	Liczba
Pracodawcy, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	6
Przeprowadzone szkolenia dla pracodawców i ich przedstawicieli	2
Pracodawcy, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	62
Podmioty, które zgodnie z wytycznymi zaliczono do harmonogramu centralnego	4
Osoby biorące udział w badaniach stresu zawodowego	188
Stoiska, konferencje, seminaria i spotkania itd. zorganizowane przez OIP	6
Donesienia w mediach dotyczące realizacji programu	3
Egzemplarze publikacji PIP (szt.) wykorzystane w trakcie realizacji programu	62

Zdjęcie 5.2. – Przykłady wydawnictw PIP dot. stresu, mobbing, dyskryminacji, (...)



Przykładem naszych działań prowadzonych w ramach programu są zorganizowane w listopadzie 2018 roku dwa szkolenia „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy omówili zagadnienia dotyczące zjawiska mobbingu, stresu, podstaw prawnych ochrony pracowników przed stresem, źródła i przyczyny stresu, konsekwencje zdrowotne oraz sposoby radzenia sobie ze stresem. Uczestnicy szkoleń otrzymali broszurę z wydawnictwa PIP: „Sposoby na stres. Poradnik dla pracownika”.

5.3. Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów - program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

Program jest adresowany do młodzieży szkolnej i akademickiej. Program realizowaliśmy we współpracy z nauczycielami i wykładowcami akademickimi. Jego cele to:

- podniesienie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów (w szczególności kształcących się w zawodach branż podwyższonego ryzyka, np. w budownictwie),
- popularyzacja zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy, problematyki zawierania umów cywilnoprawnych oraz umów terminowych, a także legalności zatrudnienia, także w zakresie podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej.

W tabeli zamieszczonej poniżej zawarto zestawienie naszych działań podejmowanych w ramach programu.

Tabela 5.3. Program „Kultura bezpieczeństwa”

Działania podejmowane w ramach programu	Rok szkolny 2017/18	Rok szkolny 2018/19
Liczba szkół ogółem, które realizowały program	35	37
Liczba nauczycieli biorących udział w programie, w tym:	111	119
Liczba uczniów biorących udział w zajęciach, w tym:	5148	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez nauczycieli	4950	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	198	241
Liczba studentów biorących udział w zajęciach, w tym:	946	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez nauczycieli akademickich	874	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	72	0
Liczba stoisk, punktów informacyjnych, konferencji, seminariów, spotkań, szkoleń	16	9
Liczba wydawnictw PIP wykorzystanych w ramach realizacji tematu	498	925

Zdjęcia 5.3. – Przykłady rozpowszechnianych wydawnictw i materiałów



Jak wynika ze sprawozdań z realizacji programu, przesłanych przez nauczycieli, zajęcia z uczniami najczęściej prowadzono w ramach przedmiotów zawodowych (dział bhp, ergonomia), godzin wychowawczych lub elementów prawa. Jeżeli chodzi o tematy omawiane na lekcjach z młodzieżą, najczęściej realizowano tematy dotyczące ergonomii, podstawowych obowiązków pracodawcy i pracownika, czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych w środowisku pracy, udzielania pierwszej pomocy, bhp przy obsłudze maszyn, wypadków przy pracy, ochrony pracy młodocianych, kobiet i niepełnosprawnych, zawierania umów o pracę, wynagrodzenia za pracę, urlopów wypoczynkowych czy bhp przy obsłudze komputera. Najczęściej współpraca między nauczycielem i inspektorem polegała na przekazywaniu materiałów niezbędnych do prowadzenia lekcji. Ponadto pracownicy OIP przeprowadzili w sumie 11 szkoleń dla uczniów, studentów i nauczycieli. Prawie wszyscy nauczyciele i wykładowcy prowadząc zajęcia z młodzieżą i studentami korzystają z materiałów przygotowanych przez PIP, w tym podręcznika „Kultura bezpieczeństwa” oraz broszur i ulotek, które znacznie ułatwiają przeprowadzenie zajęć oraz ukierunkowują działania nauczyciela związane z planowaniem lekcji. Ponadto są czytelne i estetyczne, a także atrakcyjne wizualnie oraz budzą zainteresowanie uczniów.

Warto podkreślić rosnące zainteresowanie uczniów szkół ponadpodstawowych konkursem „Poznaj swoje prawa w pracy”. W trzeciej edycji, w 2015r., w etapie regionalnym uczestniczyło 33 uczniów z 18 szkół (419 z 19 szkół w etapie szkolnym), a ostatniej szóstej edycji 46 z 23 szkół (603 z 25 szkół w etapie szkolnym). Jest to niewątpliwie efekt dobrej promocji tego konkursu, ale także atrakcyjności nagród fundowanych przez OIP. W związku z powyższym, uważamy, że należy kontynuować działania PIP w tym zakresie

modyfikując, aktualizując i dostosowując program do oczekiwań, np. nauczycieli akademickich i studentów.

W celu popularyzacji programu „Kultura bezpieczeństwa” podejmowano współpracę z mediami regionalnymi/lokalnymi. W tym celu przedstawiciele kierownictwa OIP brali udział w audycjach:

- uniwersyteckiego Radia UWM-FM pn. „Studencki Poradnik Prawny”,
- Radio Plus i Radio Eska o promowaniu działań edukacyjnych w zakresie prawa pracy,

Dziennikarz Radia Plus relacjonował przebieg rywalizacji na regionalnym etapie VI edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”.

5.4. Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw (zat. poniżej 50 pracowników): „Prewencja wypadkowa”

Cel programu to ograniczenie zagrożeń w zakładach, w których odnotowano wypadki przy pracy, w szczególności poprzez:

- wsparcie merytoryczne przedsiębiorców (szkolenia i materiały edukacyjne), którzy są zaangażowani w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych,
- przekazanie wiedzy dotyczącej prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, przekładającego się na właściwie opracowane wnioski profilaktyczne, których wdrożenie jest elementem skutecznego zapobiegania powtarzalności wypadków;
- zapoznanie pracodawców z celowością wspólnego zaangażowania stron stosunku pracy w ocenę ryzyka zawodowego, określanie sposobów jego ograniczania oraz monitorowanie skuteczności stosowanych środków zapobiegawczych, co pozwala stworzyć skuteczne narzędzie prewencji wypadkowej w przedsiębiorstwie.

W ramach programu zorganizowano szkolenie, w którym uczestniczyło 15 osób z 15 zakładów, które zgłosiły się do udziału w programie. Uczestnicy szkolenia otrzymali ulotki, broszury informacyjne PIP oraz ankietę specjalistyczną. Pracodawcy zobowiązali się do wypełnienia tych ankiet i przesłania ich do Okręgu oraz do przekazania informacji na temat poprawy warunków pracy w swoich zakładach po analizie zagadnień zawartych w ankiecie. Do OIP wpłynęło 12 wypełnionych ankiet.

Tabela 5.4. Program prewencyjny – „Prewencja wypadkowa”

Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	18
Liczba zorganizowanych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	1
Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	15
Liczba pracodawców, którzy przesłali do OIP „Ankietę specjalistyczną” dołączoną do „Listy kontrolnej - Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”	12
Liczba kontroli sprawdzających w wybranych zakładach pracy, które zakończyły się wręczeniem <i>Zaświadczeń o ukończeniu programu prewencyjnego PIP</i>	6
Liczba wręczonych <i>Zaświadczeń o udziale w szkoleniu PIP</i>	9
Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji tematu	71

Po zakończeniu przez pracodawców programów dostosowawczych w 6 wytypowanych zakładach przeprowadzono kontrole sprawdzające. Typując zakłady do kontroli brano pod uwagę (między innymi) informacje podane w ankietach oraz to, kiedy i w jakim zakresie przeprowadzone były kontrole inspektorów pracy. Wszystkie audyty zakończyły się pozytywnie. Po zakończeniu kontroli sprawdzających 9 pracodawcom przekazano „zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP”. Pozostałym 6 pracodawcom przekazano „zaświadczenia o udziale w szkoleniu PIP”.

Zdjęcia 5.4. – Przykłady rozpowszechnianych wydawnictw i materiałów



W wyniku działań podjętych w ramach programu uzyskano konkretne efekty. Na przykład w jednym zakładzie wyposażono pracowników w obuwie i ubrania robocze, 5 maszyn i urządzeń technicznych wyposażono w osłony lub inne urządzenia zabezpieczające. W kolejnym zakładzie uzupełniono ocenę ryzyka zawodowego, szlifierkę dwutorową wyposażono w odpowiednie zabezpieczenia.

5.5. Zmniejszenie zagrożeń i eliminacja nieprawidłowości w mikro-zakładach – program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”

Nadrzędnym celem realizacji programu jest wsparcie pracodawców w osiągnięciu trwałej poprawy warunków pracy oraz doprowadzenie zakładu pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy, w szczególności poprzez:

- przeszkolenie pracodawców i przekazywanie im materiałów edukacyjnych,
- upowszechnianie przykładów dobrych praktyk w zakresie zapobiegania zagrożeniom wypadkowym i ograniczania ryzyka zawodowego.

Idea programu oparta jest na zasadzie samokontroli, gdzie pracodawca, przy pomocy przygotowanych przez PIP narzędzi i pomocy inspektora pracy, identyfikuje występujące w zakładzie problemy i nieprawidłowości, ocenia ich skalę oraz określa sposoby i terminy ich likwidacji. Przez cały czas realizacji programu promocyjnego pracodawcy mogą zwrócić się do inspektorów pracy o udzielenie wskazówek, fachowej pomocy. Po zakończeniu przez pracodawcę programu dostosowawczego, wyznaczony inspektor pracy przeprowadza audyt. W oparciu o zgromadzoną dokumentację, okręgowy inspektor pracy podejmuje decyzję o przyznaniu *Dyplomu*.

W 2018 roku działania zostały skierowane do dwóch grup pracodawców, tzn. Zakładów Usług Leśnych oraz do innych mikroprzedsiębiorstw. W grupie innych mikroprzedsiębiorstw do programu przystąpiło 55 pracodawców zatrudniających do 20 pracowników. Wzięli oni udział w szkoleniach zorganizowanych przez OIP. Chęć przystąpienia do kontroli audytowych zadeklarowały wszystkie zgłoszone do programu zakłady. Pozytywny wynik audytu uzyskało 39 pracodawców. Ostatecznie właśnie tych 39 pracodawców uzyskało *Dyplom PIP*. W stosunku do 16 pracodawców inspektorzy zastosowali środki prawne związane z brakiem szkoleń bhp i profilaktycznych badań lekarskich oraz w niektórych przypadkach wydawali środki prawne w związku z zagrożeniem zdrowia i życia pracowników.

W ramach grupy pracodawców Zakładów Usług Leśnych działaniami edukacyjnymi objęto 17 podmiotów z czego 9 objęto programem centralnych. Działania prowadzono dwutorowo. Pierwsze skierowane do Zakładów Usług Leśnych wyrażających chęć

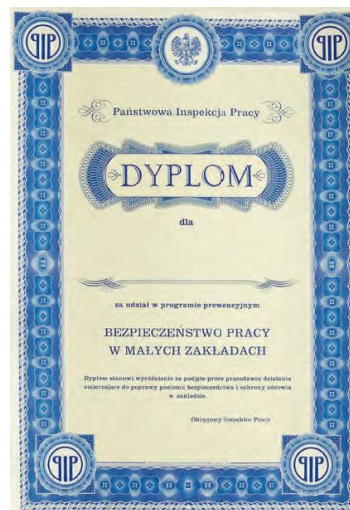
udziały w programie, drugie to działania skierowane do wszystkich podmiotów realizujących pracę przy pozyskiwaniu i zrywce drzewa na rzecz Nadleśnictwa Drygały.

W zorganizowanym szkoleniu uczestniczyło 9 pracodawców z 12, którzy zadeklarowali chęć udziału w programie. W uczestnicy szkolenia łącznie zatrudniają 89 pracowników na podstawie umów o pracę. Innej formy zatrudnienia nie stwierdzono.

Postawa pracodawców uczestniczących w tych szkoleniach, a szczególnie ich duże zrozumienie i zaangażowanie problematyką bezpieczeństwa pracy przy pozyskiwaniu drewna składania do stwierdzenia, że cel szkoleń został osiągnięty.

Tabela 5.5. Program prewencyjny dla mikro-zakładów „Zdobądź dyplom PIP” - laureaci

Branża	Liczba zakładów
Usługi leśne	9
Handel detaliczny i hurtowy	12
Gastronomia	6
Stolarstwo i meblarstwo	5
Naprawa samochodów i maszyn	4
Usługi kosmetyczne	2
Usługi sprzątające	2
Jednostki kultury	1
Usługi finansowe i d. biurowe	1
Usługi ogólnobudowlane	1
Rolnictwo	1
Piekarnictwo/cukiernictwo	1
Obróbka metali	1
Ochrona mienia/osób	1
Fotografia/videofilmowanie	1
Razem	48



Podsumowując, pracodawcy podkreślali, że do przystąpienia do programu skłonił ich głównie brak wiedzy z zakresu szeroko rozumianego prawa pracy oraz możliwość dostosowania zakładu do wymagań bhp i prawa pracy z pomocą inspektora pracy. Bezpłatna pomoc inspektora pracy przynosi w zakładzie wymierne efekty związane z poprawą warunków pracy oraz z możliwością skorzystania z doświadczenia zawodowego inspektora pracy. W ich ocenie uczestnictwo w szkoleniach pogłębiło ich wiedzę i pozwoliło na samodzielne i bezproblemowe usunięcie nieprawidłowości.

5.6. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanej życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Cel programu to ograniczenie liczby wypadków przy pracy oraz zapadalności na choroby zawodowe wśród rolników indywidualnych, w szczególności poprzez:

- podnoszenie poziomu wiedzy rolników oraz członków ich rodzin w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych,
- propagowanie bezpiecznych zachowań oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród społeczności wiejskiej podczas organizowanych szkoleń i spotkań,
- kreowanie właściwych postaw i nawyków u dzieci i młodzieży wiejskiej oraz uwrażliwianie ich na problem skali niebezpieczeństw związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwach rolnych oraz zagrożeń związanych z przebywaniem i zabawą na obszarach wiejskich.

Głównymi adresatami działań edukacyjnych i doradczych byli rolnicy indywidualni oraz członkowie ich rodzin, a także uczniowie szkół wiejskich oraz studenci kierunków rolniczych, w tym praktykanci. Dodatkowymi adresatami byli wszyscy przedstawiciele społeczności wiejskiej, w każdej grupie wiekowej, ze szczególnym uwzględnieniem dzieci poniżej 16 lat, sołtysów, nauczycieli oraz opiekunów sprawujących nadzór nad uczniami odbywającymi praktyki w gospodarstwach rolnych.

W ramach kampanii prowadziliśmy wizytacje gospodarstw rolnych i prac polowych, w trakcie których udzielaliśmy porad w celu eliminowania zagrożeń dla życia i zdrowia w środowisku pracy. Organizowaliśmy i uczestniczyliśmy w szkoleniach, targach, dożynkach, olimpiadach, konkursach, w trakcie których były promowane zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa pracy na wsi. W ramach działań edukacyjno-promocyjnych poświęciliśmy dużo czasu na spotkania z dziećmi i młodzieżą wiejską, przeprowadzając pogadanki, prelekcje, szkolenia i konkursy. W trakcie tych działań przekazywaliśmy wydawnictwa PIP.

Zdjęcia 5.6. – Przykłady wydawnictw PIP dot. ochrony pracy w rolnictwie



W ramach działań prewencyjno-promocyjnych pracownicy OIP przeprowadzili cykl spotkań z młodzieżą oraz organizowali różnorodne działania edukacyjno-promocyjne. Celem tych działań była popularyzacja wiedzy z zakresu bezpiecznej pracy i wypoczynku na wsi wśród dorosłych i dzieci. Pomimo wieloletniej pracy zmierzającej do wskazania i uświadomienia zagrożeń występujących w gospodarstwach rolnych ilość wypadków przy pracy w rolnictwie jest ciągle wysoka. Z tego też powodu należy prowadzić dalsze działania zmierzając do zwiększania świadomości nie tylko dzieci ale i dorosłych mieszkających i pracujących na wsi.

Na przykład, dla dzieci ze szkół podstawowych i gimnazjów zorganizowano pogadanki, których głównym tematem były zagrożenia wypadkowe występujące na terenie gospodarstwa.

Znacznym zainteresowaniem cieszyły się publikacje dotyczące zagrożenia w gospodarstwach rolnych przekazywane podczas imprez masowych, tj. targów rolniczych, konkursów, dożynek i olimpiad.

Tabela 5.6.1. Informacja zbiorcza z działalności edukacyjno-promocyjnej

Szkolenia, prelekcje, wykłady dla:						Olimpiady, konkursy, imprezy dla:				Stoiska, punkty informacyjne PIP, wystawy, pokazy itp.		
rolników indywidualnych		rolników prowadzących praktyki uczniowskie		uczniów /studenci		rolników		uczniów/studentów szkół rolniczych i średnich				
Liczba szkoleń	Liczba przeszkolonych	Liczba szkoleń	Liczba przeszkolonych	Liczba wykładów	Liczba uczestników	Liczba konkursów	Liczba uczestników	Liczba konkursów	Liczba uczestników	Liczba stoisk, punktów informacyjnych	Szacunkowa liczba odwiedzających	Liczba wydanych broszur, ulotek itp.
6	71	-	-	22	1118	6	22	6	69	4	525	1883

Tabela 5.6.2. Działania w ramach rolnictwa indywidualnego upowszechnianie w mediach

	Liczba
Publikacje prasowe	4
Wywiady, felietony, reportaże TV	4
Wywiady, felietony, reportaże radiowe	2
Promowanie tematyki bhp w rolnictwie na stronach internetowych partnerów (np. Policja, ZHP, itp.) i na publicznych portalach internetowych (np. wp.pl, onet.pl, portale branżowe)	7

Podobnie jak w latach poprzednich, prowadziliśmy wizytacje gospodarstw rolników indywidualnych (współpracując z inspektorami KRUS). Wizytując indywidualne gospodarstwa rolne oceniano stan bezpieczeństwa i zagrożenia występujące w obrębie podwórza. Biorąc pod uwagę dane statystyczne dot. przyczyn wypadków w obrębie podwórza, zwracano szczególną uwagę na stan techniczny drabin, schodów i barierek. W tym obszarze również stwierdzano nieprawidłowości.

Tabela 5.6.3. Wizytacje w obszarze rolnictwa indywidualnego

Wizytacje i obserwacje	Liczba wizytacji	Liczba pracujących
Gospodarstwa rolników indywidualnych	2	2
Gospodarstwa rolników in. w ramach konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”	18	18
W związku z wypadkami przy pracy	-	-
Gospodarstwa prowadzące praktyczną naukę zawodu		
Prace polowe:		
- uprawa roślin	14	16
- żniwne	3	3

Tabela 5.6.4. Techniczne bezpieczeństwo pracy – stan pojazdów, maszyn i narzędzi rolniczych

Zaobserwowane nieprawidłowości	Liczba maszyn poddanych ocenie/liczba obserwacji	Liczba maszyn, w których stwierdzono wady	Liczba nieprawidłowości
- ciągników	16	1	1
- przyczep	9	1	
- kombajnów zbożowych	3	1	
- rozrzutników obornika	4	0	2
- sadzarek do ziemniaków	2	0	
- siewników do zboża	3	0	
- maszyny i inne urządzenia uprawowe	6	0	
- pozostałe maszyny i urządzenia	3	0	1

Ze względu na dużą liczbę wypadków w polskim rolnictwie, w porównaniu do liczby wypadków w innych sektorach gospodarki, prowadzenie działalności prewencyjnej jest wręcz konieczne, dlatego w następnych latach planujemy kontynuowanie opisanych wyżej działań. Ważne jest, aby z naszym programem „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” dotrzeć do dzieci. Jeśli już u dzieci zaszczepimy dbałość o bezpieczeństwo swoje i innych to możemy w przyszłości liczyć na to, że ilość wypadków w rolnictwie zmniejszy się. Oczywiście nie można zapominać o dorosłych, bo złe nawyki i przyzwyczajenia niejednokrotnie prowadzą do wypadków.

5.7. Działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!”

Cel programu to ograniczenie poziomu zagrożeń wypadkowych w budownictwie w szczególności poprzez podniesienie poziomu świadomości i wiedzy pracodawców i pracowników branży budowlanej dotyczącej prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności poprzez:

- popularyzację wiedzy o skutkach zagrożeń i sposobach przeciwdziałania im oraz inspirowanie przedsiębiorstw budowlanych do przeglądu i poprawy warunków pracy;
- propagowanie bezpiecznych zachowań oraz świadomości zagrożeniami występujących na budowie poprzez organizowane szkolenia i spotkania informacyjne dla pracodawców i pracowników;
- wdrażania podwyższonych standardów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

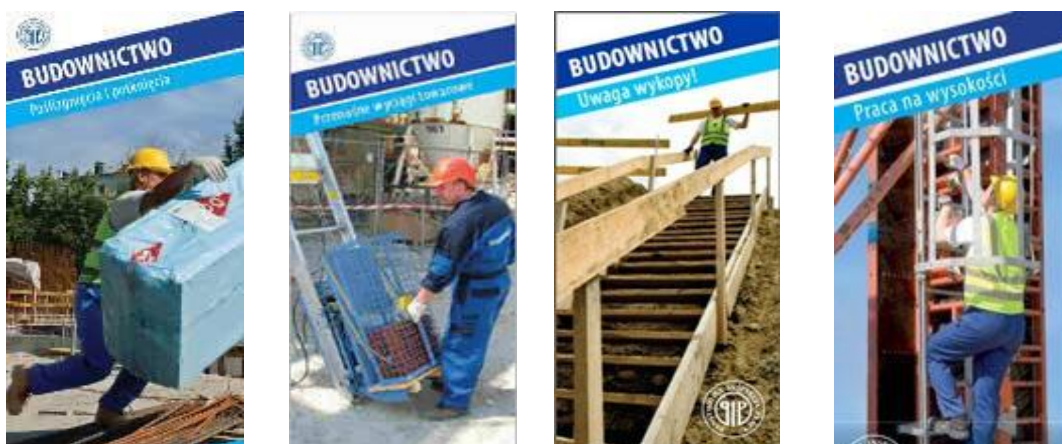
W ramach programu rozpowszechnialiśmy publikacje poświęcone bezpieczeństwu pracy w budownictwie. Największym zainteresowaniem cieszyły się broszury: „Budownictwo. Instalacje elektryczne na budowie” i „Budownictwo. Bezpieczne rusztowania” oraz wszystkie karty bhp. Nasze działania były kierowane do pracodawców lub przedsiębiorców zatrudniających do 50 pracowników – mikroprzedsiębiorstw i małych firm, wykonujących roboty budowlane samodzielnie lub jako podwykonawcy na większych inwestycjach budowlanych. Ponadto dopuszczano udział przedsiębiorstw o średnim poziomie zatrudnienia. Poniżej zestawienie działań podejmowanych w ramach programu.

Tabela 5.7. Program informacyjno-promocyjna w budownictwie - działania

Działania podejmowane w ramach programu	Liczba
Pracodawcy, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	151
Przeprowadzone szkolenia dla pracodawców i ich przedstawicieli	6
Pracodawcy, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	139
Place budowy, które objęto działaniami	4
Podmioty, które objęto pozostałymi działaniami informacyjno-promocyjnymi	115
Egzemplarze publikacji PIP (szt.) wykorzystane w ramach realizacji tematu *	423
Informacje związane z tematyką programu w mediach	5

Z powyższej tabeli wynika, że zgodnie z założeniami w ramach programu realizowaliśmy różnorodne działania. Na przykład w dniach 14-20 maja, w ramach ogólnokrajowej akcji przedstawiciele OIP uczestniczyli w *Tygodniu Bezpieczeństwa we współpracy z trzema firmami budowlanymi, przedstawicielami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie*. W trakcie tych spotkań inspektor przeprowadził szkolenia, w których uczestniczyli pracownicy tych firm oraz ich podwykonawców. Szkolenia dotyczyły wypadkowości w budownictwie. Ogółem w spotkaniach uczestniczyło 44 osoby. Ponadto w trakcie tych spotkań uczestnikom przekazano wydawnictwa PIP dot. bezpieczeństwa pracy w budownictwie.

Zdjęcia 5.7. – Przykłady rozpowszechnianych wydawnictw i materiałów



Inny przykład naszych działań to szkolenia zorganizowane w październiku i listopadzie dla przedstawicieli firm budowlanych (pracodawców, osób kierujących pracownikami i pracowników służby bhp), które dotyczyły przepisów bezpieczeństwa podczas wykonywania robót budowlanych, a przede wszystkim prac na wysokości z podaniem przykładów najczęściej spotykanych nieprawidłowości, w tym związanych z eksploatacją rusztowań. Przedstawiono również stan wypadkowości w naszym województwie z dokładnym omówieniem wypadków badanych przez inspektorów pracy. W szkoleniach uczestniczyło łącznie 42 osób.



Interesującym wydarzeniem były II Mistrzostwa w Bezpiecznym Montażu Rusztowań, które odbyły się w dniu 8 czerwca 2018 r. na terenie Centrum Szkoleń Budowlanych w Olsztynie. Mistrzostwa przyciągnęły uwagę ponad 1,5 tys. osób, które odwiedziły w tym dniu Centrum. Nadmienić należy, że są to jedyne tego rodzaju zawody w Polsce. Mistrzostwa zostały objęte patronatem honorowym Głównego Inspektora Pracy, a OIP w Olsztynie był organizatorem wspierającym to wydarzenie. W Mistrzostwach wzięło udział 13 trzyosobowych zespołów z terenu całej Polski.

W dniu 14. grudnia 2018 odbyło się uroczyste zakończenie konkursu „Buduj Bezpiecznie” połączone z wręczeniem nagród laureatom.

5.8. Kampania informacyjna „Pracuj legalnie”

„Pracuj legalnie!” to trzyletnia, ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna. Rok 2018 był drugim rokiem kontynuowania tej kampanii, skierowanej do pracodawców i pracowników (również spoza UE – ze szczególnym uwzględnieniem pracowników z Ukrainy). Jej zadaniem jest podniesienie świadomości pracodawców i pracowników z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami. Cele działania to:

- propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w „szarej strefie” i przyjmujących ofertę pracy nielegalnej,
- uświadomienie pracującym korzyści wynikających z wykonywania „pracy legalnie” oraz zagrożeń wpływających z wykonywania pracy nierejestrowanej lub deklaratywnej fałszywie,

- piętnowanie niedozwolonych praktyk stosowanych przez tych pracodawców, którzy decydują się na powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa,
- informowanie o formach i możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej Państwowej Inspekcji Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości.



Poniżej zestawienie działań podejmowanych w ramach kampanii.

Tabela 5.8. Kampania informacyjna „Pracuj legalnie”

Działania podejmowane w ramach kampanii	Liczba
Przeprowadzone szkolenia	6
Przeszkoleni pracodawcy	227
Stoisk, punkty informacyjne	7
Konferencje, seminaria, spotkania itd. zorganizowane w województwie	7
Egzemplarze wydawnictw wykorzystanych do realizacji zadania	548
Doniesienia w mediach lokalnych i regionalnych (inspirowane przez OIP)	8

Zdjęcie 5.8. – Przykłady wydawnictw PIP dot. kampanii informacyjnej „Pracuj legalnie”



Działania w ramach kampanii „Pracuj legalnie”, rozpoczęły się od początku roku. W ramach tego odbyło się szereg szkoleń i spotkań, w których uczestniczyło przeszło 200 osób. Omawiano m.in. zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązki pracodawcy związane z zatrudnianiem cudzoziemców, przepisy dotyczące legalności zatrudniania. Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie odbyli szereg spotkań szkoleniowych z pracodawcami, pracownikami, bezrobotnymi i innymi podmiotami zainteresowanymi tematyką. Spotkania miały miejsce w Olsztynie, Szczytnie, Ełku. Spotkania były często zorganizowane przy współpracy z samorządami lokalnymi, Warmińsko-Mazurskim Oddziałem Straży Granicznej, powiatowymi urzędami pracy, a także placówkami Urzędu Skarbowego i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Tematem prelekcji wygłoszonych przez pracowników OIP były m.in. formy zatrudnienia cudzoziemców w polskim systemie prawnym, wyniki kontroli PIP w zakresie zatrudniania cudzoziemców oraz błędy najczęściej popełniane przez pracodawców zatrudniających obcokrajowców.

Innym przykładem działania w ramach kampanii były:

- udział kierownictwa OIP w posiedzeniach Rad Powiatu Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
- udział w targach branżowych, np. XV Jesienne Targi Rolnicze „Wszystko dla Rolnictwa”, Ostródzkie Targi Pracy i Edukacji, Nidzickie Targi Pracy,
- działania informacyjne w mediach lokalnych i regionalnych.

5.9. Zarządzenie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa

W 2018 roku celem programu było ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach poprzez:

- wsparcie merytoryczne przedsiębiorców, którzy są zaangażowani w osiągnięcia poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych;
- przekazanie wiedzy dotyczącej prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy;
- zapoznanie pracodawców z celowością wspólnego zaangażowania stron stosunku pracy w ocenę ryzyka zawodowego, określanie sposobów jego ograniczania oraz monitorowanie skuteczności stosowanych środków zapobiegawczych;
- upowszechnianie problematyki wypadkowości podczas inicjatyw realizowanych wspólnie z partnerami społecznymi, organami nadzoru nad warunkami pracy i innymi podmiotami.

Poniżej zestawienie działań podejmowanych w ramach kampanii.

Tabela 5.8. Kampania informacyjna „Pracuj legalnie”

Działania podejmowane w ramach kampanii	Liczba
Przeprowadzone szkolenia	1
Przeszkoleni pracodawcy	15
Podmioty objęte działaniami informacyjno-promocyjnymi	15
Podmioty, które przesłały do OIP „Ankiety specjalistyczna”	12
Wydane Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP, po kontroli sprawdzającej	6

W czerwcu 2018 roku w siedzibie OIP przeprowadzono szkolenie, podczas którego zapoznano uczestników z założeniami programu, poruszano problematykę wypadkowości pracowników o stażu krótszym niż rok, omówiono szczególne traktowanie pracowników w pierwszym roku ich pracy na danym stanowisku. Ponadto przekazano materiały wydawnicze PIP. W szkoleniu uczestniczyło 17 osób z 15 zakładów, które zgłosiły się do udziału w programie i wniosły o objęcie zakładu programem prewencyjnym. Po zakończeniu przez pracodawców dostosowawczych, w 6 zakładach przeprowadzono kontrole.

Weryfikacja informacji od pracodawców wykazała uzyskanie następujących efektów:

- zwiększono nadzór nad pracownikami podczas obsługi klientów, zarekomendowano stosowanie rękawic nitrylowych zamiast foliowych podczas pracy na krajalnicach, wyposażono krajalnice w osłony stołu utrudniające manipulowanie rękami w obszarze stołu podawczego;
- wyposażono maszyny i urządzenia w brakujące zabezpieczenia i osłony oraz wyposażono pracowników zakładu w odzież i obuwie robocze niezbędne na określonych stanowiskach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano do pracodawców 19 wniosków w wystąpieniach oraz wydano 17 decyzji zawartych w nakazach. Decyzje dotyczyły 249 pracowników, a wnioski w wystąpieniach dotyczyły 323 pracowników.

5.10. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy

Konkursy, których organizatorem lub współorganizatorem jest Państwowa Inspekcja Pracy promują wśród adresatów aktywne postawy skutkujące wzrostem poziomu bezpieczeństwa, posiadanej wiedzy z zakresu prawa pracy i bhp, a także dbałością o organizację bezpiecznych stanowisk pracy oraz praworządność. Zgodnie z regulaminami konkursów uczestniczyły w nich następujące podmioty:

- „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” – pracodawcy;
- „Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy” – społeczni inspektorzy pracy;
- „Poznaj swoje prawa w pracy” – uczniowie;
- *Konkurs dla pracowników młodocianych* – pracownicy młodociani;
- „Buduj bezpiecznie” - pracodawcy, przedsiębiorcy z branży budowlanej;
- „Bezpieczne gospodarstwo rolne” - rolnicy indywidualni.

W tabeli zamieszczonej poniżej określono liczbę uczestników poszczególnych konkursów centralnych.

Tabela 8.11. Konkursy – harmonogram centralny

Nazwa konkursu	Liczba uczestników	Informacja o przyznanych nagrodach
Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej	5	5 nagród (5 okolicznościowych statuetek w etui)
Poznaj swoje prawa w pracy -VI edycja (finał regionalny odbył się 18 grudnia 2018r.)	46 (w finale regionalnym, ogółem 603 uczniów)	6 nagród i 6 wyróżnień (12 nagród rzeczowych)
Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy	3	3 nagrody rzeczowe
Konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle	28	6 nagród rzeczowych
Buduj bezpiecznie	5	3 nagród (4 nagrody rzeczowe dla kierowników budów oraz 3 statuetki okolicznościowe i 1 tablica okolicznościowe w etui dla przedsiębiorców)
Bezpieczne gospodarstwo rolne	60	3 nagrody rzeczowe (puchary)

Poza wyżej wymienionymi konkursami centralnymi, w ramach działań własnych byliśmy organizatorem lub współorganizatorem konkursów regionalnych. Poniżej informacja o tych konkursach:

- ✓ W dniu 10 kwietnia w siedzibie OIP odbył się etap wojewódzki **XV edycji konkursu „Sprawny w zawodzie – bezpieczny w pracy”**, w którym wzięło udział 16 laureatów eliminacji lokalnych, przeprowadzonych w jednostkach opiekuńczo-wychowawczych Warmińsko-Mazurskiej Wojewódzkiej Komendy OHP. Laureaci otrzymali nagrody rzeczowe ufundowane przez Warmińsko-Mazurską Komendę OHP oraz okręgowy inspektorat pracy w Olsztynie. Wszyscy uczestnicy konkursu otrzymali natomiast dyplomy, upominki oraz gratulacje z rąk zastępcy okręgowego inspektora pracy.

Etap centralny konkursu odbył się w dniach 14-17 maja w Ośrodku Szkolenia i Wychowania w Pasłęku. W rywalizacji wzięło 49 osób z całej Polski. W trakcie konkursu oceniana była wiedza uczestników z zakresu prawa pracy i przepisów bhp. W podsumowaniu i zakończeniu konkursu uczestniczyli Wojewódzki Komen-

- dant OHP oraz przybyli gości, w tym wicewojewoda warmińsko-mazurski, burmistrz Pasłęka, zastępcy prezesa Warmińsko-Mazurskiej Izby Rzemiosł i Przedsiębiorczości w Olsztynie oraz **zastępca okręgowego inspektora pracy w Olsztynie**, który wręczył ufundowana przez OIP nagrodę specjalną za zajęcie I miejsca w kategorii konkursowej „wiedza z zakresu BHP z elementami prawa pracy.
- ✓ W dniu 20 kwietnia na terenie Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego odbyły się eliminacje okręgowe **42. Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Rolniczych**, które byliśmy jednym ze współorganizatorów. W rywalizacji uczestniczyło 160 uczniów, którzy startowali w 9 blokach tematycznych, tj. produkcja roślinna, produkcja zwierzęca, architektura krajobrazu, mechanizacja rolnictwa, technologia żywności, gastronomia, agrobiznes, weterynaria oraz leśnictwo. W wyniku eliminacji wyłoniono 45 uczniów do eliminacji centralnych. Celem Olimpiady jest popularyzacja wśród młodzieży szkół rolniczych z terenu Warmii i Mazur fachowej wiedzy rolniczej, rozwijanie zainteresowań w dziedzinie rolnictwa oraz pogłębianie wiedzy teoretycznej połączonej z praktyką. Na zaproszenie władz Uniwersytetu, po raz kolejny znaleźliśmy się wśród współorganizatorów Olimpiady fundując dwie nagrody rzeczowe w postaci sprzętu elektronicznego: za zajęcie I miejsca w bloku mechanizacja rolnictwa i za zajęcie III miejsca w bloku produkcja zwierzęca. Nagrody i dyplomy wręczył okręgowy inspektor pracy.
 - ✓ W dniu 11 maja na terenie **Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie odbył się finał konkursu prawa pracy** z udziałem 10 finalistów wyłonionych spośród ponad 160 uczestników – studentów Wydziału Prawa i Administracji UWM. Konkurs został objęty patronatem okręgowego inspektora pracy, a jego głównym organizatorem było Koło Naukowe Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. W finale, odbywającym się wg formuły programu „Jeden z dziesięciu”, uczestniczyło dziesięciu najlepszych studentów wyłonionych w wyniku eliminacji wydziałowych. Ufundowane przez OIP nagrody (sprzęt elektroniczny) dla 3 najlepszych uczestników wręczył z-ca okręgowego inspektora pracy.
 - ✓ W dniu 18 maja w Centrum Edukacji i Inicjatyw Kulturalnych w Olsztynie odbyło się uroczyste podsumowanie etapu wojewódzkiego ogólnopolskiego konkursu plastycznego dla dzieci pod hasłem **„Bezpiecznie na wsi mamy – upadkom zapobiegamy”**, którego byliśmy współorganizatorem. Ogółem na konkurs wpłynęło 1556 prac ze 161 szkół podstawowych naszego województwa. Komisja konkursowa wyłoniła po trzech laureatów w każdej z dwóch grup wiekowych, tj. I grupa (klasy 0-3) i II grupa (klasy 4-7). Ponadto przyznano sześć wyróżnień za najciekawsze prace. Osobom, których prace zostały wyróżnione ufundowaliśmy atrakcyjne nagrody rzeczowe (sprzęt elektroniczny, tj. słuchawki, głośniki), które wręczył z-ca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych. W spotkaniu wzięli udział autorzy najlepszych prac, ich opiekunowie oraz przedstawiciele olsztyńskiego oddziału KRUS, OIP i CEiIK-u.
 - ✓ W dniu 22 czerwca na terenie Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Olsztynie odbyła się kolejna edycja **Olimpiady Wiedzy Rolniczej, Ochrony Środowiska i BHP w Rolnictwie – finał wojewódzki**. W rywalizacji wzięło udział 57 młodych rolników, w wieku 18-35 lat, z terenu Warmii i Mazur. Ufundowane przez OIP nagrody, wręczył zwycięzcom z-ca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych.
 - ✓ W dniu 14 września na terenie Parku Naukowo-Technologicznego w Ełku odbyły się **Międzyzakładowe Zawody z zakresu BHP** z udziałem drużyn reprezentujących zakłady pracy i szkołę ponadgimnazjalną z terenu miasta. Współorganizatorem zawodów był OIP w Olsztynie. Zawody objął patronatem Prezydent Ełku. W rywalizacji brały udział 5-osobowe drużyny z 3 ełckich zakładów pracy. Ponadto jedną drużynę wystawiła jedna ze szkół w Ełku. Zawody odbywały się pod okiem m.in. inspektora z Oddziału PIP w Ełku, ratowników medycznych i funkcjonariusza Państwowej Straży Pożarnej. Drużyny rywalizowały ze sobą w następujących dyscyplinach: test w zakresie wiedzy o przepisach bhp, udzielanie pierwszej pomocy,

transport ręczny, transport wózkiem widłowym oraz ochrona przeciwpożarowa. Podczas wszystkich konkurencji inspektor pracy oceniał zachowanie zawodników z drużyny, aby wyłonić najlepszego zawodnika danego zakładu, który otrzymał nagrodę specjalną ufundowaną przez Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie. Uczestnicy zawodów otrzymali nagrody i upominki ufundowane przez okręgowy inspektorat pracy w Olsztynie.

- ✓ W dniu 18 grudnia 2018r. w Zespole Szkół Gastronomiczno-Spożywczych w Olsztynie odbył się **finał etapu regionalnego ogólnopolskiego konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”**, zorganizowanego przez OIP w Olsztynie przy współpracy z olsztyńskim Kuratorium Oświaty. Wzięło w konkursie udział 46 uczniów z 23 szkół ponadgimnazjalnych z terenu województwa. W ramach rywalizacji rozwiązywali test zawierający 35 pytań z zakresu prawa pracy i przepisów bhp. Osoby, które uzyskały największą liczbę punktów, otrzymały z rąk z-cy okręgowego inspektora pracy, nagrody rzeczowe

5.11. Inne działania

Poza wymienionymi wyżej działaniami, w 2018 roku miały miejsce:

- ✓ Ponad 200 osób uczestniczyło w konferencji objętej honorowym patronatem marszałka Sejmu Marka Kuchcińskiego, która pod hasłem **„Od wieku na rzecz ochrony pracy – Państwowa Inspekcja Pracy w stulecie niepodległości Państwa Polskiego”** odbyła się 17 maja 2018r. w Warmińsko-Mazurskim Urzędzie Wojewódzkim. Wzięli w niej udział m.in. zastępca głównego inspektora pracy, wicewojewoda oraz wicemarszałek województwa. Na spotkanie zaproszeni zostali przedstawiciele samorządów lokalnych, instytucji rynku pracy, zaprzyjaźnionych urzędów, organizacji związkowych, stowarzyszeń zawodowych, studenci UWM oraz inni partnerzy PIP. Konferencja rozpoczęła się od wystąpienia zastępcy głównego inspektora pracy, który powiedział, że priorytetem jest dalsze wzmocnienie i zwiększanie skuteczności Państwowej Inspekcji Pracy w każdym wymiarze jej funkcjonowania. Stwierdził ponadto, że kierownictwo PIP jest otwarte na dialog z partnerami społecznymi na temat roli, zasięgu i funkcjonowania inspekcji. Znaczenie Państwowej Inspekcji Pracy podkreślił również Wicewojewoda, który przypomniał, że Państwowa Inspekcja Pracy była jedną z pierwszych instytucji państwowych w niepodległej Polsce. Ponadto Wicewojewoda zwrócił uwagę na elastyczność obecnego rynku pracy oraz rolę PIP w zakresie kontroli legalności zatrudnienia obywateli Polski i cudzoziemców. Wicemarszałek województwa pogratulował pracownikom PIP jubileuszu oraz przekazał na ręce okręgowego inspektora pracy pamiątkową tablicę z życzeniami od marszałka województwa. W imieniu samorządu lokalnego głos zabrała Zastępca Prezydenta Olsztyna. Na temat doświadczeń i perspektyw współpracy z PIP wypowiadali się ponadto przedstawiciele wojewódzkiego i miejskiego urzędu pracy oraz Starostwa Lidzbarskiego. Z kolei tło historyczne odzyskania przez Polskę niepodległości nakreślił naczelnik Delegatury IPN w Olsztynie, która to instytucja w holu Urzędu Wojewódzkiego zorganizowała wystawę pn. „Twórcy Niepodległej”.



- ✓ W dniach 1-2 września w Olsztynie na terenie Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego odbyły się jubileuszowe **XXV Jesienne Targi Rolnicze „Wszystko dla Rolnictwa”**, w których uczestniczyli wystawcy z całego kraju. Podczas Targów odbyło się uroczyste podsumowanie etapu wojewódzkiego 16 edycji konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”, którego współorganizatorem był OIP w Olsztynie. Ponadto drugiego dnia Targów miało miejsce rozstrzygnięcie i uroczyste wręczenie nagród w innych konkursach adresowanych do rolników i mieszkańców wsi, w tym konkursie fotograficznym „Rolnictwo to moja pasja”, w którym ufundowaliśmy nagrodę dla laureata I miejsca – autora najlepszego zdjęcia w kategorii: „Bezpieczna praca na wsi”. Rolnicy otrzymali okolicznościowe puchary, atrakcyjne nagrody rzeczowe w postaci sprzętu przydatnego w gospodarstwie oraz zestawy wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy dot. zasad bezpiecznej pracy w rolnictwie. Puchary i nagrody wręczył p.o. okręgowy inspektor pracy. Podczas Targów na stoisku zorganizowanym przez pracowników OIP dostępne były dla osób zwiedzających materiały promocyjne PIP, między innymi ulotki i broszury dotyczące bezpieczeństwa na wsi oraz wydawnictwa z zakresu prawa pracy i przepisów bhp, w tym legalności zatrudnienia cudzoziemców. Stoisko to cieszyło się dużym zainteresowaniem zwiedzających.



- ✓ W dniu 27 września odbyły się **Ostródzkie Targi Pracy i Edukacji**, zorganizowane przez Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Olsztynie, Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Ostródzie oraz Powiatowy Urząd Pracy w Ostródzie, w których uczestniczył inspektor pracy. Targi były adresowane głównie do uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych oraz osób poszukujących pracy. Podczas Targów funkcjonował punkt informacyjno-promocyjny OIP z wydawnictwami PIP, w tym dotyczącymi zatrudniania młodocianych oraz legalności i form zatrudnienia.




- ✓ W dniu 11 listopada p.o. okręgowy inspektor pracy oraz p.o. z-ca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru, **na zaproszenie Metropolity Warmińskiego Abp Józefa Górzyńskiego, Wojewody Warmińsko-Mazurskiego Artura Chojeckiego, Prezydenta Olsztyna Piotra Grzymowicza oraz Dowódcy 16. Pomorskiej**

Dywizji Zmechanizowanej gen. dyw. Marka Sokołowskiego, uczestniczyli w wojewódzkich obchodach 100. rocznicy odzyskania przez Polskę niepodległości. Przedstawiciele kierownictwa OIP wzięli udział w uroczystej mszy świętej, przemarszu na Plac Solidarności i Niepodległościowym Apelu Pamięci, a następnie złożyli kwiaty pod Pomnikiem Wolności Ojczyzny.



- ✓ W dniu 1 grudnia z-ca okręgowego inspektora pracy uczestniczył w zorganizowanej przez Warmińsko-Mazurską Izbę Rzemiosła i Przedsiębiorczości, **uroczystości poświęconej 100-leciu Odzyskania Niepodległości Rzeczypospolitej Polskiej**. Obchody rozpoczęła uroczysta msza święta w Bazylice Konkatedralnej Świętego Jakuba, której przewodniczył Arcybiskup Metropolita Warmiński Ks. Józef Górzyński. Z-ca OIP wzięł udział m.in. w pochodzie, który przeszedł ulicami Olsztyna oraz złożył kwiaty pod Kolumną Orła Białego. Podczas uroczystości zostały po raz pierwszy wręczone „Szable Warmińsko-Mazurskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości” za wieloletnią pracę na rzecz rzemiosła Warmii i Mazur.
- ✓ W dniu 14 grudnia w Hotelu Przystań w Olsztynie odbyła się uroczystość, podczas której wręczyliśmy nagrody osobom i firmom, które, zdaniem inspektorów pracy, szczególnie wyróżniają się w naszym regionie pod względem dbałości o bezpieczeństwo pracy i nie mają problemów z przestrzeganiem prawa pracy. Tego dnia nastąpiło rozstrzygnięcie trzech konkursów zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, adresowanych do pracodawców - **"Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej"** (25. edycja), społecznych inspektorów pracy – **„Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”** i firm budowlanych - **"Buduj bezpiecznie"**. Ponadto pracodawcy z małych zakładów pracy odebrali dyplomy za udział w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP” oraz pakiety do udzielania pierwszej pomocy ufundowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a przedstawiciele zaprzyjaźnionych z OIP organizacji, instytucji i urzędów otrzymali od p.o. okręgowego inspektora pracy podziękowania i okolicznościowe upominki za efektywną współpracę z inspekcją pracy, popularyzację problematyki bezpieczeństwa pracy oraz promocję zagadnień bhp wśród pracodawców z regionu Warmii i Mazur. W uroczystości uczestniczyli przedstawiciele regionalnych organizacji związkowych, zaprzyjaźnionych instytucji oraz inspektorzy pracy i dziennikarze TVP 3 Olsztyn i Radia Plus, czego efektem były materiały telewizyjne i radiowe z udziałem kierownictwa OIP i laureatów konkursów wyemitowane w serwisach informacyjnych.


GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Wiesław Lyszczek

Warszawa, dnia 12 grudnia 2018 r.

**Uczestnicy uroczystości
podsumowującej konkursy i programy
prewencyjne prowadzone przez
Okręgowy Inspektorat Pracy
w Olsztynie**

Szanowni Państwo

Jest mi niezmiernie miło, że kolejny raz spotykają się najlepsi z Państwa, zaangażowani w poprawę poziomu bezpieczeństwa pracy, na uroczystości podsumowującej tegoroczne konkursy i programy prewencyjne prowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie.

Obecność Państwa na dzisiejszym spotkaniu potwierdza zasadność rozwijania inicjatyw prewencyjno-promocyjnych realizowanych przez Urząd, którym mam zaszczyt kierować.

Czwierć wieku temu, kiedy Państwowa Inspekcja Pracy startowała z pierwszą edycją konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, główną ideą Urzędu było zaszczepienie wśród przedsiębiorców ducha rywalizacji nieco innej, niż wymagała typowa, codzienna, ekonomiczna gra rynkowa. Obecnie konkurs stał się nie tylko szansą zdobycia nagrody, ale przede wszystkim motywacją do rozwoju firmy także w aspekcie stałego monitorowania i poprawy warunków pracy.

Mamy świadomość, że podejmowanie działań zwiększających bezpieczeństwo w pracy oraz wdrażanie ponadstandardowych rozwiązań w zakresie ochrony zdrowia i życia osób pracujących jest dużym wyzwaniem. Dlatego promujemy odpowiedzialnych przedsiębiorców, którzy dbając o wizerunek firmy świadomie inwestują w bezpieczeństwo i higienę pracy.

Lawy trafiają dziś do tych z Państwa, którzy udowadniają, że możliwe jest budowanie sukcesu ekonomicznego przedsiębiorstwa na silnych filarach dbałości o najwyższą kulturę bezpieczeństwa pracy. Dla Państwa troską o bezpieczeństwo

00-715 Warszawa, ul. Borkie 28/30, e-mail: karolab@giq.gov.pl, www.gip.gov.pl

pracowników, przestrzeganie przepisów prawa pracy nie stanowią uciążliwego obowiadzku, lecz świadomy wybór.


Słowni te kieruje nie tylko do laureatów konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, ale także innych osób nagrodzonych i wyróżnionych w dniu dzisiejszym.

Wszyscy Państwo wykazują pełen profesjonalizm w zakresie kształtowania bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy. Państwa aktywna i zdefiniowana postawa wspomaga niezmiernie ważny proces eliminowania liczących zagrożeń w środowisku pracy, co niejednokrotnie ratuje czyjeś zdrowie, a nawet życie.

Gratuluję wszystkim uhonorowanym oraz wyróżnionym i życzę Państwu wytrwałości w działaniach na rzecz ochrony człowieka w środowisku pracy.

Korzystając z okazji niech wolno mi będzie podziękować naszym partnerom społecznym i instytucjonalnym z Województwa Warmińsko-Mazurskiego za zaangażowanie w realizację wielu inicjatyw na rzecz prewencyjnego oddziaływania na stan bezpieczeństwa pracy w regionie.

2 pozostawiam


WICEMARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO
Miron Sycz

Olsztyn, 14 grudnia 2018 roku

**Szanowny Pan
Jarosław Kowalczyk
p.o. Okręgowy Inspektor Pracy
w Olsztynie**

Szanowny Panie Inspektorze

Pragnę serdecznie podziękować za zaproszenie na uroczystość podsumowującą tegoroczne konkursy i programy prewencyjne prowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. Z przykrością informuję jednak, że wcześniej zaplanowane obowiązki służbowe uniemożliwiają mi wziąć udział w podsumowaniu roku działalności.

Zadania, jakie wypełnia podczas swojej codziennej działalności Okręgowy Inspektorat Pracy, są niezwykle ważne i potrzebne. Mam tu na myśli zarówno działania długofalowe oraz bieżące, jak również działalność informacyjno – dydaktyczną oraz jakże potrzebną pomoc poszkodowanym pracownikom.


Wszystkim pracownikom Okręgowego Inspektoratu Pracy życzę dalszej, ustąnej sukcesami pracy, a przede wszystkim zadowolenia z wykonywanej pracy i realizacji planów przez następne lata.

*z pozostawieniem
Miron Sycz*

Urząd Marszałkowski
Województwa Warmińsko-Mazurskiego
10-050 Olsztyn
E-mail: P.201.1

T: +48 89 324 01 20
F: +48 89 324 01 29
E: wicemarszalek@warmia.mazury.pl
W: www.warmia.mazury.pl

Certyfikat Systemu
Zarządzania Jakością
ISO 9001:2015
nr 1812/2016


**WOJEWODA
WARMIŃSKO - MAZURSKI**
Artur Chujceki

Olsztyn, 14 grudnia 2018 r.

**Szanowny Pan
Jarosław Kowalczyk,
Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie**

Szanowny Panie Inspektorze

Pragnę serdecznie podziękować za zaproszenie na uroczystość podsumowującą tegoroczne konkursy i programy prewencyjne prowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie oraz pozdrowić wszystkich uczestników tego wydarzenia.

To niezwykle istotne, aby mimo zmieniających się na przestrzeni lat warunkowań społecznych i oczekiwań prawnych wszyscy mogli czuć się bezpiecznie w środowisku pracy. Nie sposób więc przecenić znaczenia Państwa działalności na rzecz ochrony życia i zdrowia zatrudnionych oraz praw pracowniczych. Zapewniam, że z uznaniem odnoszę się do inicjatyw organizowania konkursów i programów nagradzających dobre praktyki oraz promujących właściwe postawy wśród pracodawców i pracowników.

Dzisiejsze spotkanie jest okazją do zaprezentowania efektów wszystkich akcji prowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w tym roku. Chciałbym pogratulować Państwu zorganizowania tak wielu ważnych przedsięwzięć i podziękować zaangażowanym w ich realizację. Wszystkim zgromadzonym życzę przede wszystkim bezpieczeństwa w środowisku pracy oraz satysfakcji w życiu osobistym i zawodowym.

Z wyrazami szacunku

www.województwo-warmińsko-mazurskie.gov.pl
Województwo Warmińsko-Mazurskie
Urząd Wojewody
ul. Chopina 10, 10-001 Olsztyn



- ✓ W dniu 13 grudnia 2018 roku z-ca okręgowego inspektora pracy oraz przewodniczący organizacji zakładowej NSZZ „Solidarność” przy OIP uczestniczyli w zorganizowanej przez Region Warmińsko-Mazurski NSZZ „Solidarność” uroczystości poświęconej **XXXVII rocznicy wprowadzenia stanu wojennego**. Przedstawiciele OIP złożyli, w imieniu pracowników, kwiaty pod Pomnikiem Wolności Ojczyzny na Placu Solidarności w Olsztynie.

5.12. Podsumowanie

Podobnie jak w latach poprzednich, w 2018 roku przywiązywaliśmy dużą wagę do działalności prewencyjno-promocyjnej, której celem jest wspieranie pracodawców w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy, tj. w eliminowaniu lub ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i przestrzeganiu prawa. Wiedza przekazywana na szkoleniach, udzielone porady prawne, doradztwo w trakcie realizacji programów prewencyjnych oraz kampanii ułatwiają pracodawcom i pracownikom zrozumienie często skomplikowanych regulacji prawnych, a także ich niejednoznacznych interpretacji.

Działania prewencyjno-promocyjne są komplementarne w stosunku do działań kontrolno-nadzorczych, mających za zadanie skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia.

W 2018 roku realizowaliśmy 10 programów i kampanii prewencyjno-promocyjnych ukierunkowanych głównie na branże o wysokim poziomie zagrożeń. W planowaniu działań uwzględniane były m.in. typy zagrożeń zawodowych, wielkość przedsiębiorstwa oraz wpływ czynników psychospołecznych. Działania prewencyjno-promocyjne PIP wspomagają przede wszystkim mikroprzedsiębiorstwa i małe firmy, które mają najwięcej problemów z utrzymaniem standardów prawa pracy, w tym bhp. Są to jednocześnie podmioty słabsze ekonomicznie, często bez wykwalifikowanej kadry zajmującej się bezpieczeństwem pracy.

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. Inspektorzy pracy weryfikują działania uczestników programów prewencyjnych w drodze kontroli sprawdzających. Uzyskane efekty świadczą o zasadności kontynuowania programów prewencyjnych

i działań edukacyjno-prewencyjnych. Większość pracodawców-uczestników programów prewencyjnych przygotowanych przez okręgowy inspektorat pracy kończy udział w nich z sukcesem, dostosowując swoje zakłady pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa.

Na przykład w 2018 roku realizowaliśmy program „Zdobądź dyplom PIP”, do którego przystąpiło 55 pracodawców, którzy wzięli udział w szkoleniach. Do kontroli audytowych zgłosiło się wszystkie zakłady, uczestniczące w szkoleniu. Kontrole te z pozytywnym wynikiem przeszło 39 pracodawców. Ostatecznie właśnie ci pracodawcy uzyskali *Dyplom PIP*. Uczestnicy podkreślali, że do przystąpienia do programu skłonił ich głównie brak wiedzy z zakresu szeroko rozumianego prawa pracy. W ich ocenie uczestnictwo w szkoleniach pogłębiło ich wiedzę i pozwoliło na samodzielne i bezproblemowe usunięcie nieprawidłowości.

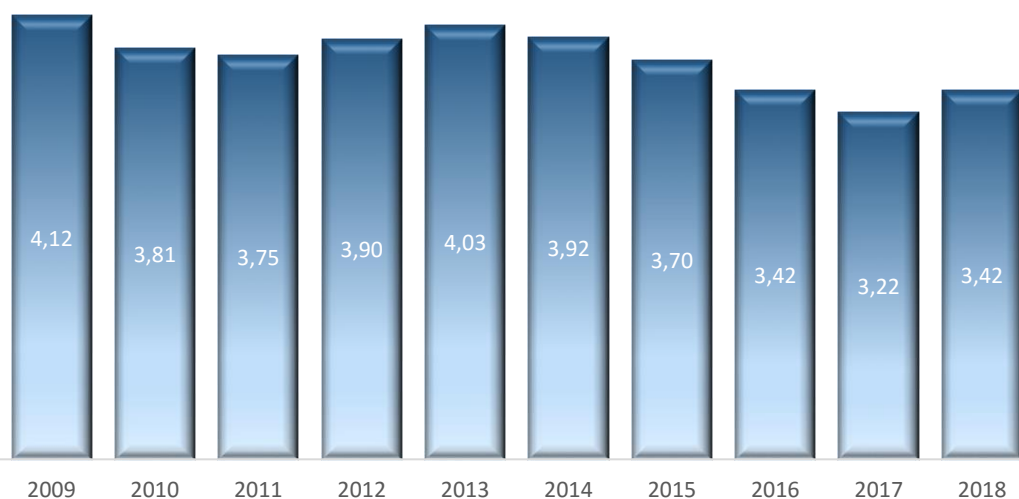
Podsumowując, większość firm, które zadeklarowały uczestnictwo w programach prewencyjnych, dzięki zaangażowaniu pracodawców i wsparciu pracowników inspekcji, dostosowała się do obowiązującego prawa, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto należy dodać, że nasze programy świetnie się sprawdzają jako forma upowszechniania wśród młodzieży i dorosłych wiedzy na temat bezpieczeństwa pracy, promowania pozytywnych postaw związanych z pracą w różnych warunkach, kształtowania umiejętności praktycznego zastosowania wiedzy z zakresu bhp, rozwijania zainteresowań młodych odbiorców oraz podnoszenia świadomości nt. zagrożeń w środowisku pracy.

VI. ANEKS

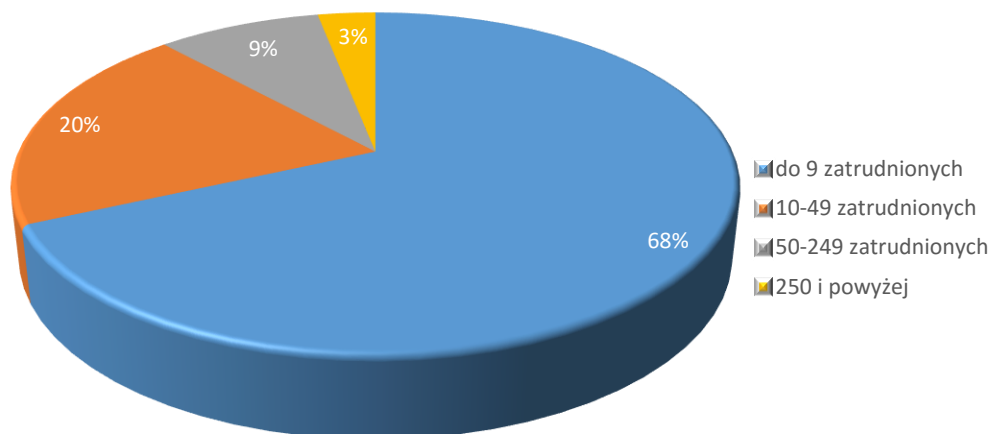
6.1. Kontrole

W 2018 roku inspektorzy pracy przeprowadzili przeszło 3,4 tys. kontroli u prawie 2,7 tys. podmiotów gospodarczych. Istotną część kontroli stanowiły ponowne kontrole, których celem było przede wszystkim sprawdzenie realizacji zastosowanych wcześniej środków prawnych i wyegzekwowanie poprawy stanu przestrzegania prawa. Łącznie w kontrolowanych podmiotach świadczyło pracę przeszło sto tysięcy osób. Najczęściej kontrolowano zakłady branż: budownictwo, handel i naprawy oraz przetwórstwo przemysłowe. Trzy na pięć kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w podmiotach, w których zatrudniano nie więcej niż 9 pracowników, prawie co czwartą w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób, a przeszło co dziesiątą w zakładach zatrudniających od 50 do 249 osób. Pozostałe 3% kontroli zostało przeprowadzonych w firmach zatrudniających co najmniej 250 pracowników.

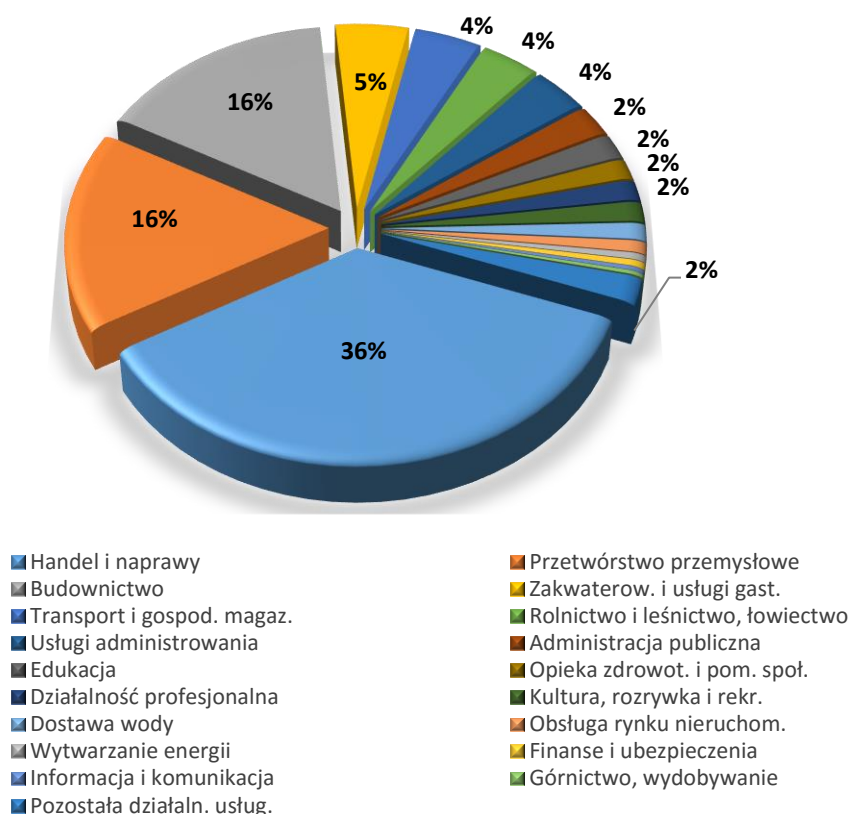
Wykres 6.1.1. Kontrole w latach 2009-2018 (tys.)



Wykres 6.1.2. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia)



Wykres 6.1.3. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2018r. (wg sekcji PKD)



6.2. Pierwsza kontrola

W 2018 roku inspektorzy przeprowadzili 208 pierwszych kontroli, które miały na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania przepisów prawa w przyszłości. Instruktażowo-doradczy charakter kontroli polegał na:

- wskazaniu pracodawcy nieprawidłowości występujących w podmiocie kontrolowanym oraz ich analizie pod kątem prawnym i technicznym wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych, tj. decyzji, wystąpień i poleceń,
- określeniu czasu na wyeliminowanie uchybień,
- pouczeniu kontrolowanego o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym,
- okresowym niestosowaniu sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu – wyjątek stanowiły przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

W trakcie pierwszych kontroli w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 1325 decyzji (prawie wszystkie w obszarze bhp). 13 decyzji dotyczyło m.in. wypłaty wynagrodzenia. Najczęściej wydawano decyzje usunięcia uchybień w ustalonym terminie. Ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego 146 decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności. Wśród wydanych decyzji 15 nakazywało wstrzymanie prac w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia

dla życia bądź zdrowia pracowników, a 34 decyzje nakazywały wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich stan stwarzał bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia. W związku ze stwierdzeniem, że pracownicy zatrudnieni są wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub szkodliwych bez wymaganych kwalifikacji, inspektorzy wydali decyzje skierowania pracowników do innych prac. Ogółem wydano 6 takich decyzji kierując do innych prac 8 pracowników.

Najwięcej stwierdzonych uchybień dotyczyło przygotowania pracowników do pracy, tj. oceny ryzyka zawodowego, informowania pracowników o ryzyku zawodowym, szkolenia pracowników w dziedzinie bhp oraz środków ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Zauważyć należy, że przeciętnie w trakcie pierwszej kontroli w obszarze bhp w celu usunięcia ujawnionych nieprawidłowości wydawano znacznie więcej decyzji niż w przypadku ogółu kontroli (w trakcie pierwszych kontroli 6,37 decyzji na kontrolę, a w przypadku ogółu kontroli odpowiednio 2,88). Świadczy to o tym, że w trakcie pierwszych kontroli stwierdzano więcej uchybień w dziedzinie bhp niż w przypadku pozostałych.

Opisując najistotniejsze problemy w obszarze prawnej ochrony pracy należy wskazać, że w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 1176 wniosków i 55 poleceń. Ponadto skierowano do pracodawców 13 decyzji, które dotyczyły wypłaty wynagrodzenia. Przeciętnie w trakcie pierwszej kontroli w celu usunięcia ujawnionych nieprawidłowości wydawano znacznie więcej wystąpień niż w przypadku ogółu kontroli (np. w trakcie pierwszych kontroli przeciętnie wydano 5,92 wniosków na kontrolę, a w przypadku ogółu kontroli 2,23). Świadczy to o tym, że w trakcie pierwszych kontroli w obszarze prawnej ochrony pracy stwierdzano więcej uchybień niż w przypadku pozostałych kontroli. Najwięcej uchybień stwierdzono w obszarze stosunek pracy.

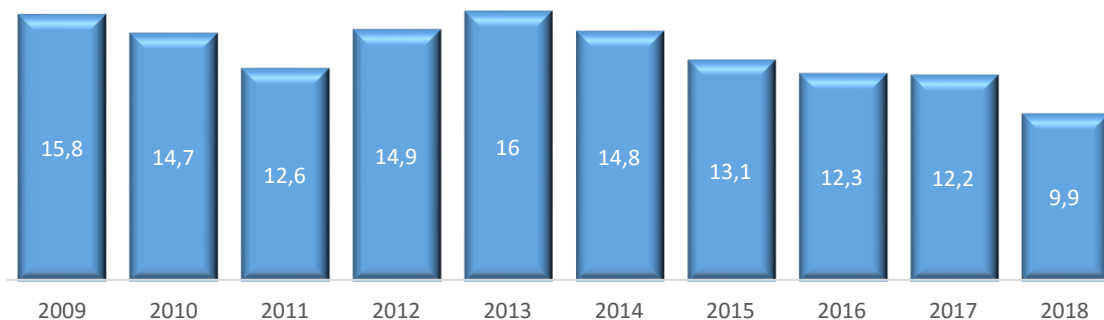
W trakcie pierwszych kontroli w legalności zatrudnienia sprawdzono w przypadku 711 osób. W ocenie inspektorów pracy 119 osób świadczyło pracę nielegalnie (31 osób świadczyło pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej umowy; 83 osoby nie zgłoszono do ubezpieczenia społecznego). W wyniku kontroli ustalono, że 15 bezrobotnych nie zawiadomiło PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności.

Podsumowując, w naszej ocenie konieczne jest podejmowanie kontroli sprawdzających po tzw. „pierwszych kontrolach”, które miały na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy. Tym bardziej, że okresowe niestosowanie sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu może niesłusznie utwierdzać kontrolowanych w przekonaniu, że można bezkarnie naruszać przepisy prawa pracy. W 2017 roku oraz w 2018 roku w trakcie pierwszych kontroli przeprowadzonych w 102 podmiotach w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 692 decyzje w dziedzinie bhp. Po rekontrolach przeprowadzonych w 2018 inspektorzy stwierdzili zdecydowanie mniej nieprawidłowości i wydali 82 decyzje. Uzyskany efekt wskazuje, że pierwsze kontrole odniosły pożądany skutek. Niemniej zdarzają się przypadki, że kontrolowani pomimo pouczenia o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym nie podejmują skutecznych działań w celu usunięcia stwierdzonych uchybień. W związku z ujawnionymi wykroczeniami w 11 zakładach ukarano winnych mandatami karnymi, a w 6 zastosowano środek oddziaływania wychowawczego. Mając to na uwadze, uważamy, że wskazane jest prowadzenie kontroli sprawdzających, zwłaszcza w tych zakładach, w których stan praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczeństwa pracy odbiega rażąco od wymagań przepisów oraz u pracodawców nieinformujących inspekcji o realizacji środków prawnych wydanych w czasie pierwszej kontroli.

6.3. Decyzje

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy w 2018 roku wydali przeszło 9,8 tys. decyzji zobowiązujących ich adresatów do usunięcia stwierdzonych uchybień.

Wykres 6.3.1. Decyzje w latach 2009-2018 (tys.)



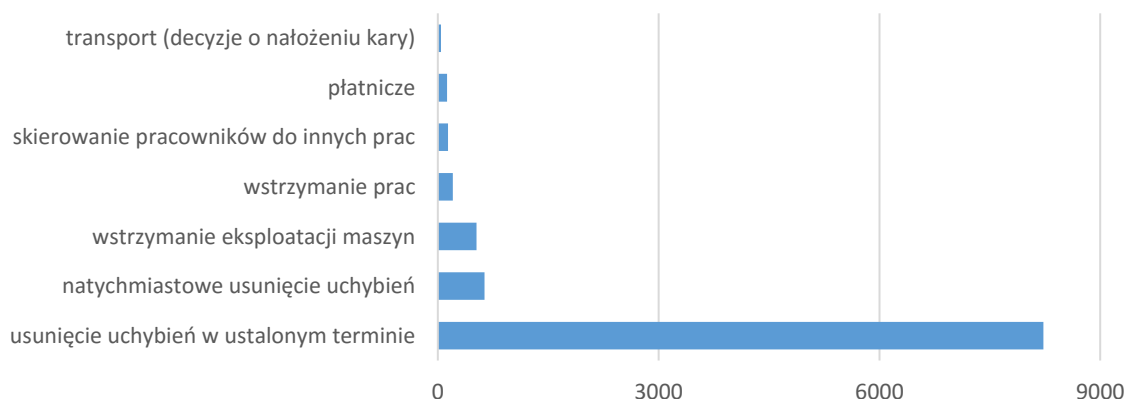
Najczęściej wydawano decyzje usunięcia uchybień w ustalonym terminie (przeszło 7,5 tys. decyzji). Ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego przeszło 1,7 tys. decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności. Wśród wydanych decyzji 204 nakazywało wstrzymanie prac w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia dla życia bądź zdrowia pracowników, a 526 decyzji nakazywało wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich stan stwarzał bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. W związku ze stwierdzeniem, że pracownicy zatrudnieni są wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub szkodliwych bez wymaganych kwalifikacji, inspektorzy pracy wydawali decyzje skierowania pracowników do innych prac. Ogółem wydano 139 takich decyzji.

Spośród wydanych decyzji 126 dotyczyły wypłaty 701 pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń na łączną kwotę przeszło 1,8 mln zł.

Z ponownych kontroli i informacji, jakie napłynęły do OIP wynika, że do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania pracodawcy wykonali przeszło 8,0 tys. decyzji (82% wydanych), w tym 74 decyzji dot. wypłaty pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń. W wyniku realizacji tych drugich 297 pracownikom wypłacono przeszło 408 tys. zł.

Oprócz ww. decyzji inspektorzy pracy na podstawie ustawy o transporcie drogowym, wydali 43 decyzje o nałożeniu kary pieniężnej.

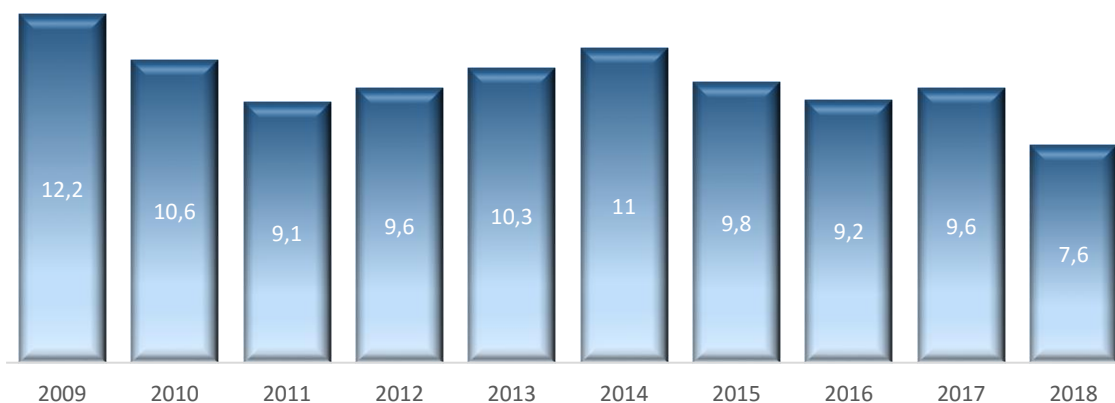
Wykres 6.3.2. Rodzaj decyzji – 2018 r.



6.4. Wystąpienia i polecenia

W 2018 roku inspektorzy pracy skierowali do pracodawców przeszło 1,8 tys. wystąpień zawierających przeszło 7,2 tys. wniosków. Ponadto skierowano 356 poleceń.

Wykres 6.4.1. Wnioski w wystąpieniach i polecenia* w latach 2009-2018 (tys.)



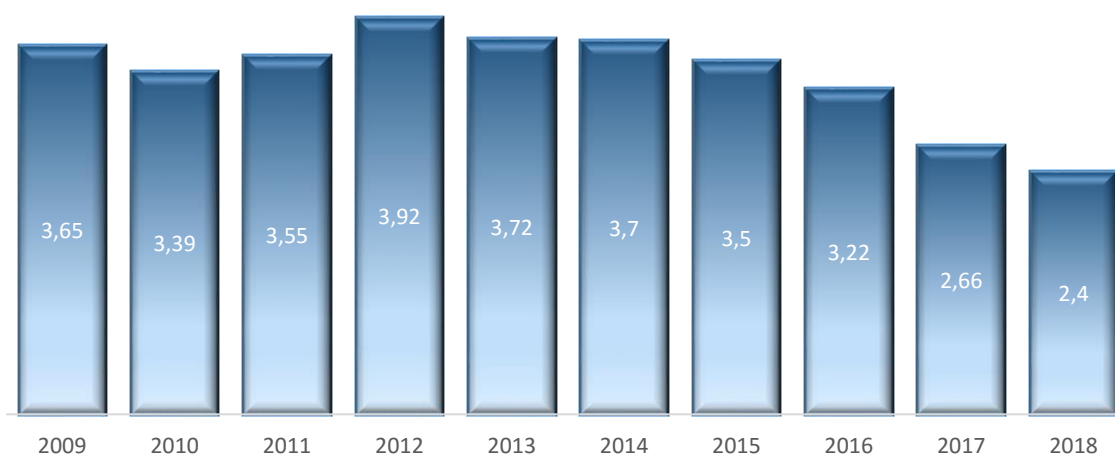
* Polecenia liczone od 2011 roku

Do dnia sporządzania niniejszego sprawozdania uwzględniono 75% wniosków i poleceń. W wyniku realizacji tych drugich pracownikom wypłacono prawie 587 tys. zł.

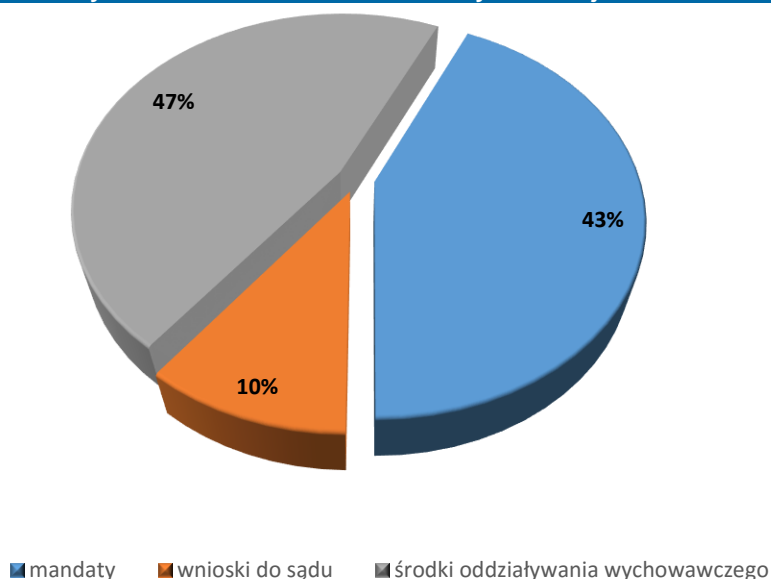
6.5. Wykroczenia

W 2018 roku inspektorzy pracy stwierdzili popełnienie prawie 2,4 tys. wykroczeń (w zdecydowanej większości związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz w zakresie legalności zatrudnienia). W związku z tymi zarzutami w 134 przypadkach skierowano do sądu wnioski o ukaranie, w 563 wystawiono mandaty karne, a w 606 zastosowano środki wychowawcze. Analogicznie do lat poprzednich, najliczniejszą grupę wykroczeń (53% ogółu) stanowiły naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, wyczerpujące znamiona wykroczenia z art. 283 Kodeksu pracy.

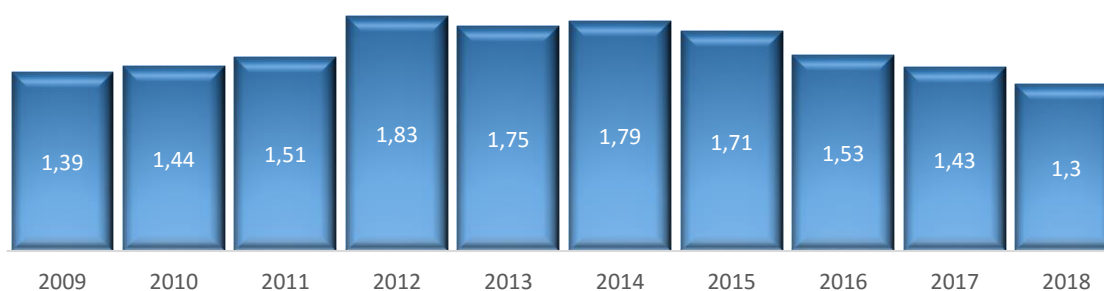
Wykres 6.5.1. Wykroczenia w latach 2009-2018 (tys.)



Wykres 6.5.2. Struktura zastosowanych sankcji – 2018 r.



Wykres 6.5.3. Liczba wniosków do sądu, mandatów i śr. wychowawczych - lata 2009-2018 (tys.)



Jak już wspomniano wyżej, w przeciągu roku sprawozdawczego inspektorzy pracy skierowali do sądów łącznie 134 wnioski o ukaranie. W 92 przypadkach wnoszono o ukaranie pracodawcy, a w 18 bezrobotnego. Inspektorzy nałożyli ogółem 563 mandatów, na łączną kwotę 640 950 zł. Mandaty zostały zastosowane w 43% ogółu podjętych postępowań w sprawach o wykroczenia. Inspektorzy pracy, w związku z podejmowanymi czynnościami kontrolnymi, stosowali także środki wychowawcze. Ogółem wydano 606 środków oddziaływania wychowawczego w postaci pouczeń, zwrócenia uwagi oraz ostrzeżeń. W roku sprawozdawczym znacznie spadła liczba środków wychowawczych, w porównaniu z ubiegłym rokiem zastosowanych wobec bezrobotnych. Z 76 przypadków spadła do 39, którzy dopuścili się wykroczenia polegającego na niezgłoszeniu do urzędu pracy faktu podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Środki takie zazwyczaj stosowano wobec bezrobotnych, którzy nie pobierali zasiłku. W stosunku do bezrobotnych pobierających zasiłek zazwyczaj kierowano do sądów wnioski o ukaranie. Podobnie jak w poprzednich latach, środki wychowawcze były stosowane także w stosunku do pracodawców. Istotne tu było zachowanie sprawców wykroczeń, ich sytuacja materialna oraz fakt, iż stwierdzone nieprawidłowości usuwano jeszcze w trakcie czynności kontrolnych.

6.6. Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

W 2018 roku, inspektorzy w 3 przypadkach skierowali wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe – w związku ze stwierdzeniem w czasie co najmniej dwóch kolejnych kontroli rażącego naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy podkreślić, że ww. wnioski były kierowane na podstawie art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1773 ze zm. z 2017 r. poz. 2179). Zgodnie z tym przepisem, inspektorzy pracy mogą kierować do ZUS wnioski o podwyższenie o 100% stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalonej na najbliższy rok składkowy. W poniżej zamieszczonej tabeli zawarto informację z powodu jakich rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy kierowano te wnioski.

Tabela 6.6. Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

Nr wniosku	Stwierdzone rażące naruszenia przepisów bhp
I.	- dwukrotnie stwierdzono wykonywanie prac na wysokości bez zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości, w tym eksploatowano systemy metalowe rusztowania, w których nie zapewniono prawidłowych balustrad ochronnych;
II.	- dwukrotnie stwierdzono wykonywanie prac w miejscu, gdzie szyby w oknach są popękane i grożą spadnięciem, - zagrożenie porażeniem prądem w związku z uszkodzoną izolacją przewodu zasilającego maszyny i urządzenia, - niezapewnienie osłon części wirujących maszyn i urządzeń, chroniące przed odstępem do stref niebezpiecznych, - stwierdzono niestosowanie przez pracowników hełmów ochronnych - eksploatacja urządzeń bez decyzji Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającej na eksploatację;
III.	- dwukrotnie stwierdzono wykonywanie prac na wysokości bez zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości, w tym eksploatowano systemowe metalowe rusztowania posiadające nieprawidłowo oraz nie zapewniono prawidłowych balustrad ochronnych, ciągów komunikacyjnych.

6.7. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2018 roku inspektorzy pracy skierowali do prokuratur łącznie 19 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

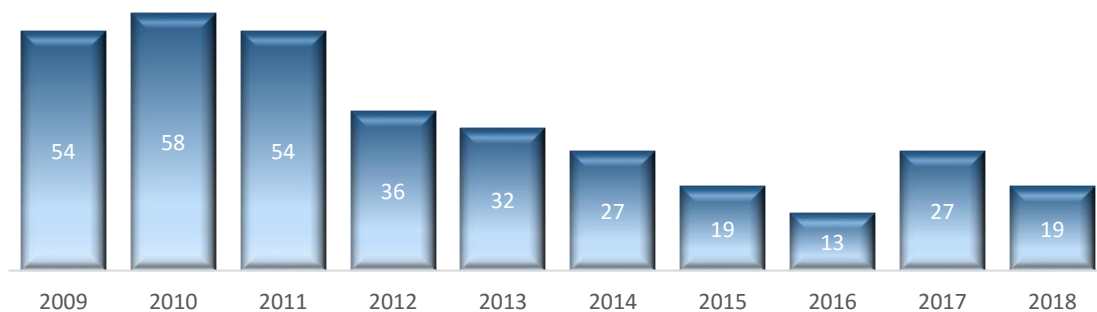
W 3 przypadkach informowano o podejrzeniu popełnienia przestępstwa określonego w art. 218 Kodeksu karnego, polegającego na uporczywym naruszaniu praw osób wykonujących pracę zarobkową lub odmowie przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ lub niewykonaniu orzeczenia sądu zobowiązującego do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy. W kolejnych 3 przypadkach informowano o naruszeniu prawa o ubezpieczeniach społecznych (art. 219 Kodeksu karnego).

W 3 przypadkach informowano o narażeniu pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 220 Kodeksu karnego). W kolejnym przypadku informowano o przestępstwie przeciwko życiu i zdrowiu (art. 156 Kodeksu karnego).

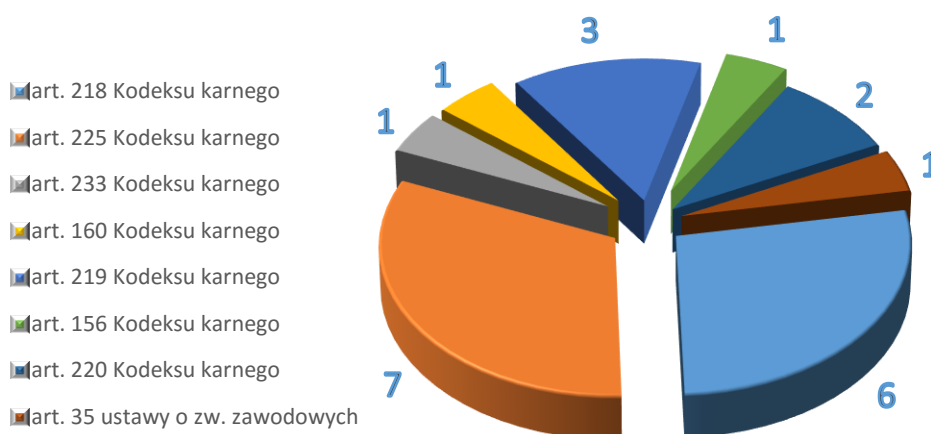
W 8 przypadkach wskazywano na utrudnianie lub udaremnienie czynności kontrolnych inspektora pracy (art. 225 Kodeksu karnego). W kolejnym przypadku informowano o zeznaniu nieprawdy lub zatajeniu prawdy (art. 233 Kodeksu karnego).

W jednym przypadku zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, o którym mowa w art. 35 ustawy o związkach zawodowych (utrudnianie wykonywania działalności związkowej).

Wykres 6.7.1. Zawiadomienia skierowane do prokuratury w latach 2009-2018



Wykres 6.7.2. Przepięstwa w zawiadomieniach skierowanych do prokuratury – 2018 r.



Do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania wszczęto dochodzenie w 6 przypadkach, a śledztwo w 1. W 3 przypadkach prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania. W 2 przypadkach umorzono dochodzenie, 2 dochodzenia zawieszono na etapie postępowania przygotowawczego. W pozostałych przypadkach, na dzień sporządzenia sprawozdania, prokuratura nie poinformowała jeszcze o podjętych działaniach.

W następstwie zgłoszeń prokuratura skierowała do sądu 1 akt oskarżenia. Skierowano do sądu 1 wniosek o warunkowe umorzenie postępowania. W dwóch przypadkach wcześniej wszczętych postępowań przygotowawczych, prokuratura postanowiła o ich umorzeniu. Inspektorzy pracy złożyli dwa zażalenia na postanowienia prokuratury. Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania w jednym przypadku prokuratura uwzględniła zażalenia, a w jednym nie przekazała jeszcze informacji.

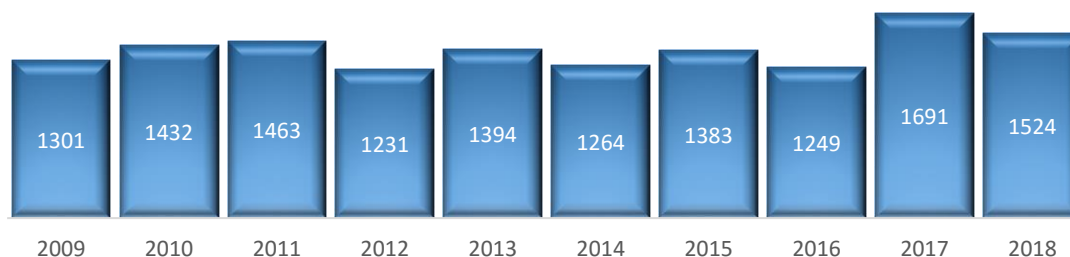
Do chwili obecnej zapadł jeden wyrok (wyrok nakazowy skazujący na karę grzywny w wysokości 5000zł).

6.8. Skargi i wnioski

W 2018 roku prawie połowa skarg wpłynęła od pracowników i byłych pracowników. Co piąta skarga była anonimowa, a co czterdziesta siódma wpłynęła od związków zawodowych. Ogółem do Okręgu wpłynęło przeszło 1,8 tys. skarg, z czego:

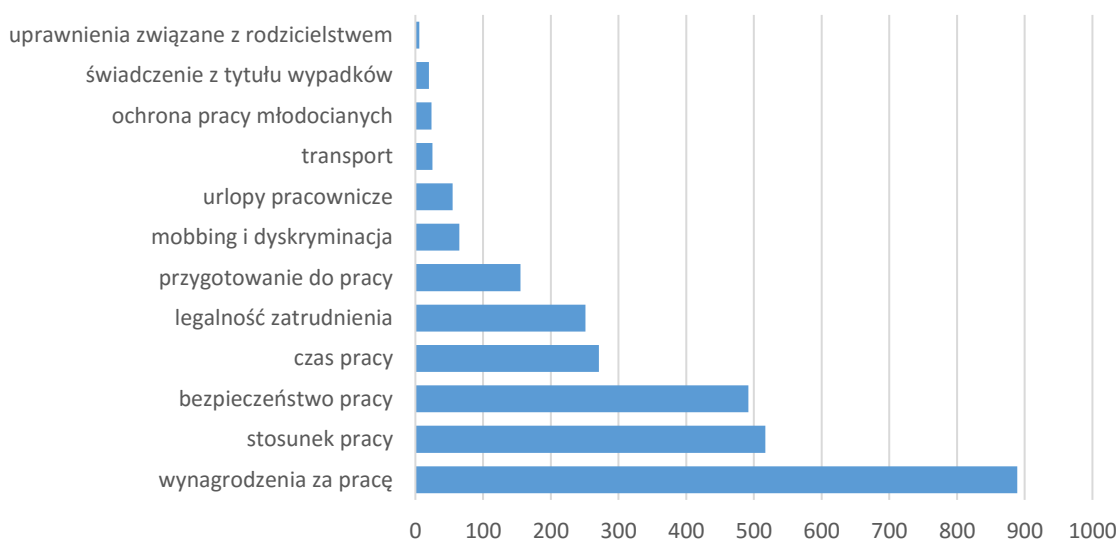
- 1524 skierowano do rozpatrzenia,
- 295 złożono ad acta,
- 40 zostało wycofanych przez skarżących.

Wykres 6.8.1. Skargi skierowane do rozpatrzenia w latach 2009-2018



Spośród skarg skierowanych do rozpatrzenia za zasadne uznano 409, za częściowo zasadne 307, a 342 oceniono jako bezzasadne. Pozostałe skargi i wnioski skierowane do rozpatrzenia nie zostały ocenione. Przyczyna takiego stanu rzeczy to najczęściej brak możliwości przeprowadzenia kontroli, niewyrażenie przez skarżącego zgody na ujawnienie swoich danych osobowych podczas kontroli w sytuacji, kiedy zgoda warunkowała rozpatrzenie skargi (np. skargi dotyczące mobbingu). Inną przyczyną to stwierdzenie przez inspektora pracy faktu przechowywania dokumentacji pracowniczej w innym miejscu, znajdującym się poza właściwością miejscową Okręgu, co oznaczało konieczność przekazania skargi do innego okręgowego inspektoratu pracy. Część zarzutów podniesionych w skargach nie została oceniona z uwagi na fakt, że wykraczały one poza kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy.

Wykres 6.8.2. Struktura przedmiotowa skarg – 2018 r.



Skierowane skargi zawierały łącznie 2940 przedmiotów skarg. Tak jak w poprzednich latach, najliczniejszą grupę tematyczną stanowiły skargi związane z wynagrodzeniem za pracę oraz innymi świadczeniami wynikającymi ze stosunku pracy. Zgłoszone niepra-

widłowości najczęściej dotyczyły niewypłacania i nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę, niewypłacania lub obniżania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w godzinach ponadwymiarowych, niewypłacania należnych premii regulaminowych, a także niewypłacania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za czas choroby. Zdarzały się też sytuacje, w których pracodawca bezpodstawnie potrącał pewne kwoty z wynagrodzenia, bez zgody pracownika.

Kolejną pod względem liczebności grupą tematyczną była związana z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Główne naruszenia w ramach tej grupy dotyczyły niezgodności rodzaju umowy z charakterem świadczonej pracy, zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach przemawiających za zawarciem umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę oraz niewydania świadectwa pracy i nieprawidłowości w treści świadectwa pracy. Ponadto wpływały skargi dot. zawierania umów na czas określony.

Następną grupę stanowiły skargi związane z naruszeniem przepisów dotyczących czasu pracy. Sygnalizowane naruszenia dotyczyły najczęściej zatrudniania pracowników w czasie przekraczającym dobowy wymiar czasu pracy, zatrudniania powyżej dopuszczalnej liczby godzin przeciętnie w tygodniu i powyżej przeciętnie pięciu dni w tygodniu, w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ponadto, pracownicy często podnosili w skargach problem nieodzwierciedlenia w dokumentacji pracowniczej faktycznie przepracowanego czasu pracy, z uwagi na prowadzenie nierzetelnej albo „podwójnej” ewidencji czasu pracy. Przeprowadzone kontrole ujawniły zatrudnianie pracowników z naruszeniem prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Liczną grupę stanowiły skargi dotyczące legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Najczęściej podnoszone zarzuty dotyczyły zatrudniania przez pracodawcę osób bez potwierdzenia na piśmie rodzaju zawartej umowy i jej warunków, niezgłoszenia osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego oraz podjęcia przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia właściwego urzędu pracy. Podstawowa przyczyna nielegalnego zatrudnienia to zazwyczaj chęć uniknięcia przez pracodawców dodatkowych kosztów, jakie wiąże się z zatrudnianiem pracowników zgodnie z prawem. Inspektorzy pracy wskazywali ponadto, że na nielegalną formę świadczenia pracy godzili się sami pracownicy, dla których być może było korzystne otrzymywanie niezadeklarowanego wynagrodzenia, zwłaszcza jeśli jednocześnie pobierali zasiłek dla bezrobotnych albo korzystali z pomocy społecznej.

Inna grupa skarg dotyczyła bezpieczeństwa i higieny pracy. Najczęściej poruszano w nich problemy związane z warunkami pracy, czyli stanem technicznymi obiektów i pomieszczeń pracy, narażenia i zagrożenia czynnikami szkodliwymi, stanem technicznym maszyn i urządzeń oraz stanowisk i procesów pracy. W tej grupie są skargi związane z wypadkami w pracy. Tutaj naruszenia dotyczyły głównie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy przez zespół powypadkowy, niesporządzania dokumentacji powypadkowej. Zdarzały się skargi dotyczące zdarzeń nawet sprzed kilkunastu miesięcy.

Spora grupa skarg dotyczyła problematyki związanej z udzielaniem urlopu wypoczynkowego. Głównie chodziło o nieudzielenie przysługujących pracownikom urlopów wypoczynkowych we właściwym terminie, w tym również urlopów zaległych w nieprzekraczalnym terminie do końca trzeciego kwartału roku następnego oraz innych nieprawidłowości w tym zakresie. Zgłaszane były także problemy z właściwym udzielaniem urlopów bezpłatnych oraz z odmową udzielania urlopów na żądanie. Zdarzały się też skargi, w których skarżący podnosili zarzuty niewłaściwego naliczania prawa do pierwszego urlopu i jego wymiaru.

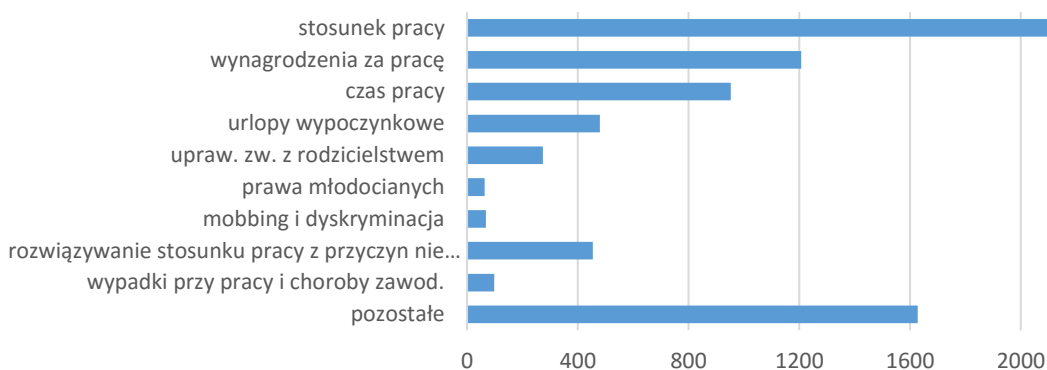
Wśród wniesionych skarg znajdowały się skargi dotyczące mobbingu. W porównaniu z poprzednim rokiem jest wyraźny wzrost tego typu problemów – z 20 skarg na 65. Podkreślić należy, że zarzuty dotyczące mobbingu w środowisku pracy są trudne do potwierdzenia i udowodnienia podczas kontroli. Sporo skarg traktujących o praktykach mobbingowych wpływa anonimowo, co dodatkowo utrudnia, a czasem czyni wręcz niemożliwym ustalenie rzeczywistego stanu rzeczy.

Podsumowując, główne tematy skarg to: wynagrodzenie za pracę, nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, czas pracy oraz legalność zatrudnienia. Przyczyny powstawania nieprawidłowości to: nieznanostwo przepisów prawa przez pracodawców lub osoby działające w ich imieniu, niestabilna sytuacja finansowa pracodawców, a także świadome naruszanie uprawnień pracowniczych, szczególnie widoczne na przykładzie nierzetelnego ewidencjonowania czasu pracy. Należy uznać, że skargi pracownicze spełniają swoją rolę w zakresie sygnalizowania nieprawidłowości istniejących w zakładach pracy i umożliwiają interweniowanie właśnie tam, gdzie naruszenia prawa wyrządzają znaczną dolegliwość pracownikom.

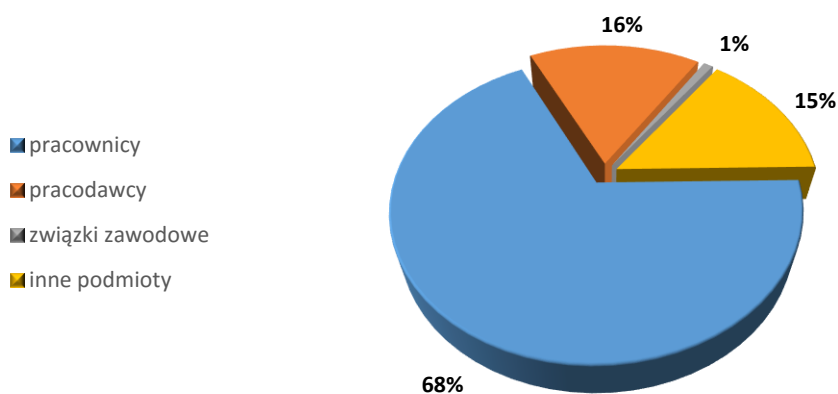
6.9. Porady prawne i techniczne

W 2018 roku pracownicy merytoryczni w siedzibach Oddziałów i siedzibie Okręgu udzielili 6.607 porad. Na poniższych wykresach przedstawiono obrazowo, jakich głównie zagadnień dotyczyły udzielone porady prawne oraz strukturę podmiotów, którym udzielano porad (wg naszych danych).

Wykres 6.9.1. Obszary prawa, w których udzielano porad (siedziby OIP) – 2018 r.



Wykres 6.9.2. Struktura podmiotów zgłaszających się po porady (siedziby OIP) – 2018 r.



Oprócz porad udzielanych w siedzibach, inspektorzy pracy udzielali porad w trakcie kontroli. W trakcie przeprowadzanych kontroli udzielono 4.637 porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, 3.726 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 893 z zakresu legalności zatrudnienia.

Łącznie w 2018 roku pracownicy Okręgu udzielili prawie 16 tys. porad prawnych. Nasze poradnictwo jest ważne przede wszystkim dla pracowników, których nie stać na profesjonalną i odpłatną pomoc prawną.

6.10. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W 2018 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło 29 wniosków o rejestrację układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych oraz o dokonanie wpisu informacji. Dotyczyły one zarejestrowania:

- 1 rejestracji nowego układu zbiorowego pracy,
- 25 protokołów dodatkowych,
- 3 wpisów informacji, w tym o wypowiedzeniu układu (1), o odstąpieniu od stosowania układu (1) oraz inne (1).

W związku z tymi wnioskami, zarejestrowano 24 protokoły dodatkowe oraz dokonano wpisu 1 informacji. Odmówiono rozpatrzenia 2 wniosków dotyczących informacji o wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy oraz zawarcia informacji o pomyłce i prośbie o zastąpienie dokumentów dotyczących protokołu dodatkowego. Przyczyny odmowy rozpatrzenia to: w pierwszym przypadku był to brak dołączonych dokumentów oświadczenia o wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy, z potwierdzeniem przez drugą stronę układu terminu zapoznania się z jego treścią. W drugim przypadku z wniosku wynikało, że wnioskodawca podczas sporządzania protokołu popełnił błąd dotyczący numeracji rozdziału znajdującego się w zakładowym Układzie zbiorowym pracy.

Podsumowując, w zakresie liczby napływających wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych, w porównaniu do roku poprzedniego, obserwuje się tendencję do rezygnacji z obowiązujących w zakładzie pracy układów zbiorowych. Zarejestrowano bowiem jedną informację o rozwiązaniu układu utrzymania. Zmniejsza się aktywności stron we wprowadzaniu regulacji układowych (w 2016 r. wpłynęło 36 wniosków, w 2017 r. – 36, 2018 r. - 29).

Przedmiotem postanowień układowych, podobnie, jak w latach ubiegłych, są głównie zapisy dotyczące składników wynagradzania i innych świadczeń związanych z pracą (tabele zaszeregowania, taryfikatory wynagradzania, zasady przyznawania różnych dodatków). Dokonywano zmian podstawy obliczania i zasad nabywania niektórych świadczeń (odpraw emerytalno-rentowych, nagród jubileuszowych), polegających zarówno na korzystniejszym ich ukształtowaniu, jak też ograniczeniu wysokości tych świadczeń.

W dalszym ciągu zauważa się tendencję do rezygnacji z obowiązujących w zakładach pracy układów zbiorowych pracy. Zarejestrowano bowiem jedną informację o wypowiedzeniu układu. Ponadto, podobnie jak w roku poprzednim, w 2018 roku nie został zawarty nowy układ zbiorowy pracy. Wpłynął wprawdzie jeden wniosek o zarejestrowanie nowego zuzp, jednak został on przekazany do innego OIP zgodnie z właściwością miejscową.

6.11. Ustalanie stosunku pracy

W 2018 roku na rzecz 1 osoby inspektor pracy wniósł do sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy. Dotyczyło to osoby, która świadczyła pracę bez żadnej umowy. Do dnia sporządzania sprawozdania nie zapadło jeszcze żadne rozstrzygnięcie.

Ponadto w roku 2018 doszło do ustalenia istnienia 2 stosunków pracy, z powództw wniesionych w 2017r. Na dzień sporządzania sprawozdania 1 było prawomocne a drugie nieprawomocne.

Należy podkreślić, że inspektorzy pracy korzystają także z innych, poza wnoszeniem pozwów, uprawnień zagwarantowanych ustawą o PIP, jakimi są wystąpienia i polecenia. Praktyka wskazuje, że wystąpienia i polecenia inspektorów są skutecznym środkiem wywierania presji na pracodawców w celu zaniechania zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, które wskazują na cechy stosunku pracy.

6.12. Spory zbiorowe

W 2018 roku, realizując obowiązki wynikające z ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, do OIP wpłynęło 5 informacji o powstaniu sporu zbiorowego. Zdecydowana większość informacji o powstaniu zbioru zbiorowego wpłynęła od pracodawców z branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna (3 informacje) oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (2 informacje).

Spory powstały w związku z żądaniami zgłoszonymi przez związki zawodowe. Nadmienić należy, że żądania dotyczyły:

- 3 - warunków pracy (np. utrzymania miejsc pracy dla pracowników zagrożonych zwolnieniem w związku ze zmianą organizacyjną zakładu),
- 5 - warunków płacy (np. podniesienie wynagrodzenia zasadniczego pracownikom, przywrócenia premii za wysługę lat w kwocie 10zł za każdy przepracowany rok, podniesienie najniższych wynagrodzeń do wskazanego przez organizację związkową poziomu, równego traktowanie przy podziale środków na podwyżki wynagrodzeń dla pracowników ochrony zdrowia i bez względu na formę zatrudnienia, podniesienia o 100% dodatku za pracę w dniu ustawowo wolnym od pracy),
- 1 – świadczeń socjalnych (np. zwiększenie odpisu podstawowego na ZFŚS z dwukrotnego na trzykrotny).

Z uwagi na przedmiot zgłaszanych sporów zbiorowych, nie podjęto kontroli, której przedmiotem byłyby sprawy podnoszone w sporze.

W przypadku jednego sporu zbiorowego zostało między stronami tego sporu zawarte porozumienie o jego zakończeniu. W pozostałych 4 przypadkach brak informacji o ich wynikach. Należy nadmienić, że część zgłaszanych sporów ma charakter długotrwały, na co wskazują przekazywane przez strony sporów informacje dotyczące sporów z lat ubiegłych.

W Podsumowując, należy podkreślić, że w 2018 roku zgłoszono powstanie 5 sporów zbiorowych, czyli zdecydowanie mniej niż w roku ubiegłym (321 zgłoszeń). Z pominięciem roku 2017, liczba zgłoszonych sporów w roku 2018 nie odbiegała znacząco od średniej z lat ubiegłych. Niezmiennie, najczęstszymi żądaniami ze strony związków zawodowych są kwestie warunków pracy i płacy.

6.13. Orzeczenia o dopuszczeniu statku do eksploatacji

W roku sprawozdawczym do Okręgu wpłynęło 6 wniosków o wydanie orzeczenia o dopuszczeniu statku do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. We wszystkich przypadkach inspektorzy pracy wydali pozytywne orzeczenia.

6.14. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci

W 2018 roku wpłynęło 8 wniosków o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy przez 14 dzieci. Praca miała polegać na udziale dzieci w spektaklach teatralnych. W tych sprawach inspektorzy pracy wydali decyzje zezwalające na wykonywanie tej pracy.

6.15. Zatwierdzanie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym

W roku sprawozdawczym nie wpłynęły wnioski o zatwierdzenie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym.

6.16. Opiniowanie wniosków w sprawie wydania zgody na wyłącznie elektryczne oświetlenie pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizowanie poniżej poziomu terenu

W 2018 roku wpłynęły 33 wnioski dotyczące wyrażenia zgody na odstąpienie od wymogów określonych w ogólnych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w przepisach dotyczących warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie. We wnioskach tych wnoszono o wyrażenie zgody na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu oraz/lub o wyrażenie zgody na stosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego. W 2 przypadkach stwierdzono brak przesłanej w odniesieniu do całości wniosku dotyczącego zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego. W uzasadnionych przypadkach okręgowy inspektor pracy wydawał opinie pozytywne. W 25 przypadkach wydano pozytywną opinię w związku z wnioskiem o wyrażenie zgody na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu, a 4 przypadkach wydano pozytywną opinię w związku z wnioskiem o wyrażenie zgody na stosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego.

W dwóch przypadkach okręgowy inspektor pracy wydał negatywne opinie dotyczące zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach produkcyjnych (zakład przetwórstwa ryb i tłoczni olejów), będących pomieszczeniami stałej pracy. W obydwu ww. przypadkach negatywna opinia wynikała z tego, iż wnioskodawcy argumentowali swoje wnioski względami technicznymi nie wskazując jednocześnie żadnych argumentów faktycznych lub prawnych wskazujących niekorzystny wpływ oświetlenia naturalnego na proces technologiczny (uzasadniających tym samym wydanie pozytywnej opinii w sprawie wniosku o zgodę na odstąpienie od obowiązujących przepisów prawa). Ponadto w uzasadnieniu obydwu postanowień wskazano, iż istnieją techniczne możliwości zapewnienia oświetlenia naturalnego w pomieszczeniach przy jednoczesnym utrzymaniu wymogów sanitarnych.

Na żadne z ww. postanowień wnioskodawcy nie złożyli zażalenia.