

SPRAWOZDANIE

z działalności
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Olsztynie
w 2019 roku

Szanowni Państwo !

Mam zaszczyt przedłożyć „Sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w roku 2019” - dokument o szczególnym znaczeniu dla oceny stanu przestrzegania prawa pracy na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Sprawozdanie zawiera informację o prowadzonych działaniach kontrolno-nadzorczych oraz prewencyjno-promocyjnych, jak również wnioski wynikające z przeszło 2,7 tys. kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, przeprowadzonych w ubiegłym roku.

Jeden z głównych inspektorów pracy okresu międzywojennego, charakteryzując specyfikę i rolę inspekcji pracy stwierdził, że „nasza instytucja w walce pomiędzy człowiekiem, który nie ma nic oprócz pracy, a sferami tę pracę wynajmującymi, jest organem łagodzenia sporów, sprzecznych interesów i opinii. Musi ona zachować zrozumienie procesów ekonomicznych, musi zrozumieć interesy państwa, prawa człowieka, ale również i prawa produkcji”. Te znamienne słowa, przypomniane w setną rocznicę istnienia polskiej inspekcji pracy, którą obchodziliśmy uroczyście w roku 2019, do dziś pozostają aktualne.

Priorytety w działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, przyjęte w ubiegłym roku, koncentrowały się na najistotniejszych problemach dla osób zatrudnionych. Kontynuowaliśmy działania zmierzające m.in. do ograniczenia liczby wypadków przy pracy - w szczególności w budownictwie, poprawy sytuacji w zakresie wypłaty wynagrodzeń pracowniczych oraz zwiększenia świadomości prawnej podmiotów zobowiązanych do przestrzegania prawa. Zwiększający się udział cudzoziemców w rynku pracy, skutkowałam działaniami w zakresie kontroli legalności zatrudnienia.

Kontrole inspektorów pracy spowodowały m.in. wyegzekwowanie ponad 400 tys. złotych zaległych wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych na rzecz przeszło 828 pracujących. W odniesieniu do kilku tysięcy pracujących osób inspektorzy pracy wydali ok. 800 decyzji wstrzymania prac lub wstrzymania eksploatacji, eliminujących bezpośrednio zagrożenia dla zdrowia i życia. Ponadto, w ubiegłym roku rozpatrzyliśmy 1300 skarg pracowniczych i udzieliliśmy prawie 13 tys. bezpłatnych porad prawnych.

Równolegle z kontrolami prowadziliśmy działania promocyjne i prewencyjne, obejmujące 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 m.in. akcje zachęcające pracodawców do inwestowania w poprawę warunków pracy oraz tworzenia wzorców utrzymywania wysokich standardów dbania o bezpieczeństwo i higienę pracy.

Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy. Należy podkreślić, iż jej realizacja na terenie województwa warmińskiego, była możliwa dzięki uzyskanemu wsparciu poszczególnych partnerów instytucjonalnych, samorządowych i społecznych.

Dziękuję wszystkim pracownikom Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, a przede wszystkim inspektorom pracy, których wysiłek, konsekwencja i determinacja, każdego dnia — wczoraj i dziś — przynoszą pozytywne skutki społeczne.

Jestem przekonany, że niniejsze sprawozdanie, przybliży Państwu efekty ubiegłorocznej działalności naszego Inspektoratu, przynoszące w kontrolowanych zakładach polepszenie warunków zatrudnienia i eliminowanie zagrożeń dla zdrowia i życia zatrudnionych osób oraz umożliwi zapoznanie się z kluczowymi problemami towarzyszącymi tej działalności.

Z poważaniem,

Jarosław Kowalczyk

**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	20
2.4. Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych .	21
2.5. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych	23
2.6. Kontrola przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych ..	24
2.7. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	24
2.8. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących	28
2.9. Kontrole dot. problematyki REACH	28
2.10. Kontrole dot. problematyki CLP	29
2.11. Przestrzeganie przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych	30
2.12. Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA	30
2.13. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń	30
2.14. Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna	31
2.15. Bezpieczeństwo w przemyśle spożywczym.....	33
2.16. Bezpieczeństwo w leśnictwie	34
2.17. Narażenie na czynniki biologiczne w gospodarce komunalnej.....	35
2.18. Bezpieczeństwo pracy w gospodarstwach rolnych	36
2.19. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach stosujących substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	36
2.20. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzenia bezpieczeństwem	37
2.21. Edukacja	38
2.22. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy	39
2.23. Kontrole placówek handlowych	40
2.24. Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – paliwa ciekłe	40
2.25. Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej	40
2.26. Przestrzeganie przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym	41
2.27. Bezpieczeństwo pracy przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci podziemnych	41
2.28. Pierwsza kontrola – bezpieczeństwo pracy	42
2.29. Podsumowanie	43

III.	PRAWNA OCHRONA PRACY	47
3.1.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców	47
3.2.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	47
3.3.	Czas pracy w urzędach administracji państwowej, jednostkach samorządu terytorialnego, korporacjach	50
3.4.	Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy	51
3.5.	Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	52
3.6.	Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych	53
3.7.	Edukacja – prawna ochrona pracy.....	54
3.8.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych	55
3.9.	Pierwsza kontrola – prawna ochrona pracy	56
3.10.	Opieka zdrowotna – prawna ochrona pracy	57
3.11.	Kontrole placówek handlowych	58
3.12.	Kontrole placówek handlowych – ograniczenie handlu w niedziele i święta	59
3.13.	Pracownicze Plany Kapitałowe	60
3.14.	Podsumowanie	61
IV.	LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW	65
4.1.	Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	65
4.2.	Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	67
4.3.	Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	69
4.4.	Delegowanie pracowników	73
4.5.	Pierwsza kontrola – legalność zatrudnienia	74
4.6.	Podsumowanie	75
V.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY	77
5.1.	Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa – działania prewencyjne	77
5.2.	Program prewencyjny: „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”	77
5.3.	Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów - program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	78
5.4.	Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw „Prewencja wypadkowa”	80
5.5.	Zmniejszenie zagrożeń i eliminacja nieprawidłowości w mikrozakładach – program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”	81
5.6.	Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Sznuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”	82
5.7.	Działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!”	84
5.8.	Kampania informacyjna „Pracuj legalnie”	86

5.9.	Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa	88
5.10.	Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”	89
5.11.	Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy	89
5.12.	Inne działania popularyzujące prawo pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy	93
5.13.	Podsumowanie	103
VI.	ANEKS	105
6.1.	Kontrole	105
6.2.	Decyzje	106
6.3.	Wystąpienia i polecenia	107
6.4.	Wykroczenia	108
6.5.	Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	109
6.6.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa ...	109
6.7.	Skargi i wnioski	111
6.8.	Porady prawne i techniczne	113
6.9.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	114
6.10.	Ustalanie stosunku pracy	115
6.11.	Spory zbiorowe	115
6.12.	Orzeczenia dopuszczenia statku do eksploatacji	115
6.13.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	116
6.14.	Zatwierdzanie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym	116
6.15.	Opiniowanie wniosków w sprawie wydania zgody na wyłącznie elektryczne oświetlenie pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizowanie poniżej poziomu terenu	116

I. WPROWADZENIE

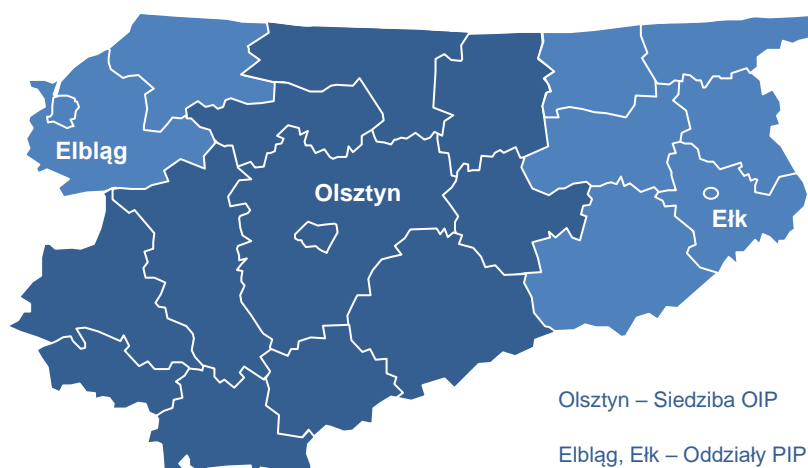
Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do **sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie z dnia 13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

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. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a 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 genetycznie 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**, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. poz. 2215), oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego;
- **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 r. - Prawo energetyczne (Dz. U. z 2017 r., poz. 220 t.j.), w zakresie paliw ciekłych w ramach wykonywania kontroli;
- **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 2019 r. poz. 466), w zakresie powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych,
- **kontrola spełniania obowiązków** wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności:
 - Obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK,
 - Dokonywanie wpłat do PPK,
- 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** w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – w zakresie przestrzegania obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e tej ustawy;
- **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. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a 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.

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 wzbudzonych, 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**;

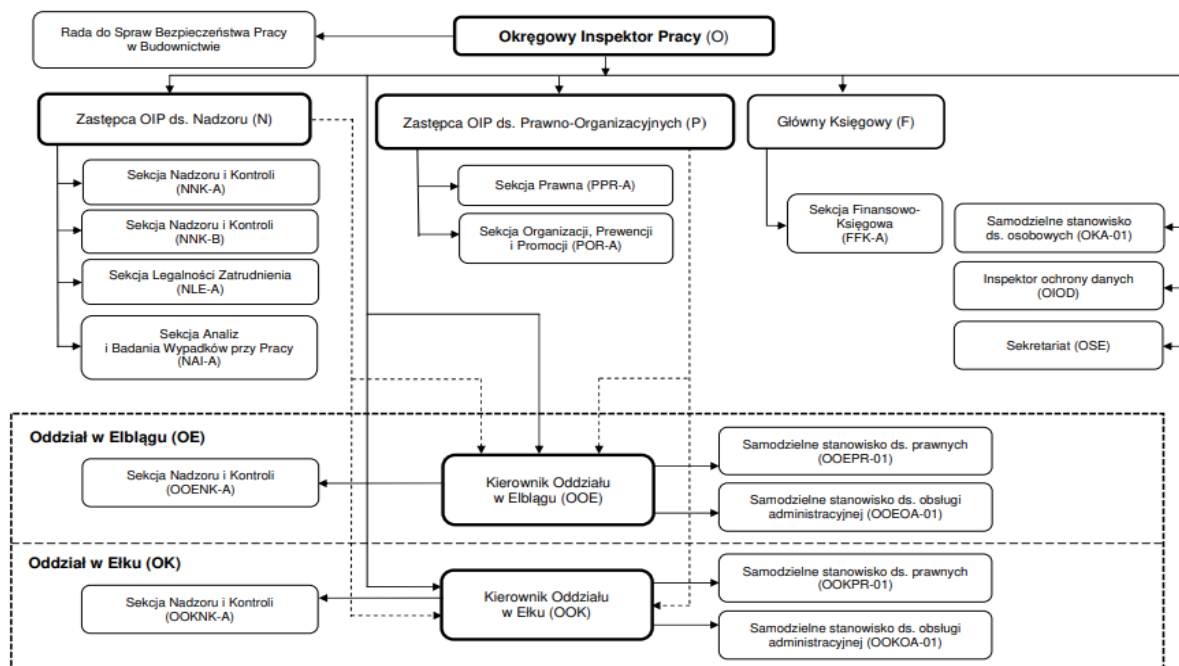
- **nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych** w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- **nakazania pracodawcy wypłaty 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 grzywn 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;
- nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, wykreślenia go z ewidencji oraz do sporządzenia korekty dokonanego wpisu w tej ewidencji;
- 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.

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 2019 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 było – według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. – 98 osób (2 w niepełnym wymiarze czasu pracy), w tym: 69 osób w siedzibie Okręgu, 16 osób w Oddziale w Elblągu i 13 osób w Oddziale w Elku. Stan zatrudnienia w Okręgowym Inspektoracie Pracy, w porównaniu z 2018 rokiem, zwiększył się o 3 osoby, a w porównaniu z 2017 rokiem, jest większy o 5 osób.

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		
	2017 r.	2018 r.	2019 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	58	56	59
Pracownicy przygotowujący się do wykonywania zadań kontrolnych	1	3	4
Pracownicy merytoryczni, którzy nie wykonują czynności kontrolnych (realizujący inne ustawowe zadania, na przykład takie jak poradnictwo prawne)	12	10	12
Pracownicy wykonujący czynności związane z ewidencjonowaniem, przetwarzaniem i analizowaniem wyników działalności kontrolnej inspektorów pracy	3	4	4
Stanowiska pracy służb finansowych, administracyjnych oraz obsługi			
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach ds. finansowo-księgowych, w tym główny księgowy	3	3	3
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych	9	12	9
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi	2	2	2
Razem	93	95	98

Należy podkreślić, że w roku 2019 na emerytury przeszły 3 osoby zatrudnione na stanowiskach inspektorskich. Jeden pracownik został przeniesiony do pracy w Głównym Inspektoracie Pracy.

W trakcie roku 2019 zatrudniono 4 osoby na stanowisku kandydata na inspektora pracy oraz 4 osoby na stanowisku pracownika merytorycznego.

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 Warmińsko-Mazurskiego, Warmińsko-Mazurskim Państwowym Wojewódzkim Inspektorem Sanitarnym, Krajową Administracją Skarbową, a także z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Wojewódzkim oraz Powiatowymi Urzędami Pracy.

II. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY

2.1. Wypadki przy pracy

W 2019 roku inspektorzy pracy zbadali 97 wypadków przy pracy, z których 14 to wypadki zaistniałe w 2018 roku. W zbadanych wypadkach poszkodowanych zostało 98 pracujących, z których 16 poniosło śmierć, 29 doznało ciężkich obrażeń ciała, 53 obrażeń lekkich. Ponadto zbadano 8 zdarzeń, które nie zostały uznane za wypadki przy pracy oraz 2 wypadki osób nie podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu. Dane dotyczące liczby zbadanych wypadków przy pracy oraz poszkodowanych w tych wypadkach w latach 2016-2019 zostały ujęte w tabeli zamieszczonej poniżej.

Tabela 2.1.1. Zgłoszone i zbadane wypadki przy pracy

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.
Liczba zbadanych wypadków przy pracy	80	89	78	97
Liczba poszkodowanych w zbadanych wypadkach	106	99	82	98

W wyniku działalności kontrolnej związanej z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy wydali 103 decyzje nakazowe w celu usunięcia stwierdzonych uchybień. W tabeli zamieszczonej poniżej podano przykłady efektów uzyskanych w wyniku realizacji wydanych decyzji.

Tabela 2.1.2. Uzyskane efekty

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
Wypożyczono maszyny i urządzenia w wymagane osłony lub urządzenia ochronne	6	16
Opracowano lub uaktualniono instrukcje bezpieczeństwa pracy, w tym dotyczące:	16	538
- stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi	5	447
- obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych	10	86
- bezpiecznego wykonywania robót w budownictwie	1	15
Przeprowadzono ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy	9	43
Uaktualniono ocenę ryzyka zawodowego przy pracy na stanowiskach, na których miały miejsce wypadki	7	68
Opracowano szczegółowe wymagania bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych	2	7
Doprowadzono do prawidłowego stanu technicznego eksploatowane maszyny i urządzenia	10	27
Zapewniono w eksploatowanych maszynach odpowiednie urządzenia do całkowitego lub awaryjnego zatrzymania	5	23
Zapewniono opracowanie odpowiednich programów szkolenia w dziedzinie bhp	4	43
Zapewniono w eksploatowanych maszynach odpowiednie urządzenia sterujące	2	6
Zapewniono okresową kontrolę eksploatowanych maszyn	2	8

W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi podczas badania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy inspektorzy nałożyli na osoby odpowiedzialne 32 mandaty karne na łączną kwotę 43.900zł, skierowali do sądu 2 wnioski o ukaranie. Ponadto po

kontrolach inspektorzy skierowali do prokuratury 9 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw, związanych z badanymi wypadkami.

W 2019 roku inspektorzy pracy w 98 kontrolowanych zakładach przeprowadzili analizę 361 dokumentacji powypadkowych, w tym 24 dokumentacje 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 14 decyzji nakazowych oraz 182 wnioski. 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)	2	2
Wyegzekwowano przeprowadzenie badania okoliczności i przyczyn wypadku i sporządzenie dokumentacji powypadkowej	4	18
Zapewniono skład zespołu powypadkowego zgodny z przepisami	7	12
Założono rejestr wypadków przy pracy	5	5
Wyegzekwowano ponowne zbadanie wypadku (nieprawidłowe wnioski profilaktyczne lub zapisy naruszające prawo pracownika do świadczeń)	2	2
Zapewniono wpisanie do rejestru nieodnotowanych wypadków przy pracy	8	11

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

Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy jest ustawowym obowiązkiem inspektorów pracy. Wnioski wyływające z ustaleń kontrolnych wskazują na konieczność kontynuowania dotychczasowych działań. 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. Powyższe działania mają na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych.

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

W 2019 roku wpłynęło 70 zgłoszeń dotyczących prac związanych z usuwaniem wyrobów azbestowych. Przeprowadzono 20 kontroli u 9 przedsiębiorców zajmujących się usuwaniem tych wyrobów. Spośród firm zgłaszających prace, 6 zostało skontrolowanych więcej niż jeden raz. Najwięcej zgłoszeń wpłynęło od firm, którym prace zleciły samorządy w ramach realizacji krajowego „Programu usuwania azbestu i wyrobów zawierających azbest stosowanych na terytorium Polski”.

Na skontrolowanych obiektach łącznie pracowało 61 osób, w tym 53 pracowników bezpośrednio narażonych na działanie azbestu. Najczęściej kontrolowano grupy wykonawcze liczące 2-4 pracujących – w jednym przypadku grupa liczyła 8 osób bezpośrednio narażonych na działanie pyłu azbestowego. Na 11 skontrolowanych obiektach rozbiórkowych inspektorzy pracy nie ujawnili żadnych nieprawidłowości związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Na pozostałych 9 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
Odgrodzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”	5	Brak wymaganego ogrodzenia i oznakowania miejsca prowadzenia prac
Właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych	4	Brak oznakowania spakowanych odpadów, brak skutecznego zabezpieczenia folią odpadów na palecie.
Ocena ryzyka zawodowego	3	Brak oceny lub nieuwzględnienie w opracowanej ocenie prac przy usuwaniu wyrobów azbestowych.
Plan pracy usuwania wyrobu azbestowego	3	Brak planu lub nieudostępnienie go w miejscu rozbiórki
Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu	2	Brak zabezpieczenia odpowiednią folią miejsca pod składowiskiem odpadów azbestowych oraz dojścia do tego miejsca
Szkolenia dla osób pracujących w kontakcie z azbestem	2	Brak szkoleń pracowników lub osób kierujących pracownikami. Niewłaściwe szkolenie.
Badania lekarskie	2	Brak aktualnych badań profilaktycznych lub brak uwzględnienia przy badaniach kontaktu z azbestem

W porównaniu z poprzednim rokiem (2018) w niewielkim stopniu wzrosła liczba obiektów z ujawnionymi nieprawidłowościami dotyczącymi ogrodzenia i oznaczenia terenu prac odpowiednim ostrzeżeniem, z właściwym pakowaniem i oznakowaniem odpadów azbestowych. Wzrosła też liczba obiektów z nieprawidłowościami dotyczącymi oceny ryzyka zawodowego i planu pracy usuwania wyrobów azbestowych, podczas gdy w poprzednim roku były to pojedyncze przypadki. Zmniejszyła się liczba nieprawidłowości polegających na braku nawilżania płyt eternitowych przed demontażem i utrzymanie ich w stanie nawilżenia na składowisku, braku szkoleń dla osób pracujących z azbestem oraz składowania odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestu do gruntu.

W celu usunięcia ww. nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 26 decyzji, w tym 1 skierowania do innych prac (3 pracowników), 3 opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności (z art. 108 § 1 Kpa) oraz 3 wnioski w wystąpieniach. W efekcie realizacji tych środków prawnych usunięto większość nieprawidłowości (na dzień sporządzania niniejszego sprawozdania wykonano 81% wydanych środków prawnych). W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w stosunku do osoby odpowiedzialnej zastosowano mandat karny w wysokości 1000zł.

Podsumowując, na podstawie kontroli przeprowadzonych w latach 2016-2019 można stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest ulega poprawie.

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 2019 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 97 wyrobów, z czego 57 na wniosek organu celnego.

80 wyrobów skontrolowano w zakresie spełniania dyrektywy maszynowej, w tym 54 na wniosek organów celnych. W grupie maszyn, niezgodności stwierdzono w 20 przypadkach, w tym w 17 wyrobach kontrolowanych na wniosek urzędu celnego. Skontrolowano 3 wyroby podlegające pod dyrektywę niskonapięciową. We wszystkich przypadkach były to kontrole na wniosek urzędu celnego. W jednym przypadku stwierdzono niezgodność. W grupie środków ochrony indywidualnej niezgodności stwierdzono w 1 przypadku na 14 skontrolowanych.

Jak już wspomniano wyżej, na wniosek organu celnego zbadano ogółem 57 wyrobów (wydano 18 opinii negatywnych, 39 pozytywnych i dla 2 brak opinii – urządzenia pomiarowe nie podlegające pod żadną z dyrektyw nowego podejścia, do kontroli których umocowany jest organ nadzoru rynku – Państwowa Inspekcja Pracy).

Kontrole przeprowadzane na wnioski organów celnych charakteryzują się dużą skutecznością, gdyż pozwalają na szybką weryfikację i ograniczenie wprowadzania na teren Unii Europejskiej wyrobów wadliwych, niespełniających wymagań zasadniczych.

W wyniku dobrowolnych działań naprawczych podjętych na etapie kontroli, niezgodność została usunięta w jednym wyrobie (maszynie). Ze względu na właściwość miejscową, w 2 przypadkach dokumentacje z kontroli wyrobów zostały przesłane celem wszczęcia postępowania do innych OIP.

Tabela 2.3.1. Kontrole maszyn

Wyszczególnienie	Liczba
Skontrolowane wyroby ogółem,	83
w tym: - spełniające zasadnicze lub inne wymagania	62
- niespełniające zasadniczych lub innych wymagań	21
Wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań naprawczych	1
Liczba opinii negatywnych wydanych dla organów celnych:	18
Wyroby, których dokumentacje insp. przekazali w celu wszczęcia postępowania, w tym:	
- innemu OIP	2
- GIP	0

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba wyrobów kontrolowanych w tym zakresie	Liczba wyrobów ze stwierdzoną nieprawidłowością
Brak lub nieprawidłowe oznakowania CE	83	4
Brak lub nieprawidłowa deklaracja zgodności	83	20
Nieprawidłowości związane z brakiem udziału jednostki notyfikowanej	83	0
Niezgodność z zasadniczymi wymaganiami, w tym:	83	21
- nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania	83	15
- brak lub niewłaściwe oznakowanie – identyfikacja, piktogramy itp.	83	14
- brak instrukcji użytkowania	83	1
- instrukcja w języku obcym	83	1
- nieprawidłowa zawartość instrukcji	83	18

Tabela 2.3.2. Kontrole środków ochrony indywidualnej

Wyszczególnienie	Liczba
Skontrolowane wyroby ogółem, w tym:	14
- spełniające zasadnicze lub inne wymagania	13
- niespełniające zasadniczych lub innych wymagań	1
Wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobro- wolnych działań naprawczych	-
Wyroby, których dokumentacje inspektorzy przekazali w celu wszczęcia postępowania, w tym:	
- innemu OIP	0
- GIP	0

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba wyrobów kontrolowanych, w tym zakresie	Liczba wyrobów ze stwierdzoną nieprawidłowością
Brak lub nieprawidłowe oznakowania CE	14	0
Brak lub nieprawidłowa deklaracja zgodności	14	0
Nieprawidłowości związane z brakiem udziału jednostki notyfikowanej	14	0
Niezgodność z zasadniczymi wymaganiami, w tym:	14	1
- nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania	14	0
- brak lub niewłaściwe oznakowanie – identyfikacja, piktogramy itp.	14	1
- brak instrukcji użytkownika	14	0
- instrukcja w języku obcym	14	0
- nieprawidłowa zawartość instrukcji	14	0

Dynamiczna zmiana przepisów dotyczących nadzoru rynku oraz norm zharmonizowanych, jak również nieznanostwo wymagań prawnych tj. wymagań zasadniczych zarówno przez producentów, jak i importerów, zdaniem inspektorów pracy, jest główną przyczyną niezgodności kontrolowanych wyrobów z zasadniczymi lub innymi wymaganiami, oraz nieodpowiedzialne podejście producentów do tematu dystrybucji wyrobów. Niemniej zwrócić należy uwagę na zmniejszającą się liczbę wyrobów niespełniających wymagania.

2.4. Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych

Wypełniając zadania nałożone na Państwową Inspekcję Pracy ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych inspektorzy pracy prowadzili szereg działań w celu ich realizacji. 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 72 pracodawców, przeprowadzając u nich łącznie 82 kontrole. 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 – 39
-	Liczba kontroli zakładów pracy chronionej – 20
-	Liczba kontroli zakładów ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, w tym ubiegających się ponownie o status – siedziba i jednostki organizacyjne - 2
-	Liczba wydanych decyzji pozytywnych - 1
-	Liczba kontroli zakładów posiadających status takiego zakładu, tworzących nowe oddziały lub inne jednostki organizacyjne (dla jednostek na terenie OIP) – 1
-	Liczba wniosków skierowanych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii dotyczącej tworzonych stanowisk pracy chronionej w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej (na podst. art. 26e ust.5 ustawy o rehabilitacji) – 2
-	Liczba skontrolowanych stanowisk pracy – 2
-	Liczba wydanych opinii – 2 (pozytywna)
-	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 – 3
-	Liczba wydanych decyzji - 1 (pozytywna)
-	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) – 37 (dot. 37 niepełnosprawnych)
-	Liczba wydanych postanowień: 37 (dot. 37 niepełnosprawnych)
-	Liczba pozytywnie zaopiniowanych stanowisk: 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) – 13 (31 stanowisk)

Kontrole w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne nadal wykazują nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W roku sprawozdawczym, w porównaniu do 2 poprzednich lat, zaznaczył się spadek lub zbliżony poziom zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy u pracodawców zapewniających warunki pracy chronionej. Widoczny jest nieznaczny wzrost wskaźnika dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej, przy czym wynikało to z pracy w handlu lub jak tłumaczono z „przeoczenia” w dziale kadr.

W 2019 r. odnotowano 3 przypadki wstrzymania eksploatacji maszyn, czyli tyle samo co w 2018 i 2017 r., skierowano 1 pracownika do innych prac (w 2018 r. – 0), wydano 2 decyzje wstrzymania prac (w 2018 r. – 0). Liczba mandatów kredytowych jest nieco większa (o 2 mandaty), jest też wyższa kwota nałożonych grzywien (o 3800 zł), zastosowano mniejszą liczbę środków wychowawczych (3 wobec 8 w 2018 r.). Wzrósł wskaźnik nieprawidłowości w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp. Liczba nieprawidłowości dotycząca badań lekarskich, stanu technicznego maszyn i urządzeń na przestrzeni 3 ostatnich lat utrzymuje się na podobnym poziomie. Należy też odnotować spadek liczby nieprawidłowości w pozostałych zagadnieniach: eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych, stanowiska pracy, pomieszczenia higieniczno-sanitarne zarówno w grupie zakładów chronionych, jak i przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych.

W roku 2019 zmniejszyła się, w stosunku do ubiegłego roku, liczba przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Nie zarejestrowano tworzenia nowych zakładów aktywności zawodowej, 1 zakład posiadający wcześniej status ZPCh ponownie wystąpił o jego nadanie. W 1 przypadku Wojewoda nadał status ZPCh bez udziału inspektora pracy w związku z podziałem na 2 mniejsze jednostki - powstała spółka i zakład, którym kieruje osoba fizyczna. W 2 przypadkach ZAZ „rozszerzyły” status na nowe obiekty, a w 1 przypadku ZPCh zgłoszono rozszerzenie statusu na obiekt i pomieszczenia pracy u pracodawcy posiadającego już status ZPCh.

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 – 39, o 3 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. W przeważającej większości były to miejsca, w których były wykonywane prace budowlane. 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. Łącznie przeprowadzono 39 kontroli, u 33 przedsiębiorców.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w miejscach, gdzie wykonywano prace remontowe elewacji oraz dachów na istniejących budynkach z użyciem 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 (wygradzenia 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),
- brak ogrodzenia terenu budowy, uniemożliwiającego wejście osobom nieupoważnionym na teren budowy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali 43 decyzje. Zastosowano postępowanie wykroczeniowe w 5 przypadkach, stosując postępowanie mandatowe 2 w stosunku do osób odpowiedzialnych oraz 3 środki wychowawcze. W wyniku interwencji inspektorów pracy we wszystkich przypadkach usunięto zagrożenia publiczne.

W efekcie kontroli likwidowane były ww. nieprawidłowości, m.in.:

- tereny budów zostały wygradzone,
- zabezpieczano wykop przed przypadkowym wpadnięciem,
- wygradzano i oznakowywano strefę niebezpieczną.

Uzyskane wyniki 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 prowadzące działalność w zakresie usług weterynaryjnych. W skontrolowanych podmiotach produkty biobójcze były wykorzystywane w procesach mycia i dezynfekcji narzędzi i urządzeń wykorzystywanych podczas wykonywania usług weterynaryjnych. Kontrolą objęto 18 stosowanych produktów biobójczych. W zakładach tych było zatrudnionych ogółem 40 osób i wszystkie przy pracach z produktami biobójczymi.

Kontrole wykazały szereg nieprawidłowości związane ze stosowaniem produktów biobójczych, tj.:

- brak szkolenia w dziedzinie bhp lub nieterminowe ich przeprowadzenie w 5 zakładach;
- brak badań lekarskich lub nieterminowe kierowanie na badania lekarskie w 4 zakładach;
- brak instrukcji składowania niebezpiecznych substancji chemicznych w 3 zakładach;
- brak opracowanej instrukcji postępowania z produktami biobójczymi w 6 zakładach,
- brak karty charakterystyki produktu biobójczego w 1 zakładzie dla 1 produktu,
- brak oceny ryzyka zawodowego na 5 stanowiskach w 4 zakładach;
- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych w 4 zakładach;
- brak spisu stosowanych niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych w 5 zakładach;
- nieaktualny spis stosowanych niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych w 1 zakładzie;
- brak oznakowania miejsca przechowywania niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych w 2 zakładach.
- nieprawidłowości w zakresie stosowania środków ochrony indywidualnej w 6 zakładach.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wystosowano do pracodawców 77 decyzji mających na celu dostosowanie do stanu zgodnego z przepisami. Do czasu sporządzenia sprawozdania uzyskano informacje o wykonaniu 61 ww. decyzji. Wobec czterech pracodawców zastosowano środki wychowawcze.

Kontrole wykazały, że nie wszyscy pracodawcy posiadają wiedzę odnośnie stosowanych czynników chemicznych i wymogów z tym związanych oraz nie zwracają uwagi na stosowane w działalności zawodowej niebezpiecznych czynników chemicznych.

2.7. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

W 2019 roku kontrole dot. przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie realizowaliśmy w ramach podtematów: „Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych”, „Kontrole prac przy budowach i remontach dróg”, „Krótkie kontrole w budownictwie, będące skutkiem bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących” i „Budownictwo infrastruktury kolejowej”.

a) Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych

Inspektorzy pracy przeprowadzili 155 kontroli w 136 podmiotach. 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. Prowadzono również kontrole podmiotów wykonujących prace w wykopach i na rusztowaniach (prace

termomodernizacyjne). W trakcie kontroli stwierdzano szereg uchybień, w tym stwarzających bezpośrednio zagrożenia dla życia lub zdrowia.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości zaliczyć można:

- brak urządzeń ochronnych (balustrad) na rusztowaniach;
- brak na rusztowaniu tablicy określającej wykonawcę montażu rusztowania oraz dopuszczalne obciążenie pomostów i konstrukcji rusztowania;
- brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych) na placu budowy;
- brak zabezpieczenia otworów w stropach i ścianach zewnętrznych oraz otworów technologicznych przed możliwością wpadnięcia pracowników;
- brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi;
- niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej;
- brak odpowiednich zabezpieczeń podczas wykonywania prac na wysokości.

Analiza nieprawidłowości wskazuje, że najwięcej 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. 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 6 takich przypadków, które dotyczyły 10 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 balustrad pośrednich, nie wspominając w określonych przypadkach 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, 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 770 decyzji, w tym skierowania do innych prac 10 pracowników, 67 wstrzymania eksploatacji maszyn. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wszczęto postępowanie wykroczeniowe. Sprawców ukarano 35 mandatami karnymi na ogólną kwotę 37.500zł oraz zastosowano 23 środki wychowawcze.

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

Budowa	Opis uzyskanych efektów
I.	Zabezpieczono przed upadkiem z wysokości
	Zapewniono stosowanie hełmów ochronnych w strefie pracy żurawia
	Zabezpieczono drabinę przed przypadkowym przemieszczeniem się
	Zapewniono zadaszenie nad stanowiskiem betoniarki
	Zapewniono instrukcję bezpiecznej obsługi i konserwacji na stanowisku betoniarki
	Zabezpieczono przewód elektryczny przed uszkodzeniem mechanicznym
II.	Zapewniono balustrady ochronne w otworze drzwi szybu windowego
	Zapewniono balustradę ochronną na krawędzi stropu
	Zabezpieczono przewód elektryczny przed uszkodzeniem mechanicznym
	Zapewniono do obsługi miniżurawia pracownika posiadającego wymagane uprawnienia kwalifikacyjne
	Zapewniono zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości podczas prac zbrojenia ścian szachtu windowego
III.	Zapewniono środki ochrony indywidualnej niezbędne przy obsłudze zagęszczarki do gruntu
	Zapewniono osłonę pasa napędowego zagęszczarki
	Usunięto zalegające płyty betonowe z traktu komunikacyjnego

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. Zazwyczaj 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.

W roku 2019 podczas prowadzonej kontroli na budowach, na których eksploatowano żurawie wieżowe zwrócono uwagę na zagadnienia uregulowane w nowym rozporządzeniu. Takich kontroli przeprowadzono 11, w wyniku których wydano 23 decyzje. Stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- niezakończenie i nieprowadzenie ksiąg dyżurów dla eksploatowanych żurawi wieżowych;
- brak napisów ostrzegawczych o treści: „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony” przy wejściach do żurawi;
- niewyposażenie sygnalistów i hakowych w elementy odzieży, które odróżniałyby ich od pozostałych pracowników;
- brak urządzenia umożliwiającego odczytanie wartości temperatury w kabinie żurawia wieżowego.
- brak urządzenia umożliwiającego odczytanie prędkości wiatru mierzonej na wysokości wysięgnika - w kabinie żurawia wieżowego.

b) Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W ramach tematu przeprowadzono 24 kontrole na placach budów, które związane były z budową i przebudową odcinków dróg krajowych i wojewódzkich, powiatowych, gminnych oraz ulic. Pracę na tych budowach wykonywało 107 osób w tym 97 pracowników.

Kontrole ujawniły nieprawidłowości i zagrożenia. Najczęściej stwierdzano je w obszarze przygotowania pracowników do pracy. W 7 przypadkach pracownicy zostali dopuszczeni do pracy bez instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp, w 15 przypadkach

dopuszczono pracowników do pracy bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Wystąpiły sytuacje, że pracownicy zostali dopuszczeni do pracy bez wyposażenia w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, jak również w 9 przypadkach stwierdzono zatrudnianie pracowników przy obsłudze maszyn budowlanych bez odpowiednich dodatkowych kwalifikacji. 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 jednym przypadku stwierdzono brak odpowiedniego zejścia do wykopu. 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. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji i urządzeń eksploatowanych na budowie, w tym także zabezpieczenia przewodów przed uszkodzeniami mechanicznymi. Natomiast w 4 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie braku pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przed dotykem bezpośrednim i pośrednim. Na 8 budowach nie zapewniono odpowiednich kabin ustępowych.

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 2019	Rok 2018
Decyzje ogółem	73	70
Decyzje wstrzymania prac i eksploatacji	1	5
Decyzje skierowania do innych prac (liczba skierowanych pracowników)	4(4)	6(15)
Wystąpienia (liczba wniosków w wystąpieniach)	5(9)	4(6)

Przeprowadzone kontrole robót drogowo-mostowych wskazują, że w ostatnim okresie na budowach nastąpiła znacząca poprawa w zakresie wyposażania 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 porównaniu z rokiem 2018 nastąpiła nieznaczna poprawa w zakresie wydanych środków prawnych, w tym wstrzymań i skierowań do innej pracy. W efekcie działań podjętych przez inspektorów pracy usunięto prawie wszystkie stwierdzone nieprawidłowości, w tym wszystkie bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników (na dzień sporządzenia sprawozdania posiadamy informację o wykonaniu 96% wydanych środków prawnych).

c) Kontrole prac przy budowie infrastruktury kolejowej

Kontrolą objęto 4 odcinki robót torowych wykonywanych na odcinkach zamkniętych dla ruchu pociągów. Przeprowadzone kontrole nie wykazały poważniejszych problemów w zakresie przeprowadzania badań lekarskich i szkoleń bhp pracowników. Odpowiednie

dokumenty przechowywane były na miejscu budowy lub niezwłocznie dostarczane przez pracodawców i okazywane podczas kontroli.

Najczęściej stwierdzano naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy robotach budowlanych, w szczególności przepisów dotyczących:

- zabezpieczenia terenu robót budowlanych przed wstępem osób nieupoważnionych, oraz
- zapewnienia ustępu na terenie budowy.

Jako przyczynę tych uchybień wskazywano krótkotrwały okres wykonywanych robót.

W efekcie kontroli ogrodzono teren budów zostały ogrodzone, zapewniono balustrady zabezpieczające przed upadkiem z wysokości. Pracownikom umożliwiono dostęp do węzłów sanitarnych. Usunięto zagrożenie związane z uszkodzonymi zawieszami.

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. Kontrolami objęto 1273 osoby pracujące w kontrolowanych podmiotach. Ogółem przeprowadzono 214 kontroli u 199 wykonawców prac budowlanych będących pracodawcami lub przedsiębiorcami powierzającymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W trakcie tych kontroli stwierdzono 408 nieprawidłowości, w związku z którymi wydano decyzje:

- wstrzymania pracy – 157 decyzji,
- wstrzymania eksploatacji maszyn – 137 decyzji,
- zakazu wykonywania prac – 9 decyzji,
- skierowania do innych prac – 71 decyzji (w stosunku do 145 skierowanych pracowników).

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy ukarano mandatami karnymi 116 osób na kwotę 126.200 zł oraz zastosowano środki wychowawcze w stosunku do 63 osób. Ponadto inspektorzy pracy skierowali 2 wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W porównaniu z rokiem 2018 widoczny jest wyraźny wzrost ujawnionych nieprawidłowości. W związku z tym, jak również ze względu na skalę zagrożeń nadal występuje potrzeba częstych wizytacji miejsc, w których wykonywane są roboty budowlane.

2.9. Kontrole dot. problematyki REACH

W ramach tematu przeprowadzono 10 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 15 substancji chemicznych i 14 mieszanin. W zakładach tych ogółem zatrudnionych było 1033 pracowników, z czego 43 przy pracach z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi.

Na 8 skontrolowanych zakładów w 6 brak było spisu stosowanych czynników chemicznych lub był niekompletny. Na 14 skontrolowanych niebezpiecznych mieszanin chemicznych stwierdzono brak 3 kart charakterystyki (w dwóch zakładach). W 2 zakładach stwierdzono brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, oraz 2 przypadkach taki wykaz nie zawierał prac z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi. W 3 podmiotach stwierdzono brak oznaczenia miejsc magazynowania i składowania niebezpiecznych czynników chemicznych, a w 1 stwierdzono nieprawidłowości w oznaczeniu zbiornika. W

1 zakładzie stwierdzono brak instrukcji magazynowania, a w innym zakładzie nie zapewniono pracownikom instrukcji używania środków ochrony indywidualnej.

Podobnie jak w ubiegłych latach, stwierdzone zaniedbania wskazują na nieznamość 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 sporządzenia niniejszej informacji zrealizowano 95% środków prawnych zobowiązujących pracodawców do usunięcia nieprawidłowości).

2.10. Kontrole dot. problematyki CLP

Problematykę CLP kontrolowano w 10 zakładach stosujących substancje i mieszaniny chemiczne. Kontrolami objęto podmioty prowadzące działalność w zakresie gospodarki wodno-ściekowej, oczyszczania i uzdatniania wody oraz w zakładach innych branż posiadających własne oczyszczalnie ścieków. W zakładach tych ogółem zatrudnionych było 1033 pracowników, w tym 335 kobiet oraz 24 pracowników niepełnosprawnych. Przy pracach z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi zatrudnionych było 56 pracowników. Kontrolą objęto 15 substancji i 15 mieszanin. 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	1
Oznakowanie pojemników/opakowań substancji zgodnie z CLP	0
Oznakowanie pojemników/opakowań mieszanin zgodnie z CLP	0
Uwzględnienie w karcie charakterystyki substancji niebezpiecznych oznakowania CLP	0
Uwzględnienie w karcie charakterystyki mieszanin niebezpiecznych oznakowania CLP	1
Uwzględnianie wymagań dotyczących oznakowania CLP w dokumentacji zakładowej (np. instrukcje, programy szkoleń)	4

Kontrole wykazały, że zagadnieniami związanymi z czynnikami chemicznymi w zakładach zajmuje się służba bhp, której pracownicy skarżyli się na brak czasu na spełnienia wszystkich wymogów prawnych. Niemniej pracodawców byli świadomi zagrożeń wynikających z kontaktu z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi oraz wagi informacji zamieszczanych na oznakowaniu opakowań oraz w kartach charakterystyki. Zauważalny jest również wzrost wiedzy pracowników pracujących w kontakcie z czynnikami chemicznymi.

Kontrole wykazały, że w większości zakładów pracodawcy posiadają 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 i CLP. Zauważono także chęć przekazywania pracownikom zagadnień związanych z chemikaliami w ramach szkoleń z zakresu bhp.

Niemniej, pomimo deklaracji ze strony pracodawców, w czterech na dziesięciu skontrolowanych podmiotach pracodawcy nie uwzględnili wymagań dotyczących aktualnego oznakowania w dokumentacji zakładowej. W 3 przypadkach magazyny, zbiorniki i miejsca składowania nie posiadały oznakowania lub oznakowanie było nieprawidłowe.

Wyniki działalności kontrolnej w zakładach wskazują także, że podmioty wprowadzające substancje i mieszaniny chemiczne do obrotu spełniają wymagania CLP odnośnie oznakowania opakowań czynników niebezpiecznych. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły głównie dokumentacji wewnątrzzakładowej opracowywanej przez pracodawców.

Uchybienia w zakresie informacji zawartych w kartach charakterystyki stwierdzono w przypadku 4 mieszanin (stosowanych w jednym zakładzie).

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

2.11. Przestrzeganie przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych

W 2019 roku przeprowadzono 1 kontrolę, dotyczącą przestrzegania obowiązków wynikających z przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych. Kontrolą objęto zgłoszenie prowadzenia zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych zaliczonych do II kategorii. Badania prowadzone były przez 5 pracowników. W czasie kontroli stwierdzono brak na wyposażeniu laboratorium urządzenia do płukania oczu oraz udostępnienia pracownikom do stałego korzystania instrukcji bezpiecznej obsługi wszystkich urządzeń.

Ponadto przeprowadzono 2 kontrole na wniosek Ministra Środowiska w sprawie wydania zgody na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej GMO i GMM. Przy pracach z GMM/GMO przewidziano zatrudnienie 15 pracowników. W trakcie kontroli stwierdzono uchybienia w zakresie zapewnienia odpowiednich urządzeń, oznakowania pomieszczeń, zabezpieczenia przed upadkiem butli z CO₂, wywieszenia informacji o dopuszczalnym obciążeniu regałów, usprawnienia wentylacji grawitacyjnej, zapewnienia środków dezynfekcyjnych oraz wywieszenia przy apteczce wykazu osób przeszkolonych w udzielaniu pierwszej pomocy.

Ostatecznie we wszystkich przypadkach wydano pozytywne opinie w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy.

2.12. Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA

Inspektorzy pracy w trakcie 391 kontroli sprawdzali poprawności informacji (ZUS IWA) – składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane dla ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe. W 376 przypadkach nie ujawniono nieprawidłowości. W 12 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

Na terenie działania OIP kontrolami realizowanymi w ramach tematu objęto 3 zakłady produkcyjne (produkcji mebli, produkcji wyrobów gotowych z wyłączeniem maszyn i urządzeń, produkcji wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych). W podmiotach pracowało 996 osób, w tym na umowę o pracę 992 pracowników. Ogółem w tych 3 podmiotach w ciągu trzech lat (2016-2018) zarejestrowano 162 wypadki przy pracy, w tym 1 śmiertelny.

W efekcie działań inspektorów i pracodawców poprawę warunków pracy osiągnięto we wszystkich zakładach. W tabeli zamieszczonej poniżej zawarto efekty osiągnięte w tych zakładach w 2019 roku.

Liczba uzyskanych informacji o wykonaniu środków prawnych wskazuje, że kontrole osiągnęły zamierzony cel. W wyniku realizacji decyzji poprawiły się warunki pracy. Nasze działania kontrolne (a także doradcze, informacyjne) w zakładach objętych wzmożonym 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.

Tabela 2.13. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Zakład nr 1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ oznakowano elementy sterownicze pulpitu sterowniczego wózka szynowego, ✓ zapewniono wyłączenie napędu wózka szynowego w skrajnym położeniu toru wózka, ✓ zapewniono wyłącznik główny zasilania wózka szynowego, ✓ zapewniono osłonę spełniającą minimalne wymagania na przekładni pasowej napędu przecinarki mechanicznej do prętów oraz przecinarki tarczowej do metalu, ✓ zapewniono zabezpieczenie przed dostępem do strefy cięcia i dociskaczy nożyc mechanicznych.
Zakład nr 2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ wymieniono uszkodzone ogumienie w wózku jezdniowym podnośnika, ✓ wymieniono uszkodzony przewód zasilający przenośny panel sterujący do wózka transportu szynowego.
Zakład nr 3	<ul style="list-style-type: none"> ✓ usunięto materiał zgromadzony pod linią średniego napięcia, ✓ zapewniono w szatni miejsca siedzące dla co najmniej 50% pracowników, ✓ zamknięto osłonę zacisków elektrycznych, ✓ zapewniono sprawny włącznik oświetlenia zewnętrznego kotłowni, ✓ zapewniono osłonę przekładni pasowej wiertarki stołowej, ✓ zapewniono bezpieczne składowanie płyt w magazynie, ✓ zapewniono sprawny przewód do spawarki, ✓ zapewniono sprawną obudowę puszkę zacisków elektrycznych na silniku obrabiarki.

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

W ramach tematu skontrolowano 19 zakładów, których podstawową działalnością jest produkcja wyrobów z drewna, głównie produkcja tarcicy. W części zakładów odbywała się również inna produkcja, np. elementy meblarskie, drewniane wyroby na indywidualne zamówienie klienta, domki letniskowe.

Kontrolą objęto 181 maszyn do obróbki drewna, głównie pilarki taśmowe poziome do kłód, pilarki tarczowe do drewna, frezarki dolnowrzecionowe, wiertarki stołowe, wiertarki wielowrzecionowe, strugarki jednostronne, strugarko-grubiarki, strugarki czterostronne, wielopłyty. W przypadku 33 maszynach 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. Stwierdzono również nieprawidłowości układu sterowania dotyczące możliwości samoczynnego uruchomienia maszyny w przypadku ponownego pojawienia się napięcia zasilającego po jego zaniku. Nieprawidłowości wynikały także z nieutrzymywania maszyn w stanie sprawności technicznej, np.: niesprawnych wyłączników awaryjnych, niesprawnych wyłączników krańcowych, zdemontowanych osłon, uszkodzonych elementów sterowniczych.

Tabela 2.14. Przykłady stwierdzonych nieprawidłowości

Zakład	Ujawnione nieprawidłowości	Liczba pracujących
I	<ul style="list-style-type: none"> - używanie do pracy własnej odzieży i obuwia, - brak w kotłowni wentylacji nawiewno-wywiewnej, - nieprawidłowa osłona przekładni napędu wału nożnego w grubościówce, - brak górnej osłony freza oraz nastawnej osłony na niepracującej części frezarki dolnowrzecionowej, - uszkodzone wyłączniki krańcowe sprzężone z ruchomą osłoną zabezpieczającą na strugarce czterostronnej, - nieprawidłowe zabezpieczenie osłony przekładni pasowej napędu w wiertarce stołowej, 	26

Zakład	Ujawnione nieprawidłowości	Liczba pracujących
II	<ul style="list-style-type: none"> - brak oceny ryzyka zawodowego na stanowisku stolarza, operatora ładowarki kołowej, - brak aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych, - brak aktualnych badań i pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej, - brak osłony tarcz piły, - frezarka dolnowrzecionowa nie posiadała osłony przekładni pasowej napędu wrzeciona, brak osłon zabezpieczających przed dostępem do kół przekładni pasowych, brak urządzenia do awaryjnego zatrzymania oraz układu sterowania uniemożliwiającego samoczynne uruchomienie w przypadku ponownego pojawienia się napięcia zasilającego po jego zaniku, - brak ruchomej osłony tarczy w pilarkach poprzecznych, - brak nastawnej osłony niepracującej części wału nożowego w strugarko-wyrówniarce, - nieprawidłowe zabezpieczenie osłony przekładni pasowej napędu w wiertarce stołowej, - uszkodzone zapadki przeciwozrutowe w wielopile dolnowrzecionowej, - brak osłon kół taśmowych traku taśmowego. 	5
III	<ul style="list-style-type: none"> - brak aktualnych pomiarów czynników szkodliwych, - brak wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze, - brak oznakowania dróg transportowych w hali pił i strugarek, - brak znaków ograniczenia prędkości na terenie zakładu, - brak aktualnych pomiarów ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej oraz urządzeń i maszyn, - uszkodzony wyłącznik krańcowy z ryglowaniem ruchomej osłony lewego koła taśmowego traka taśmowego, - nieprawidłowa osłona korbowodu na dwóch trakach ramowych, - niesprawny wyłącznik krańcowy z ryglowaniem sprzężony z układem sterowania uniemożliwiający uruchomienie maszyny przy otwartej osłonie strugarki czterostronnej. 	10

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 2016-2018 odnotowano łącznie 30 wypadków tzw. „lekkie”, tj. indywidualne powodujące czasową niezdolność do pracy. W powyższej tabeli zawarto przykłady stwierdzonych uchybień.

Jak wynika z przeprowadzonych kontroli uchybienia stwierdzono we wszystkich kontrolowanych zakładach. Jednak skala tych nieprawidłowości była różna. W części zakładów wystąpiły mało istotne nieprawidłowości, gdzie głównie wydawano decyzje dotyczące usunięcia uchybień w określonym terminie. Część stwierdzonych nieprawidłowości powodowała bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników i w tych przypadkach inspektorzy pracy wydawali decyzje wstrzymania prac lub decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn; dotyczyło to przede wszystkim braku odpowiednich urządzeń ochronnych, głównie osłon.

Pomimo, że największą liczbę nieprawidłowości stwierdzono w przypadku wyposażenia maszyn i urządzeń technicznych w odpowiednie osłony lub inne urządzenia ochronne, to usunięcie tych nieprawidłowości nie stanowiło większego problemu. Sprowadzało się to najczęściej do doprowadzenia ich do stanu, w jakim zostały wprowadzone do użytkowania. Ogólnie stan eksploatowanych maszyn należy ocenić dosyć pozytywnie. Jak wynika z przeprowadzonych kontroli 82 % skontrolowanych maszyn było dostosowanych do wymagań bezpieczeństwa, co stanowi wyższy odsetek niż w latach poprzednich.

W przypadku 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.

Kontrole dotyczące szkoleń w dziedzinie bhp, profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego, obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej, wentylacji, stanowisk i procesów pracy wykazały niewielką liczbę nieprawidłowości.

Podczas kontroli dotyczących transportu oraz magazynowania i składowania nieprawidłowości stwierdzano głównie w zakresie instrukcji, oznakowania terenu zakładu lub oznakowania regałów magazynowych.

Stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości skutkowały wydaniem 171 decyzji, w tym 4 dotyczyły wstrzymania prac, natomiast 15 decyzji dotyczyło wstrzymania eksploatacji maszyn. W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy nałożono na pracodawców lub osoby działające w imieniu pracodawców 6 mandatów karnych na łączną kwotę 6.500 zł oraz w 1 przypadku zastosowano środek wychowawczy.

W efekcie działań inspektorów pracy, ww. uchybienia są usuwane (na dzień sporządzenia niniejszej informacji zrealizowano 80% środków prawnych zobowiązujących pracodawców do usunięcia nieprawidłowości).

2.15. Bezpieczeństwo w przemyśle spożywczym

W 2019 roku w ramach zadania przeprowadzono 11 kontroli w podmiotach zatrudniających łącznie 482 osoby. 6 kontrolowanych zakładów zajmowało się przetwórstwem owoców i warzyw – konfekcjonowanie, przetwarzanie oraz konserwacja owoców i warzyw. Pozostałe 5 zakładów zajmowało się pozostałym przetwórstwem spożywczym.

Przetwórstwo owocowo-warzywne

W trakcie kontroli ustalono, że największa liczba nieprawidłowości dotyczy spełniania wymogów bhp przez obiekty i pomieszczenia pracy, a także w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących: przygotowania pracowników do pracy, przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz maszyn i urządzeń. Najistotniejszymi nieprawidłowościami było niezabezpieczenie miejsc niebezpiecznych oraz dopuszczanie do pracy pracowników bez przeszkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także bez orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach pracy. Stwierdzono również przypadki niezapewnienia osłon na elementach ruchomych maszyn, co groziło pochwyceniem.

Powyższe naruszenia przepisów i zasad spowodowane jest najczęściej zaniedbaniem ze strony osób sprawujących nadzór oraz chęć maksymalizacji zysków przez pracodawców. Dotyczy to również kwestii dokumentacji związanej z procesami pracy, tj. instrukcjami, badaniami środowiskowymi, ochroną przeciwporażeniową.

W wyniku kontroli wydano 46 decyzji dotyczących naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 4 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń stwarzających bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia ludzi oraz 3 decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego (art. 108 kpa). Skierowano również 15 wniosków dotyczących naruszeń przepisów prawa pracy w stosunku do 62 pracowników. W stosunku do jednej osoby wszczęto postępowanie wykroczeniowe – ukarano mandatem karnym na kwotę 1200 zł.

Pozostałe zakłady branży spożywczej

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych, dokumentowania oceny ryzyka zawodowego oraz wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Stwierdzono również nieprawidłowości w zakresie zabezpieczenia urządzeń stosowanych w procesach produkcyjnych, przed możliwością upadku z wysokości przez niezapewnienie pełnych balustrad ochronnych na podestach roboczych do pracy na wysokości. Należy również zwrócić uwagę na naruszanie przepisów bhp podczas obsługi maszyn mogące prowadzić do wypadków.

W 2 przypadkach usytuowano stanowiska stałej pracy w pomieszczeniach posiadających wyłącznie oświetlenie elektryczne bez uprzedniego uzyskania zgody Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego wydanej w porozumieniu z Okręgowym Inspektorem Pracy.

Stwierdzone zagrożenia, w szczególności powodujące zdarzenia potencjalnie wypadkowe, są zazwyczaj znane osobom kierującym pracownikami. Podczas oceny analizy stanu bhp, okresowej kontroli maszyn i urządzeń czy też podczas zwykłego obchodu są one wyraźnie widoczne. Bezpośredni przełożeni pracowników i pracodawcy jednak tolerują takie niewłaściwe zachowania.

Stwierdzono, że 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 nie wynika nic konkretnego. Ryzyko w tym dokumencie oszacowane jest 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 zakładach.

W wyniku kontroli skierowano łącznie 30 decyzji dotyczących naruszenia przepisów bhp, w tym 2 decyzje, którym nadano rygor natychmiastowej wykonalności ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego (art. 108 kpa).

Wobec 2 osób winnych naruszeń przepisów prawa pracy wszczęto postępowanie wykroczeniowe – zastosowano środki wychowawcze.

2.16 Bezpieczeństwo w leśnictwie

W 2019 roku w 22 podmiotach przeprowadzono kontrole przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy w trakcie procesu pozyskania drewna. Jedna kontrola została przeprowadzona w jednostce organizacyjnej Lasów Państwowych a pozostałe w Zakładach Usług Leśnych. Ogółem w kontrolowanych podmiotach pracowało 275 osób, w tym 252 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 – wstępne ogólne	3	3
Szkolenie bhp – wstępne stanowiskowe	5	4
Szkolenie bhp - okresowe	6	4
Badania lekarskie – wstępne	5	2
Badania lekarskie – okresowe	2	0
Kwalifikacje	2	1
Ocena ryzyka zawodowego	8	5
Środki ochrony indywidualnej – wyposażenie	8	8
Środki ochrony indywidualnej – stosowanie	5	1
Odzież i obuwie robocze – wyposażenie	0	9
Odzież i obuwie robocze – stosowanie	1	0
Służba bhp	1	0
Posiłki	4	0
Pranie lub wyplacanie ekwiwalentu	3	0
Pierwsza pomoc przedlekarska	6	0
Szczepienia ochronne pracowników przeciwko KZM	14	0
Badania przesiewowe pracowników w kierunku boreliozy	14	0
Instrukcja bezpiecznego wykonywania prac w lesie	8	0
Ścinka drzew pilarkami	5	0
Prace szczególnie niebezpieczne	12	1
Stan techniczny maszyn i innych urządzeń technicznych	2	0
Decyzja UDT zezwalająca na eksploatację	2	2

* Niewypełnianie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków

W porównaniu do wyników kontroli z lat ubiegłych nie odnotowano wzrostu liczby zakładów, w których stwierdzono uchybienia. Dotyczy to szczególnie profilaktyki chorób odkleszczowych, przygotowania do pracy – szkolenia bhp, badania lekarskie. Dodatkowo obserwuje się stały postęp technologiczny w wykonywaniu prac leśnych. ZUL-e dysponują

coraz lepszym sprzętem pozwalającym osiągać większą wydajność pracy przy ograniczeniu zagrożeń zawodowych. Palącym problemem dla pracodawców staje się odczuwalny brak wykwalifikowanych pracowników leśnych. Niskie wynagrodzenia, a co za tym idzie mała atrakcyjność zawodu, ogranicza dopływ nowych, młodych pracowników stając się czynnikiem ich negatywnej selekcji. Trudno w tej sytuacji osiągnąć stabilizację zatrudnienia i właściwe przygotowanie zawodowe pracownika. Zmiany prawa jakie doprowadziły do wpisania w SIWZ (Specyfikacja Istotnych Warunków Zamówienia - podstawowy dokument związany z procedurą przetargową) obowiązku zawierania umów o pracę częściowo wyeliminowały niekorzystne z punktu widzenia pracownika umowy śmieciowe bądź pracę „na czarno”. W ocenie inspektora pracy, zmiany te powinny wpłynąć korzystnie na stabilizację rynku usług leśnych, o ile będzie im towarzyszył zdecydowany wzrost stawek płacowych za wykonywane usługi leśne.

W celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 122 decyzje i 70 wniosków w wystąpieniach. 3 decyzje dotyczyły wstrzymania prac, 1 wstrzymania eksploatacji, a 11 skierowania do innych prac 11 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 6 osób mandatami karnymi na kwotę 6.400 zł, w 6 przypadkach zastosowano środek wychowawczy. W 1 sytuacji skierowano zawiadomienie do prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa.

2.17. Narażenie na czynniki biologiczne w gospodarce komunalnej

W ramach tematu w 2019 roku skontrolowano 5 zakładów zajmujących się zbiórką, segregacją i utylizacją odpadów. Kontrolowane zakłady zatrudniają w sumie 520 pracowników, w tym bezpośrednio narażonych na działanie czynników biologicznych jest 391 pracowników. Większość zakładów charakteryzuje średnie zatrudnienie, w 4 zakładach zatrudnienie było między 71 a 176 osób, w 1 wynosiło 39.

Tabela 2.17. Nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy - przykłady

I.p.	Nieprawidłowości	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
1	nie uwzględnienie w programach szkoleń zagrożeń związanych ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi	2
2	niezamieszczanie w skierowaniu na badania lekarskie informacji o wszystkich zagrożeniach	2
3	niewzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia szkodliwymi czynnikami biologicznymi	1
4	brak lub nieprawidłowy wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	3
5	brak określonych podstawowych wymagań przy pracach szczególnie niebezpiecznych	1
6	brak kontroli warunków pracy przez służbę bhp	1

W części zakładów pracy nie są przestrzegane przepisy prawa pracy, a szczególnie w zakresie bhp przy występowaniu czynników biologicznych. Kontrole spowodowały, że pracodawcy podjęli stosowne działania mające na celu usunięcie stwierdzonych uchybień. Były one związane z niedostateczną znajomością przepisów o czynnikach biologicznych przez osoby pełniące zadania służby bhp. Stwierdzono także przypadki bagatelizowania zagrożeń stwarzanych przez czynniki biologiczne.

Głównym problemem w skontrolowanych zakładach jest zagrożenie spowodowane igłami i ostrymi przedmiotami podczas ręcznego sortowania odpadów. W przypadku zakłucia, pracownikowi muszą zostać poddane odpowiednie leki, które nie są dostępne we wszystkich placówkach medycznych.

W wyniku kontroli wydano 42 decyzje nakazowe, 9 wniosków w wystąpieniach oraz 2 polecenia, mające na celu doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem a szczególnie wyeliminowanie zagrożeń wypadkowych. W kontrolowanych zakładach w ciągu ostatnich 3 lat zarejestrowano 95 wypadków przy pracy.

2.18. Bezpieczeństwo pracy w przedsiębiorstwach rolnych

Inspektorzy pracy przeprowadzili 8 kontroli w gospodarstwach rolnych, w których łącznie pracowało 59 osób. Z ogólnej liczby skontrolowanych gospodarstw 6 prowadziło tucz drobiu, 1 produkcję jaj i 1 wylęgarnię drobiu. Kontrole przeprowadzono przy pracach związanych z chowem zwierząt. Ponadto oceniano zagrożenia dotyczące przygotowania pracowników do wykonywania pracy.

Przeprowadzone kontrole ujawniły szereg nieprawidłowości związanych z wyeksploatowanymi budynkami. Właściciele wskazywali na trudną sytuację ekonomiczną związaną z ptasią gripą, która spowodowała kilka lat temu straty finansowe i tym samym przesunięcie w czasie poniesienia nakładów finansowych na poprawienie stanu bezpieczeństwa.

Inne przyczyny mające wpływ na stwierdzone nieprawidłowości:

- nieznanomość przepisów bhp w przedsiębiorstwach rolnych,
- lekceważenie zasad bhp przez pracowników,
- tolerowanie przez pracodawców odstępstw od obowiązujących zasad i przepisów

bhp,

- brak systematycznych przeglądów stanu bhp.

W celu usunięcia stwierdzonych uchybień i naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 54 decyzje nakazowe. W sprawach z zakresu prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy wydano 8 wniosków pokontrolnych.

Tabela 2.18. Najczęściej występujące nieprawidłowości

Nieprawidłowości	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Brak oceny ryzyka zawodowego	8
Brak rozpoznania czynników szkodliwych lub brak pomiarów tych czynników	4
Nieprawidłowe składowanie niebezpiecznych czynników chemicznych używanych w hodowli drobiu	7
Nieprawidłowy stan techniczny urządzeń i instalacji elektrycznych	4
Brak okresowych analiz stanu bezpieczeństwa wykonywanych przez służbę bhp	6

Na zakończenie należy zauważyć, że pomimo stałego postępu technologicznego, w gospodarstwach rolnych utrzymuje się znaczna liczba zagrożeń wypadkowych i naruszeń przepisów prawa pracy.

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 281 osób. Kontrolami objęto stanowiska pracy, na których występują czynniki lub procesy o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, tak chemiczne, jak i

pył drewna twardego. Na tych stanowiskach było zatrudnionych 67 pracowników. Nie zatrudniano na nich pracowników młodocianych i niepełnosprawnych. We wszystkich zakładach ujawniono szereg uchybień, m.in.:

- nieprzesłanie do OIP wymaganej karty informacyjnej – 5 zakładów,
- nieprowadzenie „Rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – 2 zakłady,
- nieprawidłowe prowadzenie wspomnianego „Rejestru prac ...” – 2 zakłady,
- nieprawidłowe prowadzenie „Rejestru pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi” – dla 5 pracowników w 2 zakładach,
- nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi – 2 zakłady (dla 5 pracowników),
- brak pomiarów szkodliwych czynników rakotwórczych w środowisku pracy – dla 63 pracowników na 9 stanowiskach,
- brak pomiarów chemicznych czynników szkodliwych w środowisku pracy – dla 54 pracowników na 6 stanowiskach.

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. Nie stwierdzono podejmowania działań mających na celu zastępowanie substancji, ich mieszanin, czynników lub procesów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym mniej szkodliwymi dla zdrowia. Z uzyskanych informacji wynika, że nie ma możliwości wyeliminowania kontrolowanych czynników rakotwórczych. Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to niedostateczna znajomość przepisów oraz bagatelizowanie zagrożeń stwarzanych przez te czynniki. Zauważyć należy, że 100% 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. Niestety stwierdzono również przypadki bagatelizowania zagrożeń stwarzanych przez czynniki rakotwórcze. Dotyczy to wątpliwości, jakie budzi brak obowiązującej prawnie definicji „kontaktu” z czynnikiem rakotwórczym.

Powyższe wskazuje, że zasadnym jest kontynuacja kontroli mająca na celu uświadomienie pracodawcom i służbom bhp obowiązków z zakresu czynników rakotwórczych i mutagennych, weryfikowanie poprawności sporządzanych dokumentacji związanej z czynnikami rakotwórczymi przesyłanymi do Inspekcji Pracy.

2.20. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem

W ramach tematu w 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 10 kontroli, w tym 2 rekontrole w zakładach, które były kontrolowane w 2017r.

W ponownie kontrolowanych zakładach nie wdrażano systemów zarządzania bhp. Nie podejmowano również działań w zakresie wdrożenia takiego systemu. W dużych zakładach wdrożenie systemu zarządzania bezpieczeństwem powinno poprawić bezpieczeństwo pracy. W zakładach pracodawcy zapewniali działanie służby bhp, ale na różnym poziomie zaangażowania.

Rekontrole, podczas których dokonano analizy wypadkowości nie wykazały znacznego zmniejszenia liczby wypadków.

Podstawowymi przyczynami takiego stanu był:

- brak należytego egzekwowania przez nadzór podstawowych obowiązków w zakresie bhp u pracowników produkcyjnych,
- lekceważenie zdarzeń potencjalnie wypadkowych,

- niewłaściwe operowanie dłońmi w strefach niebezpiecznych, nieprzestrzeganie instrukcji bhp.

Podnoszone problemy finansowe były wyłącznie próbą usprawiedliwienia się, gdyż stwierdzone nieprawidłowości nie wiązały się z wielkimi nakładami finansowymi.

W wyniku kontroli wydano 14 decyzji, w tym jedna wstrzymująca eksploatację maszyn. Wobec 1 osoby winnej naruszenia przepisów wszczęto postępowanie wykroczeniowe - skierowano środek wychowawczy.

W 8 zakładach przeprowadzono pierwszy raz kontrole kompleksowe w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy. Podobnie jak wyżej w żadnym zakładzie nie wdrożono systemu zarządzania bezpieczeństwem. W jednym podmiocie opracowano i przyjęto „Deklarację polityki bezpieczeństwa i higieny pracy”.

Podstawowym problemem większości kontrolowanych podmiotów jest pomniejszanie znaczenia bezpieczeństwa pracy, co przekłada się na nieprzeprowadzanie przeglądu stanu bhp w zakładach.

Kontrole wykazały następujące przyczyny występujących nieprawidłowości:

- lekceważenie przepisów bhp i postanowień instrukcji bhp,
- dość duża rotacja w zatrudnieniu,
- niska skuteczność działania służby bhp,
- niewłaściwa komunikacja między służbą bhp, kadrą zarządzającą i pracownikami,
- zbyt małe zaangażowanie pracowników nadzoru w poprawę przestrzegania przepisów.

W wyniku kontroli wydano 20 decyzji, w tym 1 opatrzona rygorem natychmiastowej wykonalności z art. 108 kpa. Ponadto wystosowano 18 wniosków w 7 wystąpieniach.

Kontrole wykazały, że w przeważającej części w zakładach nie są przestrzegane przepisy prawa pracy, a w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Widoczny jest niedostateczny nadzór nad pracami, tak pracowników szczebla kierowniczego, jak i pracowników służby bhp. Stwierdzono nieprawidłowości w formułowaniu przez zespoły powypadkowy niewłaściwych wniosków profilaktycznych, nieadekwatnych do okoliczności i przyczyn danego wypadku. W kilku przypadkach oceny ryzyka zawodowego nie są spójne z występującymi zagrożeniami. Przeprowadzone postępowanie powypadkowe nie skutkuje dokonaniem analizy ocen ryzyka zawodowego w celu uwzględnienia nowego zagrożenia lub dokonania ponownego szacowania ryzyka dla stwierdzonej przyczyny wypadku.

2.21. Edukacja – bezpieczeństwo pracy

W ramach tematu w 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 4 kontrole dotyczących przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach oświatowych (skontrolowano: 1 zespół szkół, 3 szkoły podstawowe). W trakcie kontroli stwierdzano przede wszystkim uchybienia dot. praworządności, które zostały opisane w rozdziale 3.09. niniejszego sprawozdania. Zdecydowanie mniej uchybień ujawniano w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Tutaj uchybienia dotyczyły przygotowania pracowników do pracy, tj.:

- brak zaświadczeń o ukończeniu szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp,
- nieterminowe przeprowadzanie szkoleń w dziedzinie bhp i badań lekarskich,
- przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bhp przez osobę nie wykonującą zadań służby bhp – 11 pracowników,
- brak służby bhp,
- zatrudnianie bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy.

W efekcie działań inspektorów wydano 12 decyzji, z których 10 zostało już wykonanych.

2.22. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy

W ramach tematu kontrolami objęto 5 podmiotów udzielające stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych oraz udzielających ambulatoryjne świadczenia zdrowotne. W tym zakresie przeprowadzono 6 kontroli.

Ogólna liczba pracujących osób w tych podmiotach wyniosła 2311, w tym 253 osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych i 640 podmiotów samozatrudniających się.

Z zamieszczonego poniżej zestawienia wynika, że najwięcej uchybień stwierdzono w obszarze ustalania okoliczności i przyczyn wypadków, niewyposażeniu w odzież i obuwiu robocze oraz braku szkoleń w dziedzinie bhp. W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy skierowali do kontrolowanych środki prawne, w tym 35 decyzji.

Tabela 2.22. Opieka zdrowotna – bhp – nieprawidłowości

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości
Brak szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla pracodawców i osób kierujących pracownikami	2
Brak szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla pracowników	4
Nieterminowe przeprowadzanie szkoleń okresowych w dziedzinie bhp	2
Brak identyfikacji wszystkich zagrożeń związanych z pracą – nieaktualna ocena ryzyka zawodowego	3
Dopuszczenie do pracy przy obsłudze urządzeń pracownika nieposiadającego wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych	1
Niewyposażenie w środki ochrony indywidualnej	1
Niezapewnienie wymaganych właściwości ochronnych stosowanych środków ochrony indywidualnej	1
Niewyposażenie w odzież i obuwiu robocze	5
Nieprzestrzeganie przyjętych w zakładzie terminów wydawania pracownikom odzieży i obuwiu roboczego	1
Niespełnianie wymogów w zakresie wymaganej powierzchni pomieszczeń stałej pracy	1
Niezapewnienie okresowych remontów i konserwacji pomieszczeń pracy	1
Nieprawidłowe wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych (szatni)	1
Brak badań i pomiarów pola elektromagnetycznego	1
Nieprawidłowy stan techniczny instalacji oświetleniowej	3
Brak szkolenia okresowego w zakresie bhp wymaganego dla pracowników wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy.	1
Nieprawidłowy skład komisji bezpieczeństwa i higieny pracy (brak lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami w składzie komisji)	1
Nieprzeprowadzenie okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy	1
Niezapewnienie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy	1
Nieustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami medycznymi (w tym zakłucia)	10
Nieprawidłowa treść protokołu powypadkowego	2

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. Nie mniej, w wielu przypadkach przyczyną naruszania przepisów jest niestety wyłącznie brak prawidłowej organizacji pracy odpowiedzialnych służb oraz fakt lekceważenia spraw z zakresu bhp ze strony pracodawców skupiających się głównie na prowadzeniu podstawowej działalności.

2.23. 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 2019 roku w ramach tego tematu inspektorzy przeprowadzili 9 kontroli w placówkach wielkopowierzchniowych, w których łącznie zatrudnionych było 463 pracowników. Spośród 9 placówek handlowych, 6 placówek należało do sieci handlowych z kapitałem zagranicznym. Podczas kontroli stwierdzano szereg uchybień, w następstwie czego inspektorzy wydali 62 decyzje i 36 wniosków. W efekcie działań podjętych przez inspektorów pracy usunięto większość stwierdzonych nieprawidłowości (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 57 decyzji i 34 wnioski).

W związku z realizacją tematu, przeprowadzono również 10 kontroli w mniejszych placówkach handlowych, w których zatrudniano w sumie 88 pracowników.

W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy nieprawidłowości najczęściej stwierdzano w zakresie oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy, składowania i magazynowania, niezabezpieczenia miejsc niebezpiecznych. Stwierdzano także brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej oraz niewyposażenie w środki ochrony indywidualnej przy stosowaniu niebezpiecznych czynników chemicznych. W efekcie działań inspektorów pracy skierowano 108 decyzji, w tym 1 wstrzymania eksploatacji maszyn opatrzonych rygiem natychmiastowej wykonalności. Większość nieprawidłowości została usunięta (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 78,7% 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. Różni się skalą i specyfiką naruszeń przepisów. W małych sklepach charakterystyczny jest problem związany z magazynowaniem i składowaniem, tj. zastawianie traktów komunikacyjnych, brak instrukcji magazynowania, nieoznakowanie regałów magazynowych informacją o dopuszczalnej nośności. Natomiast w sklepach wielkopowierzchniowych najczęściej pojawiające się nieprawidłowości to niewyznaczenie ciągów komunikacyjnych, oznakowanie urządzeń przeznaczonych do składowania towarów, niezapewnieni bezpiecznych dojazdów do stanowisk pracy.

2.24. Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – paliwa ciekłe

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy przeprowadzono 5 kontroli w podmiotach zajmujących się obrotem paliw płynnych. Celem kontroli była ocena spełnienia obowiązku wynikającego z art. 23r ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo Energetyczne w zakresie posiadania koncesji dotyczących paliw ciekłych, wpisu do rejestru podmiotów przywożących, zgłoszenia do Prezesa URE informacji o rodzaju i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych wykorzystywanej do prowadzonej działalności.

W jednym podmiocie stwierdzono nieprawidłowości, co skutkowało wystosowaniem pisma do Urzędu Regulacji Energetyki.

2.25. Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy przeprowadzono 2 kontrole w podmiotach prowadzących działalność w zakresie wykonywania prac przeładunkowych na terenie portów towarowych.

W kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było łącznie 13 pracowników. Podmioty prowadzą działalność w zakresie magazynowania i przeładunku zbóż.

Kontrolą objęto przestrzeganie przepisów i zasad bhp w szczególności:

- wykonywanie prac przeładunkowych oraz urządzeń stosowanych przy wykonywaniu tych prac;
- wykonywanie prac przeładunkowych na statkach i na nabrzeżach;
- składowanie i magazynowanie towarów;
- przejścia i dojścia pracujących do miejsc wykonywania prac oraz dróg dojazdowych.

Po kontrolach w celu usunięcia nieprawidłowości wydano 3 nakazy zawierające łącznie 8 decyzji.

W trakcie kontroli stwierdzono popełnienie jednego wykroczenia w zakresie naruszeń prawa z zakresu bhp, w wyniku czego zastosowano środek wychowawczy - ostrzeżenie.

Przeprowadzone kontrole wykazały, iż pracodawcy starają się zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Wszystkie urządzenia podlegające dopuszczeniu przez Urząd Dozoru Technicznego posiadały aktualne decyzje w zakresie dopuszczenia do eksploatacji, a pracownicy obsługujący te urządzenia posiadali dokumenty potwierdzające ich kwalifikacje.

2.26. Przestrzeganie przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym

W 2019 przeprowadzono 18 kontroli mających na celu ocenę przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze wózków jezdniowych oraz dokonanie analizy wypadkowej dotyczącej wypadków przy pracy z udziałem wózków jezdniowych.

W kontrolowanych zakładach łącznie zatrudnionych było 2258 pracowników. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, w kontrolowanym obszarze, skierowano do pracodawców łącznie 72 decyzji nakazowych oraz 51 wniosków w wystąpieniach. W trakcie kontroli stwierdzono popełnienie 42 wykroczeń, w wyniku czego w postępowaniu wykroczeniowym ukarano 7 mandatami na kwotę 7.800 zł oraz zastosowano środki wychowawcze w 3 przypadkach.

Najczęściej występujące nieprawidłowości to:

- zły stan techniczny wózków jezdniowych – oświetlenie sygnalizacyjne, uszkodzone ogumienie wózków, sygnalizator dźwiękowy, uszkodzona szyba czołowa,
- brak uprawnień do obsługi wózka jezdniowego dla 2 osób,
- nieoznakowane lub wytarte drogi transportowe,
- brak oceny ryzyka zawodowego na stanowisku obsługi wózka jezdniowego lub nie dokonanie aktualizacji oceny ryzyka zawodowego na tym stanowisku,
- ubytki w posadzce na drogach transportowych,
- brak opracowanych zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych,
- brak instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp dla operatorów wózków.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że w 2019 roku większość pracowników obsługujących wózki jezdniowe, wykonywało pracę w oparciu o zaświadczenia o ukończeniu kursu dla operatorów wózków i imienne zezwolenia pracodawców, w nielicznych przypadkach były to zaświadczenia kwalifikacyjne wydane przez UDT.

Można było również zaobserwować, że pracodawcy podchodzą do tematu ostrożnie i wielu z nich już skierowało pracowników na dodatkowe kursy oraz na egzamin przeprowadzany przez UDT. Jest jednak duże zapotrzebowanie na taką usługę i Oddziały UDT mają ograniczone możliwości w tym zakresie.

2.27. Bezpieczeństwo pracy przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci podziemnych

W ramach tematu w 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 7 kontroli, których celem było eliminowanie bądź ograniczanie zagrożeń czynnikami niebezpiecznymi oraz

szkodliwymi dla zdrowia przy wykonywaniu prac związanych z usuwaniem awarii, konserwacją i remontami sieci podziemnych.

W wyniku kontroli stwierdzono:

- wykonywanie pracy przez osoby znajdujące się w wykopach o głębokości powyżej 1 m bez zabezpieczenia przed możliwością osunięcia się ścian wykopu oraz składowanie urobku w strefie klina naturalnego odłamu gruntu,
- wykonywanie pracy w wykopie bez środka ochrony indywidualnej głowy,
- podczas wykonywania prac ziemnych w miejscu publicznym nie wyznaczano strefy niebezpiecznej prowadzonych prac sprzętem zmechanizowanym przy wykopie,
- w ocenie ryzyka zawodowego pracowników wykonujących prace w wykopie stwierdzono brak zagrożenia związanego z pracą w wykopie o głębokości powyżej 1 m,
- niebezpieczne wykonywanie robót w wykopie o głębokości 2 m przy wykorzystaniu 2 koparek: jedna koparka kopała wykop, w którym pracownicy wykonywali prace związane z ułożeniem rur, natomiast druga koparka zasypywała wykop - wykop niezabezpieczony przed osunięciem ścian wykopu, urobek składowany był w strefie klina naturalnego odłamu gruntu.

W wyniku kontroli m.in:

- wstrzymano prace w 2 wykopach o głębokości 2 m do czasu zabezpieczenia ścian wykopu przed osunięciem oraz usunięciem urobku poza strefę klina odłamu gruntu;
- wstrzymano prace w wykopie o głębokości 1 m w pozycji kucznej do czasu założenia hełmów ochronnych;
- wstrzymano prace spawalnicze w wykopie o głębokości 2 m do czasu zabezpieczenia ścian wykopu.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano 18 decyzji oraz 7 wystąpień. Osoby odpowiedzialne za nieprawidłowości zostały ukarane 3 mandatami karnymi na ogólną kwotę 3.700 zł.

2.28. Pierwsza kontrola – bezpieczeństwo pracy

W roku 2019 przeprowadzono 181 kontroli w podmiotach funkcjonujące na rynku pracy nie dłużej niż 5 lat i należące do mikroprzedsiębiorstw (zatrudniające 1 do 9 osób) lub małe zakłady (10-49 osób), które nie były jeszcze kontrolowane.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w branżach „Handle hurtowy i detaliczny”, „Budownictwo”, „Przetwórstwo przemysłowe” oraz „Zakwaterowanie i gastronomia”.

W 165 podmiotach w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości skierowano 965 decyzji. Najczęściej wydawano decyzje usunięcia uchybień w ustalonym terminie (82% wydanych decyzji). Ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego 141 decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności w związku art. 108 Kpa. Wśród wydanych decyzji 3 nakazywały wstrzymanie prac w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia dla życia bądź zdrowia pracowników, a 16 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 4 takie decyzje kierując do innych prac 6 pracowników.

Analiza nieprawidłowości wskazuje, że przeciętnie w trakcie pierwszej kontroli w obszarze bhp w celu usunięcia nieprawidłowości wydano znacznie więcej decyzji niż w przypadku ogółu kontroli – średnio o 2 decyzje. Świadczy to, że w trakcie pierwszych kontroli stwierdzano więcej uchybień w dziedzinie bhp niż w pozostałych kontrolach.

Najwięcej stwierdzonych uchybień dotyczyło przygotowania pracowników do pracy, tj. szkoleń w dziedzinie bhp, badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego, informowania pracowników o ryzyku zawodowym. Należy zauważyć, że pracodawcy mają problemy z oceną ryzyka zawodowego. Kontrolowani nie zawsze dostrzegają celowość tej oceny. Problemem pozostaje zidentyfikowanie wszystkich występujących w środowisku pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych.

Należy zauważyć, że pierwsze kontrole miały przede wszystkim charakter instruktażowo-doradczy. W trakcie pierwszych kontroli inspektorzy pracy udzielili 393 porady techniczne, tj. przeciętnie przeszło 2 porady na kontrolę. Niemniej prawie co czwarta kontrola zakończyła się zastosowaniem sankcji karnej takiej jak mandat karny lub wniosek do sądu o ukaranie. W kolejnych 38 przypadkach zastosowano inne środki oddziaływania wychowawczego, tj. takie jak pouczenie, ostrzeżenie, zwrócenie uwagi.

W 2019 r. przeprowadzono 72 kontrole sprawdzające u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę. Celem tych kontroli była analiza prawidłowości wykonania decyzji wydanych w celu usunięcia uchybień stwierdzonych w trakcie pierwszej kontroli. Podczas pierwszej kontroli w 72 podmiotach wydano 514 decyzji w dziedzinie bhp. Podczas rekontroli stwierdzono zdecydowanie mniej nieprawidłowości. W celu ich usunięcia wydano 65 decyzji. W związku z ujawnionymi wykroczeniami w 9 zakładach winnych ukarano mandatem karnym, a w 5 przypadkach zastosowano środek wychowawczy.

W trakcie ponownych kontroli sprawdzono realizację 335 uprzednio wydanych decyzji. Stwierdzono, że zrealizowano prawie wszystkie decyzje, co niewątpliwie przyczyniło się do poprawy warunków pracy w kontrolowanych podmiotach. Niemniej zdarzają się przypadki, że kontrolowani po raz pierwszy pomimo pouczeniu o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym nie podejmowali skutecznych działań w celu usunięcia stwierdzonych uchybień. Pożądane efekty przyniosły dopiero kolejne kontrole skutkujące zastosowaniem sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu. W 3 ponownie skontrolowanych podmiotach stwierdzono, że nie wykonano 5 uprzednio wydanych decyzji dotyczących bhp, tj. 1,5% ogółu wydanych. W tych przypadkach inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych upomnienia. Kolejne kontrole przeprowadzone w tych podmiotach potwierdziły wykonanie tych decyzji.

Podsumowując, podkreślić należy, że stan warunków pracy w kontrolowanych zakładach był zróżnicowany. Pomimo pozytywnych przykładów, podkreślić należy, że w niektórych zakładach zarówno wyposażenie stanowisk pracy, jak i warunki, w jakich praca była wykonywana, znacznie odbiegały od oczekiwanych. Stan warunków pracy w danym zakładzie w dużej mierze był skorelowany z sytuacją ekonomiczną kontrolowanego podmiotu.

2.29. 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 wykazuje, 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, a szczególnie 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 2016-2019 widoczna jest tendencja spadkowa, szczególnie w ilości wydawanych środków prawnych oraz stosowanych sankcji karnych. Stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania tych prac ulega sukcesywnej 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 około 1/4 ocenianych maszyn. Stanowi to spadek w stosunku do poprzedniego roku, kiedy to co druga 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. W zakresie nadzoru rynku kontrolowano także środki ochrony indywidualnej. W tej grupie zakwestionowano jeden wyrób, tylko w zakresie braku odpowiedniego oznakowania.

Kontrole przeprowadzone w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne nadal wykazują szereg nieprawidłowości. W 2019 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 nieprawidłowości w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp. 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. W zakresie przystosowania stanowisk dla osób niepełnosprawnych widoczny jest spadek wniosków o stwierdzenie spełnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotyczy to braku inicjatyw w zakresie tworzenia zakładów aktywności zawodowej.

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. Poziom ich wiedzy w tym zakresie stale wzrasta. Stwierdzane nieprawidłowości dotyczą 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 drugim skontrolowanym zakładzie nie sporządzono spisu stosowanych czynników chemicznych. W prawie 1 na 3 zakłady wystąpiły nieprawidłowości związane z magazynowaniem tych czynników. Większość pracodawców posiada już wiedzę o rozporządzeniu CLP. W 1 z 10 skontrolowanych podmiotów pracodawcy nie posiadali wiedzy o istnieniu nowych przepisów dotyczących klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin chemicznych wynikających z rozporządzenia CLP. Mimo to 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, w których występują wymienione czynniki. Stwierdzono szereg nieprawidłowości a szczególnie w zakresie przesłania wymaganej

informacji o czynnikach rakotwórczych lub mutagennych – 5 zakładów. Ponadto nie dokonano pomiarów tych czynników.

Wszelkimi formami 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. Kontrole obejmowały budowę nowych obiektów, prace remontowo-rozbiórkowe i termomodernizacyjne, budowę dróg i mostów oraz budowę infrastruktury kolejowej. 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, kiedy w zakładzie pojawia się inspektor pracy, albo gdy wypadkowi ulegnie pracownik. Stąd też prowadzimy kontrole w tej branży krótkie kontrole. Są one m.in. 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 następnym dniu lub tygodniu w celu wyegzekwowania trwałej likwidacji zagrożeń. Ogółem przeprowadzono 214 takich kontroli u 199 wykonawców prac budowlanych będących pracodawcami lub przedsiębiorcami powierzającymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W trakcie tych kontroli stwierdzono 157 nieprawidłowości, w związku z którymi wydano decyzje nakazujące wstrzymanie prac. W kolejnych 137 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 71 takich decyzji kierując do innych prac 145 pracowników. W wyniku interwencji inspektorów pracy w prawie wszystkich przypadkach natychmiast usunięto zagrożenia. Ze względu na skalę zagrożeń nadal widzimy potrzebę częstszych 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 stwierdził mniej istotne zastrzeżenia, które najczęściej dotyczyły pomieszczeń /laboratoriów, w których planowano prowadzenie prac. W efekcie działań inspektora wszystkie nieprawidłowości usunięto.

W 2019 roku realizowaliśmy kontrole w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń. W ramach zadania skontrolowaliśmy 3 zakłady, w których w okresie ostatnich 3 lat miały miejsce liczne wypadki przy pracy. W sumie 162 wypadki 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. Przykładowo stwierdzaliśmy uchybienia w stanie technicznym maszyn i urządzeń.

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 bezpośrednie 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 181 maszyn, z czego w przypadku 33 stwierdzono uchybienia.

Kontrole zakładów branży spożywczej również wskazują na występowanie szeregu nieprawidłowości. Dotyczą one szczególnie spełnienia wymogów bhp przez obiekty i pomieszczenia pracy oraz przygotowania pracowników do pracy, przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz maszyn i urządzeń. Najistotniejszymi nieprawidłowościami było niezabezpieczenie miejsc niebezpiecznych oraz dopuszczenie pracowników bez przeszkolenia w dziedzinie bhp, a także bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań od pracy na zajmowanym stanowisku.

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. Stwierdzono, jak co roku, podczas kontroli braki w wyposażeniu pracowników leśnych w środki ochrony indywidualnej dotyczyły głównie hełmów ochronnych i spodni z wkładką przeciw-przecięciową. Niemniej widoczny jest postęp technologiczny przy pozyskiwaniu drewna. Palącym problemem staje się brak wykwalifikowanych pracowników.

W roku 2019 przeprowadzono kontrole w 5 zakładach gospodarki komunalnej, w których stwierdzono szereg nieprawidłowości związanych z narażeniem na występujące niebezpieczne czynniki biologiczne. Dotyczyły one nieprzekazywania informacji o zagrożeniach pochodzących od tych czynników oraz zagrożeniach spowodowanych igłami i ostrymi przedmiotami podczas ręcznego sortowania odpadów. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydawano decyzje oraz kierowano do pracodawców polecenia i wystąpienia, 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 przy pracach związanych z chowem zwierząt ujawniły nieprawidłowości i zagrożenia związane z niewłaściwą organizacją pracy, nieznaną przepisów, lekceważeniem zasad bhp, złym stanem technicznym urządzeń i instalacji elektrycznych. W celu usunięcia stwierdzonych uchybień i naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy w 8 kontrolowanych gospodarstwach wydali ogółem 54 decyzji nakazowych. 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 wydano 12 decyzji.

Kontrole przeprowadzone w zakładach opieki zdrowotnej ujawniły uchybienia w obszarach szkoleń w dziedzinie bhp, identyfikacji zagrożeń związanych z pracą – nieaktualna ocena ryzyka zawodowego, niewyposażaniem w odzież i obuwie robocze, nieprawidłowym stanem technicznym instalacji oświetleniowej. 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 występowały najczęściej w zakresie zapewnienia odpowiednich pomieszczeń higienicznosanitarnych, postępowaniem z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi oraz składowaniem i magazynowaniem. Wydano w tym zakresie 170 decyzji.

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 19 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców. Łącznie skontrolowano 20.260 dni przepracowane przez kierowców. Najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyło przekroczenie dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Łącznie stwierdzono 39 takich przypadków. Następne w częstotliwości występowania było przekroczenie maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez przerwy, było to 12 naruszeń. W 7 przypadkach stwierdzono przekroczenie dziennego czasu prowadzenia pojazdu powyżej 9 godzin w sytuacji, gdy kierowca dwukrotnie w danym tygodniu wydłużył jazdę dzienną do 10 godzin. Przekroczenie dziennego czasu prowadzenia pojazdu powyżej 10 godzin w sytuacji, gdy jego wydłużenie w danym tygodniu było dozwolone stwierdzono w 6 przypadkach. 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 (kierowców)	Stwierdzono		
		Brak*	Uchybienia	Ilość
Przestrzeganie limitu czasu jazdy:				
- dziennego	83	15		59 N
- tygodniowego	83	2		2 N
- dwutygodniowego	83	6		10 N
Zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	83	24		80 N
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku:				
- dziennego	83	23		80 N
- tygodniowego	83	6		14 N

* Niewypełnianie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy nałożyli kary na 17 skontrolowanych pracodawców. Łączna kwota kar wyniosła kwotę 47.000 zł.

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

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

W 2019 roku w ramach tematu inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole 37 pracodawców zatrudniających łącznie ok. 2,5 tys. pracowników. Naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń stwierdzono w trakcie wszystkich 37 kontroli. Stwierdzono nieprawidłowości w zakresie:

- prowadzenia ewidencji czasu pracy bądź też niewłaściwego prowadzenia ewidencji stwierdzono u 26 pracodawców w stosunku do 438 pracowników,
- określenia systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy stwierdzono u 19 pracodawców w stosunku do 311 pracowników,

- ustalenia rozkładu czasu pracy i poinformowania pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy stwierdzono u 5 pracodawców, u których nie wykonano tego obowiązku wobec 88 pracowników,
- wprowadzenia rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ Kodeksu pracy stwierdzono u 3 pracodawcy w stosunku do 40 pracowników,
- regulaminu wynagradzania stwierdzono u 3 pracodawców w stosunku do 464 pracowników,
- stosowania przerywanego systemu czasu pracy stwierdzono u 1 pracodawcy w stosunku do 2 pracowników.

Naruszenia przepisów w zakresie:

- zatrudnienia ponad granice dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu stwierdzono u 3 pracodawców w stosunku do 12 pracowników,
- zatrudnienia ponad granice dopuszczalnej liczby nadgodzin nadliczbowych w roku kalendarzowym stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 19 pracowników,
- zapewnienia odpoczynku dobowego stwierdzono u 4 pracodawców w stosunku do 10 pracowników,
- zapewnienia odpoczynku tygodniowego stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 4 pracowników,
- zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym stwierdzono u 10 pracodawców w stosunku do 67 pracowników,
- zapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 4 pracowników,
- terminu wypłaty wynagrodzenia stwierdzono u 12 pracodawców w stosunku do 150 pracowników,
- dokonywania potrąceń z wynagrodzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 4 pracowników,
- wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej stwierdzono u 3 pracodawców w stosunku do 9 pracowników,
- wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 23 pracowników,
- wypłaty wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy stwierdzono u 1 pracodawcy w stosunku do 2 pracowników,
- wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop stwierdzono u 10 pracodawców w stosunku do 11 pracowników,
- wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niet dotyczących pracownika stwierdzono u 1 pracodawcy w stosunku do 1 pracownika,
- wypłaty ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego stwierdzono u 3 pracodawców w stosunku do 25 pracowników,
- wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 14 pracowników,
- rekompensaty z tytułu przekroczenia normy dobowej stwierdzono:
 - o u 10 pracodawców w stosunku do 82 pracowników w związku z niewypłaconiem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- rekompensaty z tytułu przekroczenia normy tygodniowej stwierdzono
 - o u 8 pracodawców w stosunku do 129 pracowników - w związku z niewypłaconiem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- rekompensaty pracy w niedzielę i święto dodatkowym wynagrodzeniem stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 22 pracowników.

Podsumowując wyniki kontroli należy zauważyć, że w niewielkim stopniu przeważały kontrole powiązane z rozpatrywaniem skarg, których było 19. W kontrolowanych podmiotach przeważały naruszenia przepisów związanych z prowadzeniem dokumentacji pracowniczej, w tym polegające na nieprowadzeniu kart ewidencji czasu pracy czy nieopracowaniu obwieszczenia określającego stosowane systemy, rozkłady czasu pracy i okresy rozliczeniowe. Należy zwrócić uwagę na problem niewłaściwego podejścia pracodawców

do obowiązków, ich złą wolę, 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 naszego województwa.

Naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy (przekroczenie norm rocznych, przekroczenie średniotygodniowego wymiaru, niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy) tłumaczone były również brakiem pracowników, na co wskazywali pracodawcy zajmujący się działalnością budowlaną.

Należy zauważyć, że dosyć często występowała nieprawidłowość polegająca na planowaniu i rozliczaniu czasu pracy bez uwzględnienia pojęcia doby pracowniczej i to zarówno u pracodawców zatrudniających niewielką, jak i dużą liczbę pracowników. Nieprawidłowość tą wykazywano szczególnie u pracodawców zajmujących się handlem, ale wystąpiła również w podmiotach zajmujących się działalnością sportową czy edukacyjną.

Wyniki kontroli wskazują, podobnie jak w latach wcześniejszych, na niezajomość rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zmianami oraz z 2009 r. Nr 174, poz. 1353), zwłaszcza z przepisów dotyczących zasad ustalania podstawy z uwzględnieniem zmiennych składników wynagrodzenia. Problem ten dotyczył przedsiębiorców wszystkich branż bez względu na formę prawną prowadzenia działalności, ze wskazaniem na przedsiębiorców prowadzących działalność produkcyjną i handlową. Biorąc pod uwagę liczbę zatrudnionych pracowników to przeważały tu podmioty o małe i średnie.

Problem nieterminowego niewypłacenia wynagrodzenia z uwagi na brak środków, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczył w większości firm produkcyjnych, handlowych, co niewątpliwie powiązane jest z nieterminowymi płatnościami kontrahentów, przekazaniem środków przez odpowiednie instytucje, problemami ze zbytem towaru.

Na uwagę zasługuje również kwestia braku weryfikacji wyliczeń dokonywanych przy użyciu programów komputerowych, co prowadzi do zaniżenia świadczeń pracowniczych. Często powiązane jest to z nieprawidłowym wprowadzeniem danych do tych programów.

Widoczny jest również problem braku dostosowania do nowych obowiązków związanych ze sposobem prowadzenia kart ewidencji czasu pracy. Nowe przepisy wskazujące na obowiązek wykazywania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy nie są jeszcze znane.

W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów środki prawne, takie jak decyzje i wystąpienia. W skierowanych 37 wystąpieniach zawierających 204 wnioski, które odnosiły się bezpośrednio do zagadnień związanych z przestrzeganiem przepisów w zakresie czasu pracy i ochrony wynagrodzenia za pracę. Na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 189 wniosków. Pracodawcy realizując wnioski dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wypłacili pracownikom kwotę 95.640 zł.

W ramach kontroli wydano 9 nakazów zawierających 12 decyzji płacowych na kwotę 19.809 zł dotyczących 22 pracowników.

W trakcie kontroli wydano 8 poleceń, w wyniku których wypłacono kwotę 11.288 zł na rzecz 14 osób.

W wyniku stwierdzonych wykroczeń ukarano w postępowaniu mandatowym 20 osób na kwotę 25.600 zł i zastosowano 10 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. Czas pracy w urzędach administracji państwowej, jednostkach samorządu terytorialnego, korporacjach

W 2019 roku w ramach kontroli czasu pracy przeprowadzono kontrole w trzech grupach podmiotów: urzędach administracji państwowej, jednostkach samorządu terytorialnego oraz korporacjach.

Urzędy administracji państwowej

W latach poprzednich zagadnienia przestrzegania przepisów o czasie pracy w urzędach administracji państwowej nie były przedmiotem kompleksowej kontroli i oceny. W roku sprawozdawczym kontrolą objęto 3 urzędy administracji państwowej, zatrudniające łącznie 148 pracowników, w tym 127 to członkowie korpusu służby cywilnej.

Kontrole wykazały, że najczęstszym problemem było nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy, co skutkowało niewykazywaniem rzeczywistych godzin rozpoczęcia i kończenia pracy, bądź zastępowaniem liczby godzin informacją, że pracownik przybywał „na delegacji”. Przyczyną tych nieprawidłowości nie była chęć ukrycia pracy w godzinach nadliczbowych, czy ukrycia innych naruszeń prawa pracy, lecz praktyka i rutyna działania służb kadrowych oraz niedostosowanie programów kadrowych do znowelizowanych od 01.01.2019 r. przepisów o prowadzeniu dokumentacji pracowniczej. Pojedyncze nieprawidłowości dotyczące nieudzielenia czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych czy też niezapewnienia 11 godzinnego odpoczynku dobowego w trakcie podróży służbowej, nie zmieniają ogólnej, pozytywnej oceny przestrzegania przepisów przez te urzędy. Należy przy tym wskazać, że wszystkie kontrolowane urzędy niezwłocznie zareagowały na stwierdzone przez inspektora pracy nieprawidłowości i podjęły działania w celu ich usunięcia.

Stwierdzone przyczyny nieprawidłowości:

- brak aktualizacji oprogramowania służącego do ewidencjonowania czasu pracy,
- rutyna i przyzwyczajenie pracowników kadrowych oraz niechęć do wprowadzania zmian wynikających z przepisów prawa pracy,
- niezajomość przepisów prawa pracy dotyczących rozliczania czasu pracy w czasie podróży służbowych.

Jednostki samorządu terytorialnego

W ramach działań w tym zakresie przeprowadzono kontrolę w trzech jednostkach, które zatrudniały łącznie 190 pracowników. Do różnego rodzaju naruszeń doszło u wszystkich skontrolowanych pracodawców. Istotnym naruszeniem, z punktu widzenia częstości jego występowania, była nieprawidłowość związana z dokumentowaniem czasu pracy przez pracowników, poprzez podawanie nierzetelnych danych w prowadzonej dokumentacji ewidencji czasu pracy.

Stwierdzone nieprawidłowości:

- nieewidencjonowanie faktycznej liczby godzin pracy w danym dniu,
- nieewidencjonowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- nierzetelne ewidencjonowanie wykonywania pracy w dniach, które nie były dla pracownika, co do zasady, dniami pracy wynikającymi z przyjętego rozkładu czasu pracy,
- nieewidencjonowanie godzin nadliczbowych, wynikających z ponownego wykonywania pracy w tej samej dobie,
- niesporządzanie rozkładów czasu pracy (harmonogramów) dla pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy, pomimo określenia takiego obowiązku w regulaminie pracy obowiązującym u pracodawcy,
- nieustalenie w Regulaminie pracy okresu rozliczeniowego czasu pracy, obowiązującego pracowników świadczących pracę w systemie równoważnego czasu pracy,

- niezachowanie trybu wprowadzenia rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy,
- pojedyncze przypadki niezapewnienia odpoczynku tygodniowego,
- niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Naruszenia przepisów czasu pracy wynikają w dużej mierze z niewłaściwej organizacji pracy lub powierzenia prowadzenia spraw osobom nie zawsze posiadające ku temu odpowiednie kompetencje. Przykładowo w przypadku jednego z niedużych urzędów miasta (57 pracowników) sprawy kadrowe zostały podzielone pomiędzy sekretarza miasta, a wydział organizacyjny, z czego ten ostatni prowadził dokumentację związaną z czasem pracy. Takie rozproszenie zadań powodowało, problemy z odpowiednim przepływem informacji pomiędzy komórkami, cedowaniem poszczególnych czynności na pracowników nie zawsze mających odpowiednie kompetencje oraz brakiem kompleksowego podejścia do organizacji pracy, w tym w szczególności organizacji czasu pracy pracowników. W tym konkretnym przypadku brak osoby zajmującej się kompleksowo sprawami kadrowymi wynikał z braku środków na stworzenie etatu.

Korporacje

W ramach zadania przeprowadzono trzy kontrole w podmiotach korporacyjnych. Pracodawcy zatrudniali łącznie 195 pracowników, w tym 133 kobiety.

Naruszenia przepisów o czasie pracy stwierdzono u 2 pracodawców:

- nie zapewniono w okresie rozliczeniowym równoważnych okresów odpoczynku dobowego,
- nie ustalenie w Regulaminie pracy obowiązującego okresu rozliczeniowego,
- niewidencjonowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości były:

- rutyna i przyzwyczajenie pracowników kadrowych oraz niechęć do wprowadzania zmian wynikających z przepisów prawa pracy,
- niezajomość przepisów prawa pracy.

W latach poprzednich zagadnienia przestrzegania przepisów o czasie pracy w korporacjach nie były przedmiotem kompleksowej kontroli i oceny. W roku 2019 przeprowadzono tylko trzy takie kontrole, na podstawie których trudno jest ustalić rzeczywisty stan przestrzegania przepisów o czasie pracy w tej grupie instytucji, a tym samym dokonać ich miarodajnej interpretacji. Dodatkowo należy wskazać, że na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie działalność podmiotów, spełniających wymagania do objęcia ich kontrolą tematyczną jest mocno ograniczona. Pomijając banki spółdzielcze, większość podmiotów to oddziały terenowe pracodawców prowadzących działalność w branży bankowej czy ubezpieczeniowej, mających swoje siedziby w Warszawie, Wrocławiu czy Poznaniu. W większości przypadków dokumentacja pracownicza pracowników oddziałów nie jest przechowywana na terenie oddziału, co może utrudniać przeprowadzenie kontroli.

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

W 2019 roku inspektorzy pracy w ramach tematu przeprowadzili 404 kontrole. W trakcie 38 kontroli inspektorzy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych. W 42 przypadkach stwierdzono zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano 34 wystąpienia zawierające 35 wniosków oraz wydano 7 poleceń. Nałożono 6 mandatów na łączną kwotę 7.200 zł oraz zastosowano 6 środków wychowawczych. W 2 przypadkach skierowano do sądu wnioski o ukaranie.

Pracodawcy poinformowali o zastosowaniu się do 22 zaleceń wobec 66 osób i zobowiązali się do niezawierania w przyszłości umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę. Realizując polecenia zatrudniono w formie umów o pracę 10 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. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

W 2019 r. kontrolami objęto 390 podmiotów, w których na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług pracowało 4655 osób fizycznych oraz 368 osób prowadzących działalność gospodarczą.

W trakcie 331 kontroli (co stanowi 84,87% wszystkich kontroli z omawianego tematu) inspektorzy pracy nie stwierdzili żadnych nieprawidłowości dotyczących problematyki zapewnienia minimalnego wynagrodzenia osobom zatrudnianym na podstawie umów cywilnoprawnych. Dla porównania, w ubiegłym roku nieprawidłowości nie stwierdzono w trakcie 456 kontroli na 577 przeprowadzonych (co stanowiło 79,03% wszystkich kontroli omawianego tematu).

Nieprawidłowości stwierdzono podczas 59 kontroli i dotyczyły one:

- ustalenia w umowie wynagrodzenia niegwarantującego otrzymania minimalnego wynagrodzenia - 6 podmiotów,
- niearchiwizowania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług - 8 podmiotów,
- nieprzedkładania przez zleceniobiorcę informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia - 19 podmiotów,
- niezapewnienia wypłacania wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu - 20 podmiotów,
- niewypłacenia wynagrodzenia wynikającego z wykonanej umowy zlecenia, bądź wypłacenia wynagrodzenia w wysokości nie zapewniającej minimalnej stawki godzinowej - 17 podmiotów w stosunku do 56 zleceniobiorców.

Ustalono, że 10 pracodawców, bądź osób działających w ich imieniu, oraz 3 przedsiębiorców lub osób działających w ich imieniu 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.

Podobnie, jak w ubiegłym roku przyczynami występujących nieprawidłowości były:

- naruszenia przepisów prawa pracy w celu obniżenia kosztów działalności,
- niewystarczająca znajomość przepisów prawa,
- niewłaściwa interpretacja przepisów prawa.

Zasadniczo inspektorzy pracy spotykali się z zapewnianiem gwarantowanego minimalnego wynagrodzenia za pracę osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych. Jednakże należy zauważyć, że występują sytuacje, gdzie obie strony stosunku cywilnoprawnego nie są zainteresowane ujawnianiem rzeczywistej więzi prawnej. Zarówno w zakresie ustaleń co do rzeczywistego czasu pracy i rzeczywistej stawki wynagrodzenia, a także w zakresie istnienia tej więzi. Ma to związek z obecną sytuacją na rynku pracy, kosztami pracy oraz osobistą sytuacją zleceniobiorców, gdzie ujawnienie rzeczywistego dochodu może mieć wpływ na przyznanie świadczeń socjalnych czy realizację egzekucji z wynagrodzeń za pracę. W toku prowadzonych kontroli kilkakrotnie stwierdzano nielegalne zatrudnienie i nierzetelne prowadzenie ewidencji godzin wykonywania zlecenia, a w efekcie naliczenie świadczeń za mniejszą niż faktycznie wykonywana, liczbę godzin pracy.

Zwrócić należy uwagę na istniejący problemy z egzekwowaniem istniejących przepisów:

- problemy związane z nieokreśleniem terminu wypłaty wynagrodzenia, w szczególności gdy strony kreując treść umowy uzależniają wypłatę wynagrodzenia od spełnienia obowiązku przedłożenia przez zleceniobiorcę rachunku z liczbą przepracowanych godzin;
- problemy związane z brakiem sankcji za nieprzechowywanie przez przedsiębiorcę dokumentacji potwierdzającej liczbę godzin wykonywania zlecenia, pomimo wprowadzenia obowiązku jej przechowywania;
- krótkotrwała więź prawna przy stosunkach cywilnoprawnych, co w efekcie często powoduje brak możliwości pełnej weryfikacji poprawności realizacji obowiązków nałożonych ustawą, w sytuacji zakońzonego stosunku prawnego.

W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 82 wnioski, 4 polecenia. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami skierowano 1 wniosek do sądu o ukaranie (zasądzono grzywnę w wysokości 2500 zł), ukarano 9 mandatami karnymi na łączną kwotę 10.500 zł oraz w 4 przypadkach zastosowano środki wychowawcze. W efekcie zrealizowano 67 wniosków zawartych w wystąpieniach. W rezultacie wykonania wniosków i poleceń wypłacono zleceniobiorcom wynagrodzenia celem zapewnienia minimalnej stawki w kwocie 31.650,56 zł i wykonano 62% wydanych środków prawnych).

3.6. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W ramach tematu kontrolami objęto 22 pracodawców, bez względu na branżę i formę własności, zawierających umowy na okres próbny i czas określony. 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 22 kontroli stwierdzono nieprawidłowości w obszarze zawierania umów terminowych. Na przykład:

- w przypadku 1 pracownika umowy na okres próbny zawarto na okres przekraczający 3 miesiące,

- ponownie zawarcie umów na okres próbny z 1 pracownikiem, po ponownym zatrudnieniu w celu wykonywania pracy tego samego rodzaju w okresie krótszym niż 3 lata od dnia rozwiązania poprzedniej umowy,
- w pięciu przypadkach pracodawcy zawarli z 7 pracownikami umowy na czas określony przekraczający 33 miesięcy – w warunkach innych niż określone w art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy,
- w 2 podmiotach stwierdzono dla 11 pracowników nieprawidłowy okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, zawartej począwszy od 22 lutego 2016r. (art. 36 § 1 Kodeksu pracy),
- pięciu pracodawców nie przekazało pracownikom na piśmie informacji o jego warunkach zatrudnienia w okresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę (art. 29 § 3 pkt 4 kp.) - dot. 16 pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony,
- w 1 kontroli w stosunku do 1 pracownika 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, wg pracodawców, przyczyną stwierdzonych naruszeń jest nieznanostwo 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. Największy problem wiąże się z zawieraniem umów o pracę określony dłuższy niż 3 lata, co wynika z trudnej sytuacji gospodarczej w jakiej znajdują się przedsiębiorcy i w konsekwencji unikaniem obciążeń i rygorów związanych z zatrudnianiem pracowników na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

W celu usunięcia stwierdzonych w trakcie kontroli uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych 14 wniosków w wystąpieniach dotyczących 26 pracowników. W efekcie usunięto zdecydowaną większość stwierdzonych uchybień.

3.7. Edukacja – prawna ochrona pracy

W ramach tematu w 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 4 kontrole dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach oświatowych (skontrolowano: 1 zespół szkół, 3 szkoły podstawowe). W trakcie kontroli stwierdzano przede wszystkim uchybienia dot. praworządności. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 192 osoby, w tym 160 kobiet. Ponadto zatrudniano 1 osobę na podstawie umów cywilnoprawnych.

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

- nadużywanie zawieranie umów na czas określony z nauczycielami kontraktowymi bez zawarcia informacji o zaistniałej potrzebie wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa,

- brak wyrażonej na piśmie, zgody nauczyciela na zatrudnianie w wymiarze powyżej ¼ obowiązującego wymiaru godzin zajęć,
- nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej,
- wydatkowanie środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na cele, których nie przewidywał obowiązujący w szkole regulamin ZFŚS.

Stwierdzone nieprawidłowości dyrektorzy placówek oświatowych tłumaczyli:

- nieracjonalnością lub anachronicznością przepisów prawa, w tym Karty Nauczyciela, które zwiększają biurokrację i generują dodatkowe, zbędne koszty,
- brak wykwalifikowanej kadry do zajmowania się sprawami kadrowymi – organy prowadzące szkołę redukują administrację i przenoszą obsługę kadrową do urzędów miasta lub gminy,
- niejasność przepisów, skomplikowane regulacje prawne.

W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych 31 wniosków (z czego 11 dotyczyło zagadnień tematycznych) w 4 wystąpieniach oraz 12 decyzji. Na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano wszystkie wydane środki prawne, których termin realizacji już upłynął.

3.8. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych

W 2019 roku inspektorzy przeprowadzili 31 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 1987 osób, w tym 127 pracowników młodocianych.

We wszystkich skontrolowanych podmiotach stwierdzono naruszenie przepisów dotyczących zatrudniania pracowników młodocianych:

- 61% - nie wypełnianie obowiązku udzielania przedstawicielowi ustawowemu młodocianego informacji o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- 45% - nie prowadzenie ewidencji pracowników;
- 45% - zatrudnienie pracowników młodocianych bez wymaganych badań lekarskich: wstępnych i okresowych;
- 42% - brak wykazu stanowisk i rodzajów prac wzbronionych pracownikom młodocianym;
- 39% - nie przeprowadzanie szkoleń wstępnych ogólnych i stanowiskowych oraz szkoleń okresowych, przeprowadzanie ich po terminie, przeprowadzanie instruktora stanowiskowego przez osobę nieuprawnioną;
- 32% - brak lub niejednoznaczne określanie wysokości wynagrodzenia, nie wskazywanie miejsca odbywania przygotowania zawodowego, nie określanie sposobu kształcenia teoretycznego w zawieranych z młodocianymi umowach w celu przygotowania zawodowego;
- 32% - brak ewidencji czasu pracy oraz nie zawieranie w ewidencji informacji o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz o wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności.

Ponadto stwierdzono w mniejszym zakresie nieprawidłowości dotyczące:

- dobowego wymiaru czasu pracy – 1 pracodawca,
- rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę zawartych w celu przygotowania zawodowego bez wypowiedzenia przez pracodawcę – 1 pracodawcy,
- urlopów wypoczynkowych – 2 pracodawców,
- przerwy w pracy trwającej 30 minut – 4 pracodawców,
- odpoczynku tygodniowego obejmującego niedzielę – 4 pracodawców,
- programu kształcenia zawodowego – 5 pracodawców,
- wypłacania wynagrodzeń oraz innych świadczeń pieniężnych – 6 pracodawców,

- ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych a dozwolonych pracownikom młodocianym w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego – 7 pracodawców,
- wykazu stanowisk i rodzajów prac dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbycia przygotowania zawodowego – 8 pracodawców.

Powyższe nieprawidłowości najczęściej związane są z głównymi przyczynami naruszeń prawa – brakiem znajomości przepisów i brakiem środków finansowych.

W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych 40 decyzji oraz 143 wnioski w wystąpieniach. Z przekazanych informacji wynika, że 33 decyzje zostały wykonane. W wyniku kontroli 2 pracownikom młodocianym wypłacono należne świadczenia pieniężne. W stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości zastosowano postępowanie wykroczeniowe – 5 mandatów i 4 środki wychowawcze – pouczenia.

3.9. Pierwsza kontrola – prawna ochrona pracy

W ramach pierwszej kontroli omówionej w 2.26 (bezpieczeństwo pracy) inspektorzy kontrolowali zagadnienia prawnej ochrony pracy.

W 181 podmiotach w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy do 159 z nich skierowali 1078 wniosków i 58 poleceń. Ponadto skierowali do 5 pracodawców 9 decyzji, które dotyczyły wypłaty wynagrodzenia. Przeciętnie w trakcie pierwszej kontroli w celu usunięcia ujawnionych nieprawidłowości wydawano znacznie więcej wystąpień i poleceń niż w przypadku ogółu kontroli (w trakcie pierwszych kontroli przeciętnie wydano 5,96 wniosków na kontrolę, a w przypadku ogółu kontroli 2,53). Świadczy to o tym, że w trakcie pierwszych kontroli w obszarze prawnej ochrony pracy stwierdzano więcej uchybień niż w przypadku pozostałych kontroli.

Opisując najistotniejsze problemy w obszarze prawnej ochrony pracy należy wskazać, że w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 1078 wniosków i 58 poleceń. Ponadto skierowali 9 decyzji, które dotyczyły wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń. Przeciętnie w trakcie pierwszej kontroli w celu usunięcia ujawnionych nieprawidłowości wydawano znacznie więcej wystąpień i poleceń niż w przypadku ogółu kontroli (np. w trakcie pierwszych kontroli przeciętnie wydano 5,96 wniosków na kontrolę, a w przypadku ogółu kontroli 2,53). 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 czasu pracy (kontrole wskazują, że najczęściej naruszany przepis to art. 150 § 1 Kodeksu pracy, określający obowiązek ustalenia systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy). Niewiele mniej uchybień ujawniono w obszarze stosunek pracy. Ujawniano także uchybienia polegające na niewypłaceniu bądź nieterminowym wypłaceniu wynagrodzenia za pracę.

Stan prawnej ochrony pracy w kontrolowanych zakładach po raz pierwszy jest zróżnicowany. Dostrzegając pozytywne przykłady, zaznaczyć należy, że w znacznej liczbie zakładów stan ten znacznie odbiegał od oczekiwanego. Należy podkreślić, że w przeważającej grupie skontrolowanych podmiotów niezadowolający stan prawnej ochrony pracy nie wynikał ze złej woli, lecz z braku doświadczenia i wiedzy. Stan prawnej ochrony pracy w danym zakładzie w dużej mierze był skorelowany z sytuacją ekonomiczną kontrolowanego podmiotu. Pracodawcy znajdujący się w dobrej sytuacji ekonomicznej zazwyczaj zapewniali pracownikom lepsze warunki spożytkowania efektów pracy.

Należy zauważyć, że pierwsze kontrole miały przede wszystkim charakter instruktażowo-doradczy. W trakcie pierwszych kontroli inspektorzy pracy udzielili 813 porad prawnych (prawnych i technicznych), tj. przeciętnie przeszło 4 porady na kontrolę. Niemniej prawie co czwarta kontrola zakończyła się zastosowaniem sankcji karnej takiej jak mandat karny lub wniosek do sądu o ukaranie. W 38 przypadkach zastosowano inne

środki oddziaływania wychowawczego takie jak pouczenie, ostrzeżenie, zwrócenie uwagi. Często podstawą zastosowania tych środków były stwierdzone uchybienia w zakresie prawnej ochrony pracy.

W 2019 r. przeprowadzono 72 kontrole sprawdzające u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę. Celem tych kontroli była analiza prawidłowości wykonania wystąpień, decyzji oraz poleceń wydanych w celu usunięcia uchybień stwierdzonych w trakcie pierwszej kontroli. Podczas pierwszej kontroli w 72 podmiotach wydano 446 wniosków oraz wydali 20 poleceń. Ponadto skierowano do 1 pracodawcy 2 decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Podczas rekontroli stwierdzono zdecydowanie mniej nieprawidłowości. W celu ich usunięcia wydano 102 wnioski, 3 polecenia oraz 11 decyzji, dotyczących wypłaty wynagrodzenia. W związku z ujawnionymi wykroczeniami w 9 zakładach winnych ukarano mandatem karnym, a w 5 przypadkach zastosowano środek wychowawczy. W 8 tych przypadkach ujawnione wykroczenia dotyczyły wykroczeń opisanych w art. 281 i/lub art. 282 Kodeksu pracy.

W trakcie ponownych kontroli sprawdzono realizację 377 uprzednio wydanych wniosków. Stwierdzono, że uwzględniono zdecydowaną większość skierowanych wniosków, co niewątpliwie przyczyniło się do poprawy warunków pracy w kontrolowanych podmiotach. Niemniej zdarzają się przypadki, że kontrolowani po raz pierwszy 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. Pożądane efekty przynoszą dopiero kolejne kontrole skutkujące zastosowaniem sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu. I tak w 14 ponownie skontrolowanych podmiotach stwierdzono, że nie uwzględniono 43 uprzednio wydanych wniosków.

Podsumowując, podkreślić należy, że stan warunków pracy w kontrolowanych zakładach był zróżnicowany. Pomimo pozytywnych przykładów, podkreślić należy, że w niektórych zakładach zarówno wyposażenie stanowisk pracy, jak i warunki, w jakich praca była wykonywana, znacznie odbiegały od oczekiwanych. Stan warunków pracy w danym zakładzie w dużej mierze był skorelowany z sytuacją ekonomiczną kontrolowanego podmiotu.

3.10. Opieka zdrowotna – prawna ochrona pracy

W ramach tematu kontrolami objęto 5 podmiotów, w których przeprowadzono 6 kontroli. Podmioty te udzielają stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych oraz udzielają ambulatoryjnych świadczeń zdrowotnych.

Tabela 3.10. Opieka zdrowotna – prawna ochrona pracy – nieprawidłowości

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości
STOSUNEK PRACY	
Nieprawidłowy regulamin pracy	3
Nieprawidłowa treść umowy o pracę	2
Brak pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia	1
Nieprawidłowa pisemna informacja o warunkach zatrudnienia	1
Nieudostępnienie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu	1
Nieprawidłowa treść świadectwa pracy	1
Nieprawidłowo prowadzone akta osobowe	4
PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY	
Nieprawidłowości związane z prowadzeniem ewidencji czasu pracy lub nieprowadzenie ewidencji	3
Niewykazywanie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy poszczególnych pracowników w ewidencji czasu pracy	1
Powtórne zatrudnianie w tej samej dobie pracowniczej	3
Niezapewnienie 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego	4
Niezapewnienie 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego	3

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości
Nieprzestrzeganie limitu 150 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy	1
Zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 48 godzin w tygodniu	
Niezapewnienie co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy	4
Niewliczanie szkoleń w dziedzinie bhp do czasu pracy	1
PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O WYNAGRODZENIACH	
Nieprawidłowy regulamin wynagradzania	1
Niewypłacenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych	3
Nieterminowe wypłacanie pracownikom normalnego wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z tytułu przekroczenia normy dobowej	1
Nieprawidłowe rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy, bez wniosku pracownika, tj. poprzez udzielenie czasu wolnego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.	1
Niewypłacenie dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę przepracowaną w ramach dyżuru medycznego	2
Nieustalenie sposobu podwyższania wynagrodzenia zasadniczego w trybie i na zasadach przewidzianych przepisami tj. w drodze porozumienia stron uprawnionych w danym podmiocie leczniczym do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy (corocznie do dnia 31 maja) lub w zarządzeniu kierownika podmiotu (corocznie do dnia 15 czerwca).	1
Nieustalenie zasad podwyższenia wynagrodzenia pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawody medyczne na dzień 01.07.2018 r., tj. po zmianie ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych.	1
Zaniżenie wynagrodzenia zasadniczego pracowników za każdy miesiąc pracy począwszy od dnia 01.07.2018 r. (art. 3 ustawy z dnia 13 września 2018 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym oraz niektórych innych ustaw)	1
Niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	1
Potrącenie z wynagrodzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów	2
PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O URLOPACH WYPOCZYNKOWYCH	
Nieprawidłowe udzielanie urlopów wypoczynkowych	12
ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH	
Odpisy na ZFSS [nieprzekazanie lub nieterminowe przekazanie]	4
Nieprawidłowy regulamin ZFSS	1
POZOSTAŁE NIEPRAWIDŁOŚCI	
Niezawiadamianie odpowiedniego organu Państwowej Inspekcji Pracy o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni	1

Z powyższego zestawienia wynika, że najwięcej uchybień stwierdzono w obszarze wypłacania wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz urlopów wypoczynkowych. Nieco mniej nieprawidłowości dotyczyło ewidencji czasu pracy. W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 80 wniosków. W efekcie zostały przekazane informacje o realizacji większości wydanych wniosków.

3.11. Kontrole placówek handlowych

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

Placówki wielkopowierzchniowe

W ramach tego inspektorzy przeprowadzili 9 kontroli w placówkach handlowych, w których łącznie zatrudnionych było 460 pracowników. Dwie kontrole były przeprowadzone w związku ze skargami. W czasie kontroli inspektor częściowo 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 prowadzenie akt osobowych, brak przestrzegania obowiązku prowadzenia dla każdego pracownika oddzielnie dla każdego pracownika dokumentacji

związanej z czasem pracy (75 pracowników), nieudzielanie pracownikom przerwy dobowej w wymiarze co najmniej 11 godzin (7 pracowników), zatrudnianie dwukrotnie w ciągu doby, nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w sposób obejmujący co najmniej 14 dni kalendarzowych. Większość ujawnionych nieprawidłowości miała charakter jednostkowy i dotyczyła niewielkiej ilości pracowników. W dużej mierze nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony stosunki pracy wynikają z nieznamomości przepisów, czy też niewłaściwej ich interpretacji.

W konsekwencji inspektorzy pracy wystosowali do pracodawców 36 wniosków, z których większość została wykonana.

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, przeprowadzono 10 kontroli w zakresie przestrzegania prawa pracy przez pracodawców prowadzących mniejsze placówki handlowe. W skontrolowanych jednostkach zatrudniano łącznie 85 pracowników.

W obszarze przepisów prawa pracy nieprawidłowości najczęściej dotyczyły: niewłaściwego prowadzenia akt osobowych pracowników, treści umów o pracę, trybu wypowiedzenia umów o pracę i wydawania świadectw pracy, błędów w prowadzeniu dokumentacji czasu pracy, nietworzenia rozkładu czasu pracy, niewypłacaniu wynagrodzenia za pracę, nieterminowym zgłaszaniu do ubezpieczenia społecznego.

W efekcie działań inspektorów pracy, skierowano 45 wniosków, które w zdecydowanej większości zostały usunięte. W wyniku kontroli w stosunku do 3 osób działających w imieniu pracodawcy wszczęto postępowanie wykroczeniowe ukarano 1 osobę mandatem karnym oraz zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego.

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 2019 był drugim, w którym obowiązywały przepisy ograniczające handel w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. W ramach kontroli przestrzegania tych przepisów inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 141 kontroli w 121 podmiotach oraz 1 postępowanie wyjaśniające. 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 uzyskiwali informacje o otwartych placówkach. W tym zakresie wpłynęło 26 informacji, z czego 10 zostało uznane za zasadne.

Podczas rutynowych kontroli w niedziele, święta i inne dni, inspektorzy stwierdzili naruszenia zakazu handlu w 13 podmiotach, które dotyczyły 16 sklepów. Nieprawidłowości dotyczyły łącznie 31 osób z czego stwierdzono:

- pracę 28 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę,
- pracę 2 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych,
- pracę 1 osoby zatrudnionych nielegalnie, bez umów.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w mniejszych placówkach handlowych w zakresie naruszenia ograniczenia handlu w niedziele - podczas 10 kontroli. W mniej-

szych placówkach handlowych pracę w święto z naruszeniem ustawy stwierdzono w 2 przypadkach. Stwierdzono również 2 przypadki naruszenia zakazu handlu w niedziele w placówkach wielkopowierzchniowych.

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

W województwie warmińsko – mazurskim inspektorzy pracy najwięcej nieprawidłowości stwierdzili podczas kontroli w małych sklepach spożywczych oraz spożywczo – przemysłowych. Przedsiębiorcy prowadzący ten rodzaj działalności najczęściej próbowali omijać przepisy ustawy.

W ramach prowadzonych kontroli, inspektorzy pracy stwierdzili łącznie 16 nieprawidłowości, które miały w ocenie inspektorów znamiona wykroczeń. Skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu, który ukarał osobę winą grzywną w wysokości 1.000 zł.

10 osób winnych stwierdzonych wykroczeń inspektorzy pracy ukarali mandatami na łączną sumę – 10.600 zł.

W stosunku do 2 osób winnych stwierdzonych wykroczeń inspektorzy pracy zastosowali środki wychowawcze.

W 2019r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie w dni objęte zakazem handlu inspektorzy pracy pełnili telefoniczne dyżury, podczas których przyjmowali wszelkie zgłoszenia dotyczące naruszeń przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele, święta i w niektóre inne dni.

Ponadto w czasie kontroli prowadzonych w placówkach handlowych inspektorzy pracy udzielili 108 porad prawnych.

3.13. Pracownicze Plany Kapitałowe

Od 01 lipca 2019 zaczęły obowiązywać przepisy dotyczące pracowniczych planów kapitałowych. Na pracodawców został nałożony obowiązek zawarcia umów o zarządzanie PPK na podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób. W związku z tym przeprowadzono 3 kontrole w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących planów kapitałowych.

Kontrole wykazały następujące nieprawidłowości:

- dysponowanie pisemnymi rezygnacjami dla wszystkich pracowników, w imieniu których umowy o prowadzenie PPK nie zawarto,
- nie informowano pracowników, którzy ukończyli 55 lat i nie ukończyli 70 roku życia o możliwości złożenia wniosku o przystąpienie do PPK,
- odprowadzanie do PPK składki finansowane przez siebie i uczestników (brak deklaracji finansowania przez siebie wpłaty podstawowej) pomimo braku obowiązku (spełnienie przesłanek niewypłacalności),
- niewłaściwe stosowanie przepisów o terminach odprowadzania obliczonych i pobranych składkach.

Przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości była niedostateczna znajomość przepisów.

3.14. Podsumowanie

Napływające skargi (przeszło 1,5 tys.) są zawsze pierwszym sygnałem nieprawidłowości w określonych obszarach prawa pracy. W 2019 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 37 kontroli, które objęły prawie 2,5 tys. pracowników. Nieprawidłowości stwierdzono we wszystkich kontrolowanych zakładach. Dotyczyły przeważnie prowadzenia ewidencji czasu pracy, określenia systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy. Naruszono również przepisy w zakresie przekroczenia dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych, odpoczynku tygodniowego. W tym zakresie przeprowadzono 19 kontroli dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku. Skontrolowano prawie 20 tys. dni przepracowanych przez 83 kierowców. Kontrole wykazały, że 1/3 kierowców nie miała zapewnionego 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. W roku 2019 objęto kontrolą w zakresie czasu pracy urzędy administracji państwowej, jednostki samorządu terytorialnego oraz w korporacje. Stwierdzono w tym zakresie szereg nieprawidłowości. Szczególnie w zakresie ustalenia obowiązującego okresu rozliczeniowego, nieewidencjonowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, godzin nadliczbowych, niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, nierzetelne prowadzenia ewidencji czasu pracy.

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 dodatku za pracę w porze nocnej, dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów. 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 2019 roku w wyniku realizacji decyzji wydanych przez inspektorów na rzecz 12 pracowników wyegzekwowano prawie 12 tys. zł oraz w związku z realizacją 189 wniosków wypłacono przeszło 95 tys. zł.

Za jeden z najbardziej istotnych problemów uznać należy powierzenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. W 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 404 kontrole, których celem była ocena przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W trakcie 42 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. Realizując polecenia zatrudniono w formie umów o pracę 10 osób, które były wcześniej zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

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 59 podmiotach (na 390 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 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 cywilnoprawnych 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 nieujawnieniem 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 14 na 22 skontrolowanych pracodawców. Występują przypadki zawierania umów o pracę na okres dłuższy niż określony w przepisach prawa pracy, ponowne zawieranie umów na okres próbny. Występują w wielu przypadkach nieprawidłowości typu formalnego (np. niepoinformowanie o zmianach w zakresie warunków zatrudnienia, dotyczących długości okresu wypowiedzenia) i wynikały z niewiedzy i nieznamomości przepisów prawa pracy. W tym miejscu należy dodać, że obowiązujące od lutego 2016 roku zmieniające zasady zatrudniania na podstawie umów na czas określony są łamane. W kontrolowanych podmiotach w stosunku do 7 pracowników zawarto umowy na czas określony przekraczający 33 miesiące, bez wskazania przyczyn zatrudnienia na okres dłuższy na podstawie umów na czas określony.

Kontrole przeprowadzone w edukacji ponownie potwierdziły występowanie nieprawidłowości w obszarze przepisów prawa pracy dotyczących pracowników oświaty – zarówno pedagogicznych, jak i niepedagogicznych. Uchybienia dotyczyły nadużywanie zawierania umów na czas określony z nauczycielami kontraktowymi, brak zgody na zatrudnianie nauczycieli w wymiarze powyżej $\frac{1}{4}$ obowiązującego wymiaru godzin zajęć, nieprawidłowość wydatkowania środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W tym miejscu należy podkreślić, że powyższy stan zazwyczaj nie jest wynikiem złej woli samych pracodawców, lecz brakiem wykwalifikowanej kadry do zajmowania się sprawami kadrowymi.

We wszystkich 5 skontrolowanych podmiotach działalności leczniczej stwierdzono nieprawidłowości dotyczące prawnej ochrony pracy. Część nieprawidłowości dotyczyła spraw formalnych, np. nieprawidłowe regulaminy pracy, nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych, nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy. Miało to przełożenie na niezapewnienie 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, powtórne zatrudnianie w tej samej dobie pracowniczej, niezapewnienie co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy. W zakresie przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach stwierdzono

m.in.: niewypłacanie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę przepracowaną w ramach dyżuru medycznego, potrącenia z wynagrodzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów. Nadal występują nieprawidłowości związane z nieudzieleniem zaległych urlopów wypoczynkowych. Pracodawcy podnosili, iż ujawnione nieprawidłowości są wynikiem nieznamomości 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. Tylko w małych sklepach inspektorzy pracy ujawniali wykonywanie pracy w święto, z naruszeniem art. 151^{9a} Kodeksu pracy.

Nowym zadaniem inspektorów pracy w roku 2019 była kontrola przestrzegania przez placówki handlowe obowiązku przestrzegania ograniczenia handlu w niedziele i święta. W ramach tego kontroli poddano 121 podmiotów obejmujących 141 placówek handlowych oraz 1 postępowanie wyjaśniające. Stwierdzono naruszenie zakazu handlu w 13 kontrolach, które dotyczyły 16 sklepów, w których pracowało 31 osób. Zwrócić należy uwagę, że jest to następny rok obowiązywania tego przepisu i przedsiębiorcy starają się respektować zakaz, chociaż zdarzają się przypadki prób omijania przepisów 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.

Od 01 lipca 2019 zaczęły obowiązywać przepisy dotyczące pracowniczych planów kapitałowych. Na pracodawców został nałożony obowiązek zawarcia umów o zarządzanie PPK na podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób. W związku przeprowadzonymi kontrolami w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących planów kapitałowych, stwierdzono nieprawidłowości związane z problemami interpretacyjnymi lub wynikające z niedostatecznej znajomości przepisów.

IV. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYM-CZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

4.1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 706 kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Kontrolami objęto 8141 osób w 694 podmiotach, w których podobnie jak w latach poprzednich, przewidywano wysokie ryzyko naruszeń prawa i przewidywania te co do zasady miały przełożenia na liczbę stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie legalności, tj. handel, naprawy – 194 kontrole - 26,9 %, przetwórstwo przemysłowe 113 kontroli - 16% ogółu kontroli, budownictwo 118 kontroli – 16,7 %, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne 120 kontroli – 17%. Wskazać należy, że w sektorze: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo na 18 kontroli stwierdzono 1 nieprawidłowość w zakresie nielegalnego świadczenia pracy, co stanowi 5,55 % ogółu kontroli w tym sektorze, natomiast w sektorze handel, naprawy stwierdzono takich nieprawidłowości aż 50 co stanowi 25,8 % ogółu kontroli w tym sektorze i wskazuje, że statystycznie w co 4-tej kontroli potwierdziły się okoliczności wyczerpujące znamiona nielegalnego zatrudnienia. Pod względem liczby zatrudnionych osób przeważającą większość kontrolowanych (73%) stanowiły podmioty, w których pracę wykonywało do 9 zatrudnionych. Kolejne grupy zakładów to podmioty zatrudniając od 10 do 49 osób (23,2%), od 50 do 249 osób (3,1%). Najniższy odsetek kontroli dotyczył podmiotów zatrudniających powyżej 250 osób – 3 podmioty. W czasie kontroli zweryfikowano legalność zatrudnienia przeszło 8,1 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 177 pracujących osób (w roku poprzednim wykryto 454 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, za lata 2017-2018 w odniesieniu do 2019 r. wskazuje na widoczny spadek tego zjawiska, jednakże ma to związek ze wzrostem koniunktury oraz pojawiającym się nowym zjawiskiem na rynku pracy, jakim jest zatrudnianie „na czarno” cudzoziemców, którzy coraz liczniej zasilają szeregi kadry pracowniczej, szczególnie wymienionych wcześniej branż i sektorów oferując proste prace dotyczące najczęściej stanowisk robotniczych i prostych prac w przemyśle.

W 2019 roku widoczne jest zmniejszenie 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 oraz 123 przypadki nielegalnego zatrudnienia spowodowanego brakiem potwierdzenia na piśmie umowy o pracę. 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 2019 roku stwierdzono, że 22 osoby bezrobotne (w 2018 r.– 61), podjęły zatrudnienie lub wykonywanie innej pracy zarobkowej, bez zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy. Jest to spadek o 74% 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 zainteresowani nieu-

jawnianiem swoich dochodów, mających wpływ na świadczenia z pomocy społecznej czy świadczenia 500+. 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,
- ustawowe zapisy w zakresie umów cywilnoprawnych umożliwiające dopuszczenie do pracy na ich podstawie, co może skutkować i skutkuje legalizacją takich umów w terminie 7 dni,
- brak należytej staranności przy realizacji przez kontrolowane podmioty obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, legalności zatrudnienia oraz ubezpieczeń społecznych,
- świadczenie nielegalnej pracy przez osoby pochodzące z małych społeczności i posiadające niskie kwalifikacje i wykształcenie, mała mobilność,
- finansowanie innych zobowiązań pracodawcy ze środków przeznaczonych na składki na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy,
- 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. 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 46 mandatów karnych na kwotę 57.100 zł oraz skierowali 6 wniosków do sądu o ukaranie. W rozstrzygniętych już sprawach zapadły wyroki nakładające karę grzywny w ogólne wartości 5.900 zł. Rok wcześniej skierowano 26 wniosków do sądu. Widoczna zmiana w ilości mandatów w stosunku do skierowanych wniosków do sądu wynika z wprowadzenia przepisów umożliwiających stosowanie postępowania mandatowego wobec podmiotów naruszających przepisy w zakresie legalności zatrudnienia.

Ponadto w 41 przypadkach zastosowano środki wychowawcze (ostrzeżenia, pouczenia).

W oparciu o przeprowadzone kontrole oraz nałożone kary można wysnuć wniosek, że największa liczba nieprawidłowości występuje w małych podmiotach zatrudniających do 9 osób. W tych podmiotach nałożono 36 mandatów i skierowano 6 wniosków do sądu o ukaranie.

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

W roku 2019 przeprowadzono 196 kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Kontrolami objęto 183 podmioty, w których pracę wykonywało 881 cudzoziemców. W porównaniu z rokiem poprzednim zmniejszyła się liczba cudzoziemców objętych kontrolą (o 42%). Najwięcej kontrolowanych podmiotów należało do następujących sekcji gospodarki: przetwórstwo przemysłowe (31,2%), budownictwo (25,8%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (10,3%), usługi administrowania (7,6%), transport i gospodarka magazynowania (6,9%). Wśród objętych kontrolami cudzoziemców, najliczniejszą stanowili obywatele Ukrainy - 633 (71%), następnie obywatele Białorusi - 96 pracujących (10,8%), obywatele Mołdawii - 38 pracujących (4,3%).

W 2019 roku inspektorzy pracy stwierdzili nielegalne zatrudnienie 99 cudzoziemców, w tym 65 obywateli Ukrainy. Skala nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców była porównywalna z rokiem 2018. Najczęściej wykrywaną nieprawidłowością w zakresie zatrudniania cudzoziemców była praca bez wymaganego zezwolenia na pracę (w tym oświadczenie pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi nie zostało zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy) - 50 przypadków. Kolejne 42 przypadki to praca na innym stanowisku lub warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę bądź oświadczeniu o powierzeniu pracy zarejestrowanym w PUP.

W 2019 r. liczba cudzoziemców wykonujących pracę bez zawarcia umów w formie pisemnej znacznie wzrosła w porównaniu z rokiem ubiegłym - 36 przypadki (w 2018 r. - 8). Stwierdzono dwa przypadki, kiedy cudzoziemiec wykonywał pracę a posiadana przez niego podstawa pobytu na terytorium RP nie uprawniała go do tego.

W wyniku kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, w roku 2019 ujawniono zwiększoną, w stosunku do roku poprzedniego, liczbę wykroczeń dotyczących powierzenia pracy cudzoziemcom oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami inspektorzy pracy skierowali do sądów karnych dwa wnioski o ukaranie pracodawców lub osób działających w ich imieniu oraz ukarali mandataми karnymi 29 osób. Inspektorzy pracy w 2019r. zastosowali 32 środki oddziaływania wychowawczego na podstawie art. 41 Kodeksu wykroczeń wobec sprawców wykroczeń (głównie cudzoziemców wykonujących pracę nielegalnie).

W 2019r. w okresie letnim przeprowadzono wzmożone kontrole legalności zatrudnienia w placówkach sezonowych, gastronomicznych lub związanych z zakwaterowaniem. Kontrole nie wykazały zwiększonego zainteresowania zezwoleniami sezonowymi przez podmioty powierzające pracę cudzoziemcom.

W 5 podmiotach stwierdzono zatrudnianie cudzoziemców i zakresem objęto przestrzeganie przepisów dotyczących zezwoleń na pracę sezonową. Kontrole wykazały nieprawidłowości:

- powierzenie cudzoziemcowi pracy bez decyzji starosty w sprawie zezwolenia na pracę sezonową;
- powierzenie cudzoziemcowi pracy na warunkach niezgodnych z warunkami wskazanymi w wydanym zezwoleniu na pracę sezonową;
- nie zawarcie z cudzoziemcem odrębnej umowy pisemnej określającej warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej w związku z powierzeniem mu pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową;
- nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego cudzoziemca świadczącego pracę na podstawie zezwolenia na pracę sezonową;
- nieuwzględnienie w umowie zawartej z cudzoziemcem warunków wskazanych w zezwoleniu na pracę sezonową.

Kontrole przeprowadzone w 2019 r. wykazały, iż podmioty powierzające pracę cudzoziemcom na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy wpisanym do rejestru prowa-

dzanego przez PUP, naruszają przepisy regulujące te kwestie w podobnym zakresie, jak w roku 2018 r. Nie odnotowano nowych negatywnych tendencji w odniesieniu do lat ubiegłych. Podobnie, jak w roku ubiegłym, wśród głównych nieprawidłowości w zakresie zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom można wymienić powierzanie cudzoziemcom pracy na warunkach innych niż określone w oświadczeniach o powierzeniu pracy zarejestrowanych w PUP. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło świadczenia pracy na innych warunkach w zakresie wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu.

W 2019 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono kontrole w podmiotach, w których pracę wykonywali cudzoziemcy będący obywatelami Nepalu, Bangladeszu, Indii, Filipin. Stwierdzono jeden przypadek nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcowi - obywatelowi Bangladeszu. Powierzono pracę na innych warunkach niż wskazane w wydanym przez Wojewodę Warmińsko-Mazurskiego zezwoleniu na pracę. Ustalono, iż cudzoziemcowi, za przepracowany miesiąc, wypłacono należne wynagrodzenie w wysokości niższej niż wskazana w wydanej decyzji.

W przypadku pozostałych kontroli podmiotów, w których pracę wykonywali obywatele w/w państw stwierdzono naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przykładowo:

- powierzenie wykonywania pracy bez aktualnych szkoleń w zakresie bhp (wstępnych oraz okresowych);
- powierzenie wykonywania pracy bez aktualnych orzeczeń lekarskich;
- niezapewnienie pracownikom wykonującym pracę w strefie zagrożenia hałasem w środki ochrony indywidualnej (ochronniki słuchu);
- wykonywanie stałej pracy w pomieszczeniach nie posiadających oświetlenia światłem dziennym.

Jednocześnie stwierdzono nieprawidłowości dotyczące prawnej ochrony pracy, przykładowo: nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, nieterminowe zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego; nieterminowe wydanie świadectwa pracy; niewypłacenie należnego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Kontrole wykazały jednocześnie naruszenie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie niedopełnienia przez pracodawcę obowiązku pisemnego poinformowania wojewody w terminie 7 dni o zakończeniu pracy przez cudzoziemca wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

Jako przyczyny nieprawidłowości w zakresie legalnego zatrudniania oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców inspektorzy pracy najczęściej wskazywali:

- próby wykorzystania nielegalnej, znacznie tańszej siły roboczej obcokrajowców dla zwiększenia zysków przez powierzających taką pracę, co było przyczyną:
 - powierzania cudzoziemcom wykonywania pracy na innych warunkach niż określone w zarejestrowanym oświadczeniu bądź zezwoleniu na pracę;
 - nieuwzględnienia w umowach zawartych z cudzoziemcami, warunków określonych w oświadczeniu bądź zezwoleniu na pracę, w tym dotyczących wysokości wynagrodzenia;
- niedostateczną znajomość przez osoby reprezentujące podmioty powierzające pracę cudzoziemcom, obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych, co było przyczyną następujących uchybień:
 - niezyskaniem od cudzoziemca przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP i przechowywanie kopii tego dokumentu;
 - powierzanie pracy cudzoziemcom, którzy „legitymują się” oświadczeniem zarejestrowanym przez inny podmiot. W takich sytuacjach pracodawcy są przekonani, że jest to wystarczający warunek do legalnego powierzania pracy cudzoziemcowi.

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 informacje 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.

Podsumowując wyniki kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców należy wskazać, że w dalszym ciągu na terenie województwa warmińsko-mazurskiego skala nielegalnego powierzania 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 2019 roku inspektorzy przeprowadzili 17 kontroli agencji zatrudnienia. W jednym przypadku inspektor pracy podjął czynności sprawdzające, które nie doprowadziły do przeprowadzenia kontroli z uwagi na fakt utrudnienia przeprowadzenia kontroli przez pracodawcę.

Kontrole w dalszym ciągu ujawniają przypadki naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy. W odniesieniu do lat poprzednich odnotowano wzrost podmiotów, które świadczyły usługi agencji zatrudnienia bez wpisu do rejestru marszałka województwa. Ujawniono 3 takie przypadki i wszystkie dotyczyły prowadzenia działalności w zakresie świadczenia usług polegających na zatrudnianiu i kierowaniu pracowników do wykonywania pracy tymczasowej. W tym w jednym przypadku agencja zatrudnienia realizowała usługę outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej. W zakresie przestrzegania zasad prowadzenia agencji zatrudnienia ustalono, że nadal występują nieprawidłowości w zakresie kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. W szczególności w agencjach zatrudnienia stwierdzone zostały przypadki zawierania umów pośrednictwa pracy z osobami kierowanymi do podmiotu zagranicznego na warunkach niezgodnych z obowiązującymi przepisami, zawierania pisemnych umów z pracodawcą zagranicznym, do którego agencja zamierza kierować osoby do pracy za granicą niezgodnie z warunkami określonymi w obowiązujących przepisach, nieprowadzenia wykazu podmiotów, do których kierowane są osoby do pracy za granicą, nieprowadzenia wykazu osób skierowanych do pracy za granicą. Powyższe nieprawidłowości wynikały w głównej mierze z braku doświadczenia osób kierujących agencjami zatrudnienia. 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 dużej części kontrolowanych agencji zatrudnienia. W większości przypadków nie jest to świadome działanie, lecz wynika z nieopatrzności osób zamieszczających oferty zatrudnienia.

Nagminnym uchybieniem, występującym również w poprzednich latach jest niepodawanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Do pozytywnych zjawisk w porównaniu do ustaleń z lat ubiegłych można zaliczyć spadek naruszeń przepisów dotyczących opłacania składek na fundusz pracy. W 2018 r. nie odnotowano takich przypadków, podczas gdy w 2019 r. odnotowano jeden przypadek. Nowelizacja przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie z dniem 01.06.2017 r. 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. Obowiązek zawarcia przez agencję zatrudnienia z cudzoziemcem pisemnej umowy przed skierowaniem go do pracodawcy krajowego oraz przedstawienia jej pisemnego tłumaczenia na język dla niego zrozumiały.

Głównymi przyczynami nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli były:

- niedostateczna znajomość przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy w zakresie zasad prowadzenia agencji, co w konsekwencji skutkowało m.in.
- zawieraniem pisemnych umów z pracodawcą zagranicznym, do którego agencja zamierza kierować osoby do pracy za granicą niezgodnie z warunkami określonymi w obowiązujących przepisach,
- zawieraniem umów pośrednictwa pracy z osobami kierowanymi do podmiotu zagranicznego na warunkach niezgodnych z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- niedopełnienie obowiązków przez osoby prowadzące agencje zatrudnienia np. niepodawanie w dokumentach, ogłoszeniach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia,
- brak należytej organizacji pracy w agencjach zatrudnienia i wiedzy na temat prowadzenia usługi pośrednictwa pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do marszałka województwa warmińsko-mazurskiego 6 powiadomień o naruszeniu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia. W wyniku skierowanych powiadomień Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie wydał 1 decyzję o wykreśleniu podmiotu z rejestru agencji. W 2 przypadkach agencje zatrudnienia, po kontroli same złożyły wnioski o wykreślenie z rejestru – wydano 2 decyzje o wykreśleniu podmiotów z rejestru agencji. W 1 przypadku agencja zatrudnienia została wykreślona z rejestru przez WUP z urzędu za zaległości w opłacaniu składek na ZUS.

Agencje pracy tymczasowej

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili 9 kontroli agencji pracy tymczasowej. Struktura skontrolowanych podmiotów według formy prawnej prowadzenia działalności gospodarczej przedstawiała się następująco:

- 7 agencji zatrudnienia prowadzonych było w formie spółki z o.o., spółki akcyjnej lub spółki jawnej,
- 2 agencje zatrudnienia były prowadzone w formie jednoosobowej działalności gospodarczej.

W porównaniu do lat ubiegłych nadal odnotowywane są przypadki prowadzenia działalności w formie agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu. W 2019 r. ujawniono trzy takie przypadki. Kontrole przeprowadzone u pracodawców, do których takie podmioty skierowały pracowników, bądź zleceniobiorców wykazały, że charakter wy-

konywanych prac nosi znamiona pracy tymczasowej. Praca była świadczona na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, również pracodawca użytkownik wyznaczał takim pracownikom zadania i kontrolował ich wykonanie. Działania tego typu mogą stanowić nie tylko próbę obejścia przepisów zakazujących powierzenia pracownikom tymczasowym wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy. Jest to o tyle niebezpieczne zjawisko, że dotyczy coraz częściej branży budowlanej, gdzie takie prace są wykonywane stosunkowo często, choćby prace na wysokości. Agencje zatrudnienia coraz częściej odchodzą od modelu pracy tymczasowej przy zatrudnianiu pracowników, nie wykazując, że jest to praca tymczasowa. W związku z powyższym rezygnują z certyfikatu i składają wnioski do Wojewódzkich Urzędów Pracy o wykreślenie z rejestru agencji.

W 2019 r. zaobserwowano również wzrastającą praktykę zawierania umów cywilnoprawnych z osobami skierowanymi do wykonywania pracy tymczasowej. W takim przypadku dokonanie ustaleń faktycznych, czy praca jest wykonywana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest niezwykle utrudnione, gdyż kontrole należy przeprowadzić jednocześnie w agencji pracy tymczasowej i u pracodawcy użytkownika. W przypadku byłych zleceniobiorców zwłaszcza cudzoziemców istnieje problem z przeprowadzeniem postępowania wyjaśniającego z uwagi na bariery językowe oraz fakt, że zazwyczaj nie przebywają już na terytorium Polski. W takim przypadku agencje zatrudnienia negocjują i podważają ustalenia inspektorów pracy zarzucając im brak wystarczającego materiału dowodowego.

Następnym negatywnym zjawiskiem związanym z przestrzeganiem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jest kierowanie przez agencje zatrudnienia do pracodawcy użytkownika osób świadczących pracę tymczasową nie spełniającą wymogów pracy o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym. Jest to istotny problem, gdyż ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie przewiduje sankcji karnych za naruszenie powyższego zakazu. Ustawa nie zawiera również definicji pojęć pracy o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym, co daje agencjom dużą dowolność interpretacyjną, zachęca do obchodzenia prawa i powoduje obniżenie kosztów pracy przez pracodawcę użytkownika.

Zatrudnianie do pracy tymczasowej cudzoziemców z państw spoza UE

W 2019 r. przeprowadzono 5 kontroli w zakresie zatrudniania i kierowania do wykonywania pracy tymczasowej pracowników spoza UE. W jednym przypadku ujawniono, że podmiot zatrudniający i kierujący do wykonywania pracy tymczasowej cudzoziemców nie posiadał certyfikatu w tym zakresie. Kontrola wykazała, że podmiot kierował pracowników cudzoziemców spoza UE do pracy w zakładzie produkcyjnym.

W związku z naruszeniem przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy skierowano do sądu wnioski o ukaranie, bez przeprowadzania rozprawy i wymierzenie kary grzywny w wysokości 5.000zł. Do dnia sporządzenia sprawozdania nie zapadł jeszcze wyrok sądu. Skierowano również powiadomienie do Marszałka Województwa Warmińsko-Mazurskiego o prowadzeniu działalności w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej bez uzyskania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

W zakresie przestrzegania zasad prowadzenia agencji pracy tymczasowej powtarzającymi się uchybieniami są:

- niepodawanie w dokumentach, ogłoszeniach, ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz oznaczanie ofert jako „ofert pracy tymczasowej”,
- brak uzgodnień z pracodawcą użytkownikiem, w zakresie warunków pracy i wykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej,
- nie zawiadomienie na piśmie osób, którym powierzona ma być praca tymczasowa, o uzgodnieniach między pracodawcą użytkownikiem oraz agencją pracy tymczasowej,

- niepodawanie w świadectwach pracy, wydawanym pracownikom tymczasowym, informacji dotyczących pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa oraz okresów wykonywania takiej pracy,
- nie przekazywanie pracownikom tymczasowym informacji umożliwiającej im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji zatrudnienia w zakresie miejsca kontaktu, numeru telefonu, adres poczty elektronicznej, a także dni i przedziału godzinowego, kiedy możliwy jest taki kontakt.

W zakresie powierzania pracy tymczasowej cudzoziemcom stwierdzono przypadki nielegalnego powierzenia wykonywania pracy:

- rozpoczęcie pracy przez cudzoziemców przed datą wskazaną w oświadczeniu,
- powierzenia pracy na innych warunkach niż określono to w zezwoleniu na pracę, zezwoleniu na pobyt i pracę oraz oświadczeniu o powierzeniu cudzoziemcowi pracy zarobkowej w zakresie stanowiska pracy lub wymiaru czasu pracy,
- niezgłaszanie cudzoziemców, którym powierza się pracę zarobkową, do ubezpieczenia społecznego w ustawowym terminie.

Częstym naruszeniem jest również niepowiadomienie w formie pisemnej PUP, który zarejestrował oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, o podjęciu pracy przez tego cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego pracy oraz niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

W kontrolowanych agencjach pracy tymczasowej powierzono pracę tymczasową łącznie 53 obywatelom Ukrainy i jednemu Białorusinowi.

B. Pracodawcy użytkownicy

W 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 10 kontroli u pracodawców użytkowników.

W porównaniu do lat ubiegłych, należy zauważyć, że nadal występuje zjawisko nieprzestrzegania zakazu wykonywania przez pracowników tymczasowych na rzecz pracodawcy użytkownika prac szczególnie niebezpiecznych. Powyższe naruszenia tłumaczono brakiem znajomości przepisów, w szczególności ogólnych przepisów bhp definiujących rodzaje prac szczególnie niebezpiecznych. Nie można jednak wykluczyć, że było to celowe działanie. Nadal odnotowywane są nieprawidłowości w zakresie treści uzgodnień pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem warunków wykonywania pracy tymczasowej. Nieprawidłowości stwierdzono u większości kontrolowanych pracodawców użytkowników. Nie można wykluczyć, że zdarzają się przypadki celowego działania, w tym zakresie mające na celu takie ustalenie warunków wykonywania pracy tymczasowej, aby jak najbardziej obniżyć koszty zatrudnienia.

Do negatywnych zjawisk w porównaniu do ustaleń z lat ubiegłych można zaliczyć wzrost przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak należytej organizacji pracy u pracodawców użytkowników oraz słaby przepływ informacji pomiędzy agencjami pracy tymczasowej a pracodawcami użytkownikami. Jako dodatkową przyczynę można wymienić niedostateczną znajomości przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, jak również kodeksu pracy regulujących uprawnienia pracowników tymczasowych odmiennie niż pozostałych pracowników. Ponadto stwierdzane nieprawidłowości u pracodawców użytkowników wynikają również z braku rozeznania w rodzajach form zatrudnienia. Pracodawcy użytkownicy myślą często pojęcia praca tymczasowa i outsourcing, a w wyborze agencji często kierują się kryterium obniżenia kosztów prowadzenia działalności.

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 r. 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 2019 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 10 kontroli związanych z przestrzeganiem przepisów w zakresie delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług na podstawie wniosków Głównego Inspektoratu Pracy w następstwie próśb o udzielenie informacji otrzymanej z organów właściwych innych państw członkowskich UE/EOG lub Szwajcarii:

- Królestwo Belgii – 4 wnioski
- Austria – 2 wnioski
- Niemcy, Estonia, Łotwa, Francja po 1 wniosku.

Większość wniosków dotyczyła firm, których przeważającą działalnością były roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych. Nowością są przedsiębiorstwa, których przedmiotem świadczonej działalności gospodarczej jest transport drogowy towarów.

Najistotniejszą i powtarzającą się nieprawidłowością w 2019 r. był fakt niezgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób objętych wnioskami IMI. Dotyczyło to głównie cudzoziemców, którzy zostali skierowani do świadczenia pracy poza terytorium RP. stwierdzili również nieprawidłowości o charakterze formalnym - nie wskazanie w umowie o pracę miejsca świadczenia pracy pracownika delegowanego. Podobnie jak w 2018 r., zaobserwowano występowanie zjawiska delegowania pracowników z Polski do innych krajów UE, którzy nie posiadają obywatelstwa Polskiego. Analiza przeprowadzonych czynności wyjaśniających wykazała, iż w tym zakresie istnieje uzasadnione podejrzenie, że podmioty te prowadzą na terytorium RP fikcyjną działalność gospodarczą. Związane to było z brakiem możliwości nawiązania przez Inspektora pracy kontaktu z w/w przedsiębiorstwami. W miejscu wskazanym w dokumentach rejestrowych firmy jako siedziba, nie zastano osób reprezentujących podmiot, lokale były zamknięte. Na budynku, w których mieściły się biura w/w podmiotów, brak było szyldów wskazujących na prowadzenie w danym miejscu działalności.

b) Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług

W 2019 roku przeprowadzono 4 kontrole związane z przestrzeganiem przepisów w zakresie delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług. Objęto kontrolami łącznie 35 cudzoziemców, tj. 30 obywateli Mołdawii oraz 5 obywateli Rosji. Pracownicy objęci kontrolą zostali delegowani na terytorium RP w celu świadczenia usług polegających na wykonywaniu robót budowlanych.

Kontrole wykazały zmniejszenie skali nieprawidłowości dotyczących dopełnienia przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP obowiązku złożenia stosownego oświadczenia. Tylko w jednym przypadku zagraniczny pracodawca nie złożył do GIP oświadczenia o delegowaniu swoich pracowników na terytorium RP. Natomiast jeden podmiot spełnił obowiązek z opóźnieniem.

Ponadto ujawniono inne nieprawidłowości, np. niezapewnienie pracownikom warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikających z przepisów Kodeksu pracy. Najwięcej naruszeń w tym zakresie dotyczyło niewypłacenia wynagrodzenia za pracę na poziomie co najmniej płacy minimalnej. Stwierdzono również nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym dopuszczenie pracownika do pracy bez wymaganych uprawnień do obsługi maszyn i urządzeń, brak wyposażenia w obuwie robocze, brak zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości.

4.5. Pierwsza kontrola – legalność zatrudnienia

W 2019 r. przeprowadzono 181 kontroli w podmiotach funkcjonujące na rynku pracy nie dłużej niż 5 lat i należące do mikroprzedsiębiorstw (zatrudniające 1 do 9 osób) lub małe zakłady (10-49 osób), które nie były jeszcze kontrolowane. W zakresie kontroli oprócz prawnej ochrony pracy i bezpieczeństwa pracy skupiono się na legalności zatrudnienia.

W trakcie pierwszych kontroli w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej kontrolą objęto 623 osoby. W 45 podmiotach stwierdzono w tym obszarze nieprawidłowości. W ocenie inspektorów pracy w tych podmiotach 86 osób świadczyło pracę nielegalnie (11 osób świadczyło pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej umowy; 77 osób świadczyło bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego). W wyniku kontroli ustalono, że 9 bezrobotnych nie zawiadomiło PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności.

W 19 przypadkach kontrolowano również zagadnienie legalności zatrudnienia 89 cudzoziemców. W ocenie inspektorów pracy w 3 podmiotach, w przypadku 3 cudzoziemców stwierdzono uchybienia w obszarze legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej. W przypadku jednego cudzoziemca stwierdzono brak zezwolenia na pracę oraz brak zawarcia umowy w formie pisemnej. W przypadku kolejnego cudzoziemca stwierdzono brak zawarcia umowy w formie pisemnej. W przypadku innego cudzoziemców stwierdzono, że powierzono mu wykonywanie pracy na innych warunkach niż wskazane w zezwoleniu na pracę.

Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, analogicznie jak w latach poprzednich, wskazać należy:

- zainteresowanie niektórych osób podejmowaniem pracy nielegalnej, ponieważ świadczenia uzyskiwane z innych źródeł przysługują tylko osobom niewykazującym dochodów z pracy zarobkowej,
- brak należytej wiedzy lub staranności przy realizacji przez kontrolowane podmioty obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, legalności zatrudnienia oraz ubezpieczeń społecznych,
- 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,
- społeczne przyzwolenie na wykonywanie niezarejestrowanej pracy zarobkowej przez „zaradnych” bezrobotnych.

W 2019 r. przeprowadzono 56 kontroli sprawdzających u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę, w zakresie legalności zatrudnienia. Objęto sprawdzeniem 317 osób. W 18 podmiotach stwierdzono, że 30 osób świadczy pracę nielegalnie, w tym 5 osób świadczyło pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę, 23 osoby świadczyły pracę bez zgłoszenia do

ubezpieczenia społecznego. Kontrole wykazały, że 6 osób zarejestrowanych jako bezrobotne nie zawiadomiły PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności.

Podsumowując, podkreślić należy, że w trakcie ponownych kontroli w obszarze legalności zatrudnienia stwierdzano mniej uchybień niż w przypadku pierwszych kontroli. Jest to pozytywny efekt pierwszych kontroli. Pomimo pozytywnych przykładów, podkreślić należy, że w znacznej liczbie zakładów stan ten odbiegał od oczekiwanych. Brak wiedzy oraz wysokie obciążenia finansowe związane z zatrudnianiem pracowników – to przyczyny, jakimi pracodawcy najczęściej tłumaczą niespektowanie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. Według inspektorów pracy stan przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w danym zakładzie w dużej mierze był skorelowany z sytuacją ekonomiczną kontrolowanego podmiotu.

4.6. Podsumowanie

Podsumowując wyniki kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej przeprowadzonych w 2019 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 177 pracujących osób. Jest to wyraźny spadek w stosunku do roku 2018, gdy ujawniono 454 takie przypadki. Ma to związek ze wzrostem koniunktury oraz pojawiającym się nowym zjawiskiem na rynku pracy, jakim jest zatrudnianie „na czarno” cudzoziemców, którzy coraz liczniej zasilają szeregi kadry pracowniczej. 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. 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 zainteresowani nieujawnianiem swoich dochodów, mających wpływ na świadczenia z pomocy społecznej czy świadczenia 500+ 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 2019 roku inspektorzy pracy stwierdzili nielegalne zatrudnienie 99 cudzoziemców, w tym 65 obywateli Ukrainy. Skala nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w porównaniu z rokiem 2018 jest porównywalna. Najczęściej wykrywaną nieprawidłowością w zakresie zatrudniania cudzoziemców była praca bez wymaganego zezwolenia na pracę, w tym oświadczenia pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi nie zostało zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy.

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 2019 roku odnotowywano przypadki prowadzenia działalności w formie agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu – 3 przypadki.

V. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

5.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa – działania prewencyjne

Działania w ramach tematu zaplanowano na lata 2019-2021. Celem tych działań jest poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa 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 2019 roku, pierwszym roku kampanii, realizowaliśmy pierwszy etap tych działań, tj.: uczestnictwo pracodawców w szkoleniach oraz przeprowadzenie samokontroli warunków pracy w zakładach uczestniczących w programie. Efektem samokontroli ma być zaplanowanie i wdrożenie działań naprawczych i prewencyjnych adekwatnych do wyników tej samokontroli. Niezależnie od tego przeprowadzono dodatkowe szkolenia dla pracodawców. W szkoleniach tych wzięli udział przedstawiciele 21 zakładów przetwórstwa mięsnego. 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
Podmioty, które przystąpiły do programu prewencyjnego	21
Liczba przeprowadzonych szkoleń	3
Egzemplarze publikacji PIP wykorzystane podczas realizacji programu	80

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 przemo-cy), 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	10
Przeprowadzone szkolenia	8
Uczestnicy szkolenia	274
Podmioty zaliczone do harmonogramu centralnego, u których przeprowadzono wyłącznie szkolenie	7
Stoiska, konferencje, seminaria i spotkania itd. zorganizowane przez OIP (popularyzacja)	1
Uczestnicy biorący udział w działaniach popularyzacyjnych	85
Egzemplarze publikacji PIP (szt.) wykorzystane w trakcie realizacji programu	150

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



Z ubiegłorocznych doświadczeń, związanych z realizacją programu prewencyjnego wynika, że program cieszy się wśród pracodawców zainteresowaniem w szczególności z uwagi na to, że obejmuje on nie tylko zagadnienia związane ze skutkami stresu w miejscu pracy, lecz również zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy związane z mobbingiem, nierównym traktowaniem, molestowaniem, agresją, czy też przemocą psychiczną, które coraz częściej są dostrzegane przez pracodawców, jako wymagające podjęcia z ich strony działań zapobiegawczych lub przynajmniej uświadamiających pracowników o wiążących się z nimi zagrożeniach.

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 2018/19	Rok szkolny 2019/20
Liczba szkół ogółem, które realizowały program	35	32
Liczba nauczycieli biorących udział w programie	109	88
Liczba uczniów biorących udział w zajęciach, w tym:	4754	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez nauczycieli	4388	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	366	74
Liczba studentów biorących udział w zajęciach, w tym:	384	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez nauczycieli akademickich	316	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	68	20
Liczba stoisk, punktów informacyjnych, konferencji, seminariów, spotkań, szkoleń	14	6
Liczba wydawnictw PIP wykorzystanych w ramach realizacji tematu	446	345

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” i „W pierwszej pracy” (wydawnictwo ZUS) 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 siódmej edycji 42 uczniów z 21 szkół (626 z 24 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:

- Radio Plus oraz regionalnego portalu olsztyn23.com z regionalnego etapu konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy” oraz wręczenia nagród laureatom konkursu,
- Radio Plus o obowiązkach pracodawców związanych z wysokimi temperaturami na stanowiskach pracy, zatrudniania młodocianych w okresie wakacji, przy pracach sezonowych oraz założeń programu edukacyjnego PIP „Kultura bezpieczeństwa”).

5.4. Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw „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,
- 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,
- upowszechnianie problematyki wypadkowości podczas inicjatyw realizowanych wspólnie z partnerami społecznymi, organami nadzoru nad warunkami pracy i innymi podmiotami.

W ramach programu zorganizowano szkolenie, w którym uczestniczyło 19 osób z 18 zakładów, z których 17 zgłosiło 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 11 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	18
Liczba pracodawców, którzy przesłali do OIP „Ankiety specjalistyczną”	11
Liczba kontroli sprawdzających w wybranych zakładach pracy, które zakończyły się wręczeniem <i>Zaświadczeń o ukończeniu programu prewencyjnego PIP</i>	7
Liczba wręczonych <i>Zaświadczeń o udziale w szkoleniu PIP</i>	10
Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji tematu	80

Po zakończeniu przez pracodawców programów dostosowawczych w 7 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 7 pracodawcom przekazano

„zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP”. Pozostałym 10 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, 4 maszyny i urządzenia techniczne wyposażono w osłony lub inne urządzenia zabezpieczające.

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

W 2019 roku 60 pracodawców zgłosiło chęć przystąpienia do programu promocyjno-prewencyjnego. Zgodnie z założeniami w programie uczestniczą podmioty zatrudniające do 20 pracowników.

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 2019 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. Natomiast w grupie Zakładów Usług Leśnych przystąpiło 5 podmiotów zatrudniających w sumie 75 pracowników.

W szkoleniach zorganizowanych przez OIP wzięło udział 40 podmiotów. Chęć przystąpienia do kontroli audytowych zadeklarowały wszystkie podmioty biorące udział w szkoleniach. Pozytywny wynik audytu uzyskało 36 pracodawców i uzyskało *Dyplom PIP*. W stosunku do 4 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.

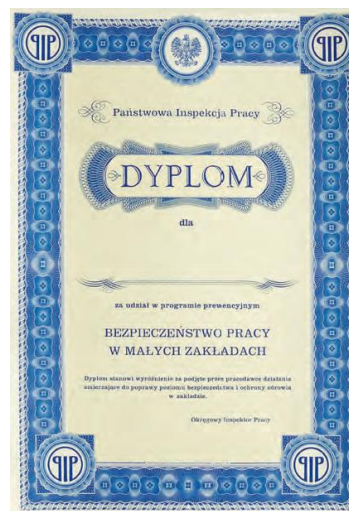
W ramach grupy pracodawców Zakładów Usług Leśnych skierowano 7 zaproszeń, z pośród których działaniami edukacyjnymi objęto 5 podmiotów.

Uczestnicy szkolenia zadeklarowali chęć udziału w programie. W uczestnicy szkolenia łącznie zatrudniają 75 pracowników na podstawie umów o pracę. W efekcie przeprowadzonych kontroli pozytywnie program ukończyły 3 podmioty otrzymując *Dyplom PIP*.

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/ Liczba zatrud. pracown.
Usługi leśne	3/35
Handel detaliczny i hurtowy	20/141
Gastronomia	5/53
Naprawa samochodów i maszyn	2/10
Usługi komunalne	2/22
Usługi tartaczno-drzewne	1/6
Usługi finansowe i ubezpieczeniowe	2/12
Usługi ogólnobudowlane	2/17
Obróbka metali	1/5
Agencje pracy tymczasowej	1/9
Razem	39/310



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”

Celem programu jest upowszechnianie zasad bezpieczeństwa pracy w rolnictwie poprzez:

- podnoszenie poziomu wiedzy rolników oraz członków ich rodzin w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych;
- propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi 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 uwalnianie ich na problem skali niebezpieczeństw związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwach rolnych oraz zagrożeń związanych z przebywaniem i zabawą na obszarach wiejskich;
- współpraca na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie z partnerami i podmiotami upowszechniającymi zasad bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, w tym m.in. z: jednostkami terenowymi KRUS, ośrodkami doradztwa rolniczego, or-

ganami administracji państwowej, samorządami terytorialnymi, zawodowymi i gospodarczymi, szkołami oraz innymi podmiotami.

Głównymi adresatami działań edukacyjnych i doradczych są rolnicy indywidualni oraz członkowie ich rodzin, a także uczniowie szkół wiejskich oraz studenci kierunków rolniczych (w tym praktykanci). Dodatkowymi adresatami działań prewencyjno-promocyjnych są wszyscy przedstawiciele społeczności wiejskiej, z każdej grupy wiekowej, ze szczególnym uwzględnieniem dzieci poniżej 16 lat, sołtysów, nauczycieli oraz opiekunów sprawujących nadzór nad uczniami odbywającymi praktyki w gospodarstwach rolnych. Ponadto adresatem są inne, wyżej niewymienione osoby, narażone na utratę życia lub zdrowia w związku z wykonywaniem pracy rolniczej (np. osoby pracujące dorywczo, sezonowo).

W trakcie realizacji zagadnień z zakresu prewencji i promocji bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie współpracował z Warmińsko – Mazurskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Olsztynie, Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddziałem Regionalnym w Olsztynie, Warmińsko-Mazurską Izbą Rolniczą w Olsztynie oraz szkołami o profilu rolniczym, a także szkołami podstawowymi.

Współpraca z tymi instytucjami polegała przede wszystkim na wspólnym organizowaniu konkursów i olimpiad z zakresu bhp w rolnictwie z udziałem uczniów szkół rolniczych, podstawowych oraz rolników indywidualnych. Wspólnie organizowano także szkolenia z zakresu bhp dla rolników i uczniów z terenów wiejskich.

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 poświęcaliśmy dużo czasu na spotkania z dziećmi i młodzieżą wiejską, przeprowadzając pogadanki, prelekcje, szkolenia i konkursy. Podejmowane były starania by u małych dzieci zaszczepić dbałość o bezpieczeństwo swoje i innych. Daje to szansę aby w przyszłości nie spodziewać się mniejszej ilości wypadków. W trakcie tych działań przekazywaliśmy wydawnictwa PIP.

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



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.
1	20	-	-	22	852	1	22	1	63	5	360	200

Tabela 5.6.2. Działania w ramach rolnictwa indywidualnego upowszechnianie w mediach

	Liczba
Publikacje prasowe	4
Wywiady, felietony, reportaże TV	3
Wywiady, felietony, reportaże radiowe	3
Promowanie tematyki bhp w rolnictwie na publicznych portalach internetowych (np. wp.pl, onet.pl, portale branżowe)	2

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	55	55
Gospodarstwa rolników in. w ramach konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”	22	22
W związku z wypadkami przy pracy	-	-
Gospodarstwa prowadzące praktyczną naukę zawodu	-	-
Prace polowe:		
- uprawa roślin	20	20
- żniwne	5	5

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. Z pewnością atrakcyjne nagrody fundowane przez OIP i innych współorganizatorów w konkursach przyciągają większą liczbę uczestników, zwiększając tym samym zainteresowanie tematyką bezpieczeństwa w rolnictwie.

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	238
Przeprowadzone szkolenia dla pracodawców i ich przedstawicieli	4
Pracodawcy, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	104
Place budowy, które objęto działaniami	4
Podmioty, które objęto pozostałymi działaniami informacyjno-promocyjnymi	115
Egzemplarze publikacji PIP (szt.) wykorzystane w ramach realizacji tematu *	254
Informacje związane z tematyką programu w mediach	5

* w liczbie uwzględniono następujące rodzaje wydawnictw: broszury, ulotki, plakaty, karty bhp

Z powyższej tabeli wynika, że zgodnie z założeniami w ramach programu realizowaliśmy różnorodne działania.

Na przykład w dniach 13-19 maja, w ramach ogólnokrajowej akcji przedstawiciele OIP uczestniczyli w *Tygodniu Bezpieczeństwa* we współpracy z trzema firmami budowlanymi. W trakcie spotkań inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenia, w których uczestniczyli pracownicy firm budowlanych. Wskazywano przede wszystkim występujące nieprawidłowości podczas realizacji procesów budowlanych, odnosząc się do organizacji stanowisk pracy, prac szczególnie niebezpiecznych prowadzonych na wysokości oraz występujących zagrożeń przy robotach ziemnych. 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 spotkanie informacyjno-edukacyjne promujące właściwe zachowania zapobiegające wypadkom w budownictwie. Spotkanie zostało zorganizowane na terenie budowy nowej siedziby zakładu produkcyjnego w Tomaszkowie.

Z inicjatywy Okręgowego Inspektoratu Pracy, w ramach trwającego „Tygodnia Bezpieczeństwa”, w siedzibie OIP w Olsztynie w dniu 17 maja odbyło się seminarium pt. „Bezpieczeństwo w Budownictwie”, którego uczestnikami byli przedsiębiorcy, przedstawiciele służb bhp, społeczni inspektorzy pracy oraz partnerzy społeczni. W spotkaniu uczestniczył, jako prelegent przedstawiciel Urzędu Dozoru Technicznego, który przedstawił zmiany w przepisach dotyczących eksploatacji urządzeń transportu bliskiego na placach budów. Ponadto omówiono m.in. obowiązki pracodawcy wynikające z przepisów bhp przy zabezpieczaniu prac szczególnie niebezpiecznych na budowach. Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie poruszyli problemy zagrożeń wypadkowych w budownictwie na przykładach studium przypadków.

W trakcie powyższych spotkań przekazano materiały szkoleniowe w postaci broszur i ulotek wspomagających działania wykonawców w celu doprowadzenia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy do poziomu zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

W dniu 10 grudnia 2019 r. odbyło się uroczyste zakończenie konkursu „Buduj Bezpiecznie” połączone z wręczeniem nagród laureatom.



5.8. Kampania informacyjna „Pracuję legalnie”

„Pracuję legalnie!” to trzyletnia, ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna. Rok 2019 był trzecim 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 deklarowanej 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	12
Przeszkoleni pracodawcy	307
Stoisk, punkty informacyjne	17
Konferencje, seminaria, spotkania itd. zorganizowane w województwie	8
Egzemplarze wydawnictw wykorzystanych do realizacji zadania	880
Doniesienia w mediach lokalnych i regionalnych (inspirowane przez OIP)	6

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



W trzecim roku prowadzenia kampanii „Pracuję legalnie” zauważyć należy wzrost liczby podmiotów zakwalifikowanych, jako pracodawcy, przeszkolonych i zapoznanych z materiałem przepisów prawnych regulujących i normujących kwestie legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców w formach stosunku prawnego, dozwolonego przez obowiązujące w Polsce przepisy prawa pracy czy kodeksu cywilnego. Zauważyć należy także zwiększenie wydanych w roku 2019, wobec roku 2018, w toku prowadzonych szkoleń, seminariów, spotkań czy udziału w organizowanych przez inne instytucje (urzędu pracy, OHP, instytucje samorządu terytorialnego – starostwa), wydawniczych dedykowanych tematyce kampanii „Pracuję legalnie”. W czasie wszystkich wydarzeń związanych z popularyzacją Kampanii, w czasie targów i dni otwartych oraz szkoleń udostępniano uczestnikom wydawnictwa, w tym dedykowanych najliczniejszej grupie cudzoziemców aktywnych zawodowo cudzoziemców na terenie działania OIP w Olsztynie, obywatelom Ukrainy. Trzeci rok Kampanii „Pracuję legalnie”, tak jak w latach ubiegłych, koncentrował się także w obszarze public relations w mediach

społecznościowych o zasięgu lokalnych lub regionalnych, np.: telewizja TVP3 - program „Opinie”, Radio Olsztyn, prasa lokalna „Kurier Iławski”, „Tygodnik Szczytno”, „Kurek Mazurski”- łączny nakład tygodników wyniósł 18,500 egzemplarzy.

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.

Innym przykładem działania w ramach kampanii były:

- udział Okręgowego Inspektora Pracy w programie "Opinie" prezentowanym na antenie TVP3 Olsztyn,
- wywiady kierownictwa OIP dla dziennikarzy Radia PLUS oraz telewizji TVP 3 Olsztyn,
- udział kierownictwa OIP w XIII Targach Pracy w Szczytnie, Warmińsko-Mazurskim Kongresie Zawodowym,
- udział przedstawicieli OIP w spotkaniu Kierowników Centrów Aktywizacji Zawodowej i Koordynatorów Usług Rynku Pracy,
- udział w cyklu szkoleń w ramach współpracy prowadzone z instytucjami zrzeszonymi w partnerstwie Pakt dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego,
- działania informacyjne w mediach lokalnych i regionalnych.

5.9. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa

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 5.9. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa

Działania podejmowane w ramach kampanii	Liczba
Przeprowadzone szkolenia	1
Przeszkoleni pracodawcy	18
Podmioty objęte działaniami informacyjno-promocyjnymi	17
Podmioty, które przesłały do OIP „Ankiety specjalistyczną”	11
Wydane Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP, po kontroli sprawdzającej	10

W czerwcu 2019 roku w siedzibie OIP przeprowadzono szkolenie, podczas którego zapoznano uczestników z założeniami programu, przekazano niezbędną wiedzę z wykorzystaniem standaryzowanych materiałów szkoleniowych, poruszano problematykę wypadkowości pracowników o stażu krótszym niż rok oraz kwestię rzetelnego przygotowania pracowników do pracy, omówiono szczególne traktowanie pracowników w pierwszym roku ich pracy na danym stanowisku oraz jakość i rzetelność postępowań powypadkowych mających na celu ustalenie przyczyn wypadku przy pracy adekwatnych do przebiegu zdarzenia, co jest szczególnie istotne dla skutecznej prewencji wypadkowej. Ponadto przekazano materiały wydawnicze PIP. W szkoleniu uczestniczyło 19 osób z 18 zakładów, z których 17 zgłosiło się do udziału w programie i wnioskuje o objęcie zakładu

programem prewencyjnym. Po zakończeniu przez pracodawców dostosowawczych, w 7 zakładach przeprowadzono kontrole.

Weryfikacja informacji od pracodawców wykazała uzyskanie następujących efektów:

- zakupiono „Centrum” do obrabiania elementów meblowych oraz zakupiono zmechanizowane narzędzia ręczne,
- wyposażono pracowników w środki ochrony indywidualnej: okulary ochronne, raki na obuwiu zapobiegające poślizgnięciu oraz kombinezony jednorazowe do wycinki barszczu Sosnowskiego,
- dokonano przeglądu dróg komunikacyjnych i zorganizowano je zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- zakupiono urządzenia pomocnicze do transportu ręcznego – chwytaki do przenoszenia rur stalowych,
- ograniczono czas ekspozycji pracowników na hałas poprzez wprowadzenie rotacji na stanowiskach pracy.

5.10. Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”

W ramach realizacji tematu „Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” przeprowadzono szkolenie dla pracodawców i ich przedstawicieli. W szkoleniu wzięło udział 22 pracodawców i ich przedstawicieli tj. pracowników zatrudnionych w służbach księgowo-kadrowych oraz w komórkach związanych bezpośrednio z zarządzaniem transportem.

Tabela 5.10. Kampania informacyjna „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”

Działania podejmowane w ramach kampanii	Liczba
Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie na szkolenie	30
Przeprowadzone szkolenia	1
Przeszkoleni pracodawcy i ich przedstawiciele	22
Podmioty objęte działaniami informacyjno-promocyjnymi	22
Liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystanych podczas realizacji tematu	35

Podczas szkolenia zapoznawano pracodawców z przepisami praw pracy w zakresie czasu pracy kierowców, przepisami w zakresie czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdów oraz odpoczynków. Omawiano także regulacje w zakresie ustawy o transporcie drogowym w zakresie rozszerzonego taryfikatora kar za naruszenia związane z czasem pracy kierowców. Przeprowadzone szkolenie stało się okazją do poprawy świadomości pracodawców w zakresie ciążących na nich obowiązkach wynikających z przepisów prawa pracy.

5.11. 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 5.11. 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 -VII edycja (finał regionalny odbył się 17 grudnia 2019r.)	42	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	6	6 nagród (3 nagrody rzeczowe dla kierowników budów oraz 3 statuetki okolicznościowe w etui dla przedsiębiorców)
Bezpieczne gospodarstwo rolne	48	3 nagrody rzeczowe (puchary)

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

- ✓ 20 marca w siedzibie OIP odbyły się wojewódzkie eliminacje do **ogólnopolskiego konkursu „Najsprawniejszy w zawodzie 2019”** w zakresie bhp, z elementami prawa pracy. Wzięło w nich udział 18 laureatów eliminacji lokalnych ze wszystkich jednostek opiekuńczo-wychowawczych WM WK OHP oraz CKiW w Gołdapi. Otwarcia konkursu dokonał zastępca Okręgowego Inspektora Pracy oraz zastępca Wojewódzkiego Komendanta OHP. Zwycięzcą wojewódzkiego etapu Ogólnopolskiego Konkursu Najsprawniejszy w zawodzie 2019 została uczestniczka Grupy Wychowawczej w Nidzicy, II miejsce przypadło uczniowi ze Środowiskowego Hufca Pracy w Elblągu, a III miejsce zajął przedstawiciel z Hufca Pracy w Ostródzie. Laureaci otrzymali atrakcyjne nagrody ufundowane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Warmińsko-Mazurską Wojewódzka Komendę OHP, a dla wszystkich pozostałych uczestników organizatorzy przygotowali upominki.
- ✓ W dniu 12 kwietnia na terenie Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego odbyły się eliminacje okręgowe **43. Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Rolniczych**, której OIP był jednym ze współorganizatorów. W rywalizacji uczestniczyło 168 uczniów, którzy startowali w 9 blokach tematycznych, tj. produkcja roślinna, produkcja zwierzęca, architektura krajobrazu, mechanizacja rolnictwa, technologia żywności, gastronomia, agrobiznes, weterynaria oraz leśnictwo. Do udziału w eliminacjach centralnych, które odbyły się w dniach 7-8 czerwca 2019r. zakwalifikowało się 29 uczniów. Celem Olimpiady jest popularyzacja wśród młodzieży szkół rolniczych fachowej wiedzy rolniczej, rozwijanie zainteresowań w dziedzinie rolnictwa oraz pogłębianie wiedzy teoretycznej połączonej z praktyką. OIP Olsztyn ufundował dwie nagrody rzeczowe w postaci sprzętu elektronicznego, które otrzymali laureaci: I miejsca w bloku mechanizacja rolnictwa i III miejsca w bloku produkcja zwierzęca. Nagrody wręczył z-ca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych. W trakcie Olimpiady pracownicy OIP zorganizowali na terenie

- Uniwersytetu stoisko informacyjne, na którym udzielano porad oraz eksponowano wydawnictwa PIP dot. m.in. bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie.
- ✓ W dniu 9 kwietnia odbył się etap regionalny **XIX edycji konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”**. Organizatorem konkursu na etapie regionalnym była Warmińsko-Mazurska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości wraz ze zrzeszonymi w niej cechami, Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie oraz Kuratorium Oświaty. Do konkursu przystąpiło 28 pracowników młodocianych z 6 cechów rzemieślników i przedsiębiorców z miejscowości Lubawa, Ostróda, Braniewo, Biskupiec, Szczytno i Iława. Uczestnicy konkursu rozwiązywali test składający się z 35 pytań z zakresu: prawa i technicznego bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz zasad udzielania pierwszej pomocy, a następnie 6 osób, które uzyskało z ww. testu największą liczbę punktów, odpowiadało dodatkowo na pytania komisji konkursowej. Laureatom konkursu wręczono ufundowane przez organizatorów atrakcyjne nagrody rzeczowe w postaci sprzętu elektronicznego, a pozostali uczestnicy otrzymali okolicznościowe dyplomy i drobne upominki. Nagrody ufundowane przez OIP wręczył z-ca OIP ds. prawno-organizacyjnych. Zdobywcy pierwszego i drugiego miejsca na szczeblu wojewódzkim reprezentowali województwo w etapie ogólnopolskim konkursu, który odbył się w maju 2019 r. w Warszawie.
 - ✓ W dniu 17 maja w Centrum Edukacji i Inicjatyw Kulturalnych w Olsztynie odbył się finał wojewódzki **IX edycji Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego** dla Dzieci pod hasłem **„Bezpiecznie na wsi: maszyna pracuje a dziecko obserwuje”** organizowanego, jak co roku przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Kierowany jest on do uczniów wiejskich szkół podstawowych. Jego celem jest promowanie pozytywnych zachowań związanych z pracą i zabawą dzieci na terenie gospodarstw rolnych. Tegoroczna edycja ukierunkowana była na sposoby zapobiegania wypadkom związanym z wykorzystywaniem w gospodarstwach rolnych maszyn i urządzeń rolniczych. W tegorocznej edycji w województwie warmińsko-mazurskim wzięło udział 199 szkół podstawowych, które przysłały 2322 prace. W drodze eliminacji wojewódzkich, do etapu centralnego zakwalifikowano 96 najlepszych prac plastycznych, po 6 z każdego województwa. Były one ocenione według następujących kryteriów: zgodność z tematyką konkursu i jej trafne przedstawienie, walory estetyczne pracy oraz oryginalność i pomysłowość w zobrazowaniu przesłania konkursu. W trakcie wydarzenia zastępca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych złożył gratulacje i wręczył nagrody ufundowane przez OIP Olsztyn sześciorgu uczestnikom, którzy otrzymali wyróżnienia w dwóch kategoriach wiekowych (kl. 0-III i IV-VIII). Finał etapu centralnego konkursu odbył się 14 czerwca 2019 r. w Centralnej Bibliotece Rolniczej w Warszawie.
 - ✓ W dniu 10 maja w sali Biblioteki Głównej UWM w Olsztynie odbył się finał **Konkursu Prawa Pracy**, zorganizowanego przez Katedrę Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego Wydziału Prawa i Administracji UWM, OIP w Olsztynie oraz Studenckie Koło Naukowe Prawa Pracy. W finale konkursu udział wzięło 9 najlepszych studentów wyłonionych w wyniku pierwszego etapu konkursu, który polegał na rozwiązaniu pytań testowych z zakresu prawa pracy. Natomiast w drugim etapie finału, studenci zmagali się z odpowiedziami ustnymi na trzy pytania przygotowane przez inspektorów OIP w Olsztynie, z których jedno miało charakter przypadku. Wydarzenie to zakończyło się wyłonieniem laureatów trzech pierwszych miejsc, którym **nagrody rzeczowe ufundowane przez OIP wręczył okręgowy inspektor pracy**. Ponadto najlepsza trójka otrzymała oceny bardzo dobre z przedmiotu prawa pracy.
 - ✓ W dniach 28-31 maja w Ośrodku Szkolenia i Wychowania w Pasłęku odbywał się **ogólnopolski konkurs „Najsprawniejszy w zawodzie 2019”** w zawodzie fryzjer oraz w zakresie BHP z elementami prawa pracy, który zorganizowały wspólnie

- Komenda Główna OHP i Warmińsko-Mazurska Wojewódzka Komenda OHP, przy udziale OIP w Olsztynie. W dniu 29 maja 2019r. 32 uczniów rozwiązywało test z zakresu prawa pracy i przepisów bhp. Następnego dnia odbyło się uroczyste podsumowanie i zakończenie konkursu, na które przybyło wielu gości, m.in. Wicewojewoda Warmińsko-Mazurski, Burmistrz Pasłęka oraz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy. Wśród uczestników konkursu z zakresu BHP z elementami prawa pracy pierwsze miejsce zdobył reprezentant z opolskiej komendy OHP, drugie śląskiej komendy OHP, natomiast trzecie z komendy łódzkiej. Laureaci otrzymali z rąk Wojewódzkiego Komendanta OHP oraz przedstawicielki Komendy Głównej OHP pamiątkowe statuetki, dyplomy i nagrody, a wszyscy uczestnicy konkursu – pamiątkowe dyplomy i upominki. **Specjalną nagrodę dla zdobywcy pierwszego miejsca w kategorii BHP z elementami prawa pracy ufundowaną przez Państwową Inspekcję Pracy wręczył Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie ds. Nadzoru.** Honorowy patronat nad przedsięwzięciem objął Wojewoda Warmińsko-Mazurski. Konkurs jest jednym z działań OHP mających na celu promowanie wiedzy z zakresu BHP i kształcenia dobrych fachowców. Jego głównym celem jest stworzenie uczestnikom OHP kończącym w roku 2019 cykl kształcenia możliwości sprawdzenia poziomu przygotowania do egzaminów kwalifikacyjnych.
- ✓ W dniu 19 czerwca w Warmińsko-Mazurskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Olsztynie odbył się **finał wojewódzki Olimpiady Wiedzy Rolniczej, Ochrony Środowiska i BHP w Rolnictwie**. Współorganizatorem wydarzenia oraz sponsorem nagród był Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. W Olimpiadzie uczestniczyły osoby w wieku 18–35 lat, które prowadzą lub zamierzają prowadzić, na terenie województwa, samodzielnie gospodarstwo rolne, uczniowie i studenci warmińsko-mazurskich szkół/uczelni rolniczych. Tematyka zagadnień olimpiady obejmowała m.in. zasady BHP w gospodarstwie rolnym w tym podczas obsługi zwierząt oraz prac polowych. W finale wzięło udział 47 zwycięzców eliminacji powiatowych. Nad prawidłowym przebiegiem Olimpiady czuwała komisja, w której znalazł się przedstawiciel OIP w Olsztynie. Finaliści wykazali się doskonałą znajomością z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie, ochrony środowiska, a także innych zagadnień związanych z rolnictwem. Nagrody finalistom ufundowane przez Państwową Inspekcję Pracy wręczył Okręgowy Inspektor Pracy.
 - ✓ W dniach 7 i 8 września podczas zorganizowanych na terenie Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Olsztynie **Jesiennych Targach Rolniczych „Wszystko dla rolnictwa”**. odbyło się m.in. uroczyste podsumowanie etapu wojewódzkiego 17 edycji konkursu **„Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”**, którego Państwowa Inspekcja Pracy jest współorganizatorem. W drugim dniu Targów miało miejsce rozstrzygnięcie i uroczyste wręczenie nagród także w innych konkursach adresowanych do rolników i mieszkańców wsi, w tym w konkursie fotograficznym **„Rolnictwo to moja pasja”**. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie ufundował nagrodę dla laureata I miejsca w tym konkursie autora najlepszego zdjęcia w kategorii: **„Bezpieczna praca na wsi”**. Ponadto wyróżnione osoby otrzymały atrakcyjne nagrody rzeczowe, w tym ufundowane przez OIP w Olsztynie. Nagrody w konkursach, których byliśmy współorganizatorem wręczył zastępca okręgowego inspektora pracy.
 - ✓ W dniu 9 września na terenie Parku Naukowo-Technologicznego w Ełku odbyły się **międzyzakładowe Zawody z zakresu tematyki BHP** z udziałem drużyn reprezentujących zakłady pracy i szkoły ponadgimnazjalne z terenu miasta. Współorganizatorem zawodów był Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. W rywalizacji brały udział 5-osobowe drużyny z zakładów pracy znajdujących się w Ełku. W zawodach udział wzięło łącznie 30 osób, w tym 5 opiekunów. Rywalizacji przyglądali się Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie ds. Nadzoru oraz Kierownik Oddziału Państwowej Inspekcji Pracy w Ełku. Drużyny rywalizowały ze sobą w następujących dyscyplinach: wiedza, ratownictwo medyczne, transport ręcz-

ny oraz transport wózkiem widłowym, ochrona przeciwpożarowa. Podczas obserwacji konkurencji każdy z sędziów wskazywał także najlepszego zawodnika spośród uczniów danej szkoły, który był dodatkowo typowany do otrzymania nagrody specjalnej ufundowanej przez OIP w Olsztynie. Rywalizacja była bardzo zacięta. Uczestnicy zawodów otrzymali nagrody i upominki ufundowane przez OIP. Wręczył je zastępca okręgowego inspektora pracy.

5.12. Inne działania popularyzujące prawo pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy

Poza wymienionymi wyżej działaniami, w 2019 roku miały miejsce:

- ✓ W dniach 22-25 stycznia oraz 19-21 lutego inspektorzy OIP uczestniczyli, w charakterze prelegentów, w zorganizowanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie szkoleniu dla pracodawców z terenu województwa warmińsko-mazurskiego. Głównym tematem szkolenia, w którym udział wzięło ponad 100 przedsiębiorców, były **„E-akta – zmiany w zasadach przechowywania akt pracowniczych”**. Inspektorzy przedstawili słuchaczom założenia i obecny stan prawny obowiązujący od 1-go stycznia 2019 r. po wejściu w życie Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej. Zwrócili uwagę i omówili najistotniejsze zmiany i nowości wprowadzone rozporządzeniem. Omawiano także zmiany w ewidencji czasu pracy. Szkolenia te mają charakter cykliczny. Cieszą się dużym zainteresowaniem.
- ✓ W dniu 21 marca w ramach **XIII Targów Pracy** zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie, wzięli udział przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy. Podczas Targów wolne stanowiska pracy prezentowało 64 przedsiębiorców z regionu. Obecni byli również przedstawiciele agencji zatrudnienia dysponujący wolnymi miejscami pracy oraz pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Zatrudnienia w Olsztynie. Przedstawiciele Sekcji Prewencji i Promocji OIP wystawili stoisko promocyjne, na którym zostały udostępnione nieodpłatnie materiały promocyjne i informacyjne dotyczące zagadnień pracy, które cieszyły się dużym zainteresowaniem.
- ✓ W dniu 22 marca w Zespole Szkół Chemicznych i Ogólnokształcących w Olsztynie odbyła się **konferencja „Rozwijanie kompetencji zawodowych szansą na lepszy start na rynku pracy”**, w której uczestniczyli przedstawiciele OIP. Inspektor pracy przedstawił prezentację nt. „Zagrożenia psychospołeczne – stres i mobbing w środowisku pracy”. Głos zabierali ponadto uczniowie - uczestnicy stażu i praktyk zagranicznych oraz absolwenci szkoły. Kierownictwo OIP reprezentował na konferencji z-ca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru.
- ✓ W dniu 22 marca pomiędzy **wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, a Okręgowym Inspektorem Pracy w Olsztynie zawarte zostało Porozumienie o współpracy**. Strony zadeklarowały wspieranie wzajemnych inicjatyw na rzecz popularyzacji i pogłębiania wiedzy z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Obie instytucje zobowiązały się współdziałać w obszarach działalności edukacyjnej oraz naukowo-badawczej poprzez współorganizowanie konferencji naukowych, współuczestniczenie w badaniach w zakresie istotnych zagadnień dotyczących ochrony pracy oraz współuczestnictwo przy analizie, promowaniu i badaniu prawnych zagadnień ochrony człowieka w środowisku pracy. W ramach realizacji tego porozumienia, w dniu 17 kwietnia dla grupy studentów z Koła Naukowego Prawa Pracy z Wydziału Prawa UWM kierownictwo OIP w siedzibie urzędu zorganizowało spotkanie informacyjne, podczas którego pracownicy OIP omówili m.in. organizację, uprawnienia i kompetencje PIP, harmonogram działania OIP na rok 2019 oraz działalność prewencyjno-promocyjną urzędu

POROZUMIENIE O WSPÓŁPRACY
zawarte w dniu 22 marca 2019 roku w Olsztynie pomiędzy:

Dzianem Wydziału Prawa i Administracji prof. UWM dr hab. Mieczysławem Róžańskim,
a
Okręgowym Inspektorem Pracy w Olsztynie - Panem Jarosławem Kowalczykiem

§1

Celem porozumienia jest współpraca pomiędzy Wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (WPIA UWM) i Państwową Inspekcją Pracy – Okręgowym Inspektorem Pracy w Olsztynie (PIP OIP) w zakresie współdziałania w badaniu, analizie i promowaniu prawnych zagadnień ochrony człowieka pracującego w środowisku pracy.

§2

Dzian WPIA UWM deklaruje:

- 1) organizowanie konferencji poświęconych wybranym doniosłym prawnym zagadnieniom prawa pracy,
- 2) organizowanie spotkań studentów WPIA UWM z kadrą PIP OIP w Olsztynie,
- 3) współuczestnictwo wraz z Okręgowym Inspektorem Pracy w badaniach w zakresie istotnych zagadnień dotyczących ochrony pracy.

§3

Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie deklaruje:

- 1) uczestnictwo w organizacji konferencji naukowych poświęconych wybranym doniosłym zagadnieniom prawa pracy,
- 2) zaangażowanie na polu edukacyjnym w zakresie przekazywania wiedzy praktycznej dotyczącej prawa pracy,
- 3) stworzenie możliwości odbywania przez studentów WPIA praktyk studenckich w PIP OIP w Olsztynie. Szczegółowe zasady odbywania praktyk zawodowych przez studentów Wydziału określa załącznik do Porozumienia.

§4

Strony Porozumienia deklarują wspieranie wzajemnych inicjatyw na rzecz popularyzacji i pogłębienia wiedzy z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, w szczególności ochrony człowieka w środowisku pracy.

§5

W zakresie wskazanym w §1 Dziekan WPIA oraz Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie deklaruje:

- 1) odbyć, co najmniej dwa razy w roku, spotkania celem podsumowania rezultatów działań objętych niniejszym Porozumieniem,
- 2) konsultować się w sprawach objętych Porozumieniem,
- 3) wspierać się wzajemnie fachowym doradztwem i działaniem w celu realizacji zadań określonych w § 2 i § 3 Porozumienia.

§6

W zakresie koordynacji zadań podejmowanych na mocy Porozumienia, Dziekan WPIA jako osobę odpowiedzialną za utrzymywanie stałych kontaktów roboczych wskazuje Panią dr Kamilę Naumowicz – adiunkta w Katedrze Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego WPIA, a Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie wyznacza Pana Łukasza Szycha – Zastępcę OIP w Olsztynie ds. Prawno-Organizacyjnych.

§7

Porozumienie zawarte jest na czas nieokreślony. Porozumienie może być rozwiązane przez każdą ze stron z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.





§8

Porozumienie o współpracy zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron. Wszelkie zmiany treści niniejszego Porozumienia dokonywane są w formie pisemnej pod rygorem nieważności.


Dziekan
Wydziału Prawa i Administracji
Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego
w Olsztynie


Okręgowy Inspektor Pracy
w Olsztynie

- ✓ W dniu 5 kwietnia w siedzibie OIP odbyło się pierwsze z dwóch szkoleń **dla społecznych inspektorów pracy, zorganizowane z inicjatywy Regionu Warmińsko-Mazurskiego NSZZ „Solidarność”**. Podczas szkolenia prowadzonego przez inspektorów pracy omówiono m.in. ustawę o społecznej inspekcji pracy oraz uprawnienia organizacji związkowych wynikające z ustawy o związkach zawodowych. Szkolenie było ponadto okazją do podsumowania współpracy OIP w Olsztynie z NSZZ „Solidarność”. W spotkaniu wzięli udział: przewodniczący zarządu regionu związku oraz okręgowy inspektor pracy. Kolejne szkolenie dla społecznych inspektorów pracy odbyło się w dniu 9 maja br.
- ✓ W dniu 5 kwietnia Okręgowy Inspektor Pracy wzięł udział w **Warmińsko-Mazurskim Kongresie Zawodowym**, który odbył w Olsztyńskim Parku Naukowo-Technologicznym. Podczas kongresu omawiano kluczowe zmiany w szkolnictwie branżowym. W części wystawowej prezentowały się szkoły kształcące na terenie województwa warmińsko – mazurskiego w zawodach różnych branż oraz przedsiębiorcy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie zorganizował funkcjonujące podczas Kongresu stoisko informacyjno-promocyjne, na którym udostępniano materiały promocyjne i informacyjne dotyczące zagadnień prawa pracy. Informowano także o kampaniach i konkursach promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy, takich jak m.in.: „Pracuję legalnie”, „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”, „Kultura bezpieczeństwa”, konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”, konkursy dla pracowników młodocianych. Ponadto zainteresowani mieli możliwość uzyskania bezpłatnych porad prawnych.
- ✓ W dniu 18 kwietnia **komendant Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej oraz Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie podpisali porozumienie w sprawie zasad współdziałania**. Porozumienie dotyczy prowadzenia wspólnych działań w zakresie zapobiegania oraz zwalczania nieprawidłowości związanych głównie z pracą cudzoziemców na terenie Warmii i Mazur. Porozumienie obejmuje również zasady prowadzenia wspólnych kontroli, wymianę doświadczeń, a także organizację przedsięwzięć informacyjnych z udziałem pracodawców i przedsiębiorców.

	
<p>Porozumienie Komendanta Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej w Kętrzynie i Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie Nr z dnia 2019 r. w sprawie współdziałania Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej w Kętrzynie i Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie.</p>	
<p>Na podstawie § 2 ust. 2 Porozumienia Głównego Inspektora Pracy i Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie zasad współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej, Komendant Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej w Kętrzynie i Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, zwani dalej „Stronami”, ustalają co następuje:</p>	
§ 1	
<p>1. Współdziałanie pomiędzy Stronami realizowane jest na obszarze Województwa Warmińsko-Mazurskiego, obejmującego terytorialny zasięg działania Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej.</p> <p>2. Współdziałanie organizują i prowadzi przedstawiciele Stron zwani dalej koordynatorami oraz kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych – wykaz tych osób zawiera załącznik nr 1 do niniejszego porozumienia.</p> <p>3. Strony porozumienia zobowiązują się do wzajemnego informowania w formie pisemnej o zmianie koordynatorów, odpowiedzialnych za organizację działań oraz aktualizację ich danych dotyczących m.in. numerów tel. służbowych, adresów email.</p> <p>4. Nadzór nad realizacją niniejszego porozumienia sprawują:</p> <p>a) z upoważnienia Komendanta Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej w Kętrzynie, jego zastępcą właściwy do spraw gminnych,</p> <p>b) z upoważnienia Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie, jego zastępcą do spraw nadzoru.</p>	
§ 2	
<p>Zakres współdziałania Stron oraz wzajemne przekazywanie informacji, realizowane jest zgodnie i w zakresie określonym w § 3-5, wskazanego wyżej Porozumienia Głównego Inspektora Pracy i Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie zasad współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej.</p>	
§ 3	
<p>Strony zobowiązują się do wymiaru doświadczeń w zakresie doskonalenia metod kontroli oraz podejmowania inicjatyw dotyczących poprawy stanu przestrzegania prawa w zakresie spraw należących do kompetencji Stron, w tym wspólnych przedsięwzięć informacyjnych i promocyjnych w tym z udziałem pracodawców i przedsiębiorców.</p>	
§ 4	
<p>1. W razie potrzeby przeprowadzenia kontroli z udziałem funkcjonariuszy Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej w Kętrzynie oraz Inspektorów Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, Strony poprzez koordynatorów bądź przez kierowników właściwych miejscowo jednostek organizacyjnych lub osoby przez nie upoważnione, wyznaczają swoich przedstawicieli, którzy wezmą udział w czynnościach kontrolnych.</p> <p>2. Jednostka organizacyjna, wnioskująca o przeprowadzenie wspólnych czynności kontrolnych, sporządza plan kontroli, który zawiera:</p> <p>a) datę i miejsce przeprowadzenia planowanych czynności kontrolnych,</p>	
<p>b) dane pracowników organów kontroli, biorących w nich udział,</p> <p>c) oznaczenie przedsiębiorcy objętego kontrolą,</p> <p>d) informacje o szacowanej liczbie cudzoziemców, mogących wykonywać pracę na rzecz kontrolowanego podmiotu z uwzględnieniem liczby zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom, liczbie wydanych zezwoleń na pracę,</p> <p>e) określenie zakresu kontroli dla poszczególnych organów kontroli,</p> <p>f) innych istotnych informacji mogących mieć wpływ na tok czynności kontrolnych.</p> <p>3. Plan kontroli zatwierdzą kierownicy jednostek/komórek organizacyjnych, których przedstawiciele będą realizować czynności kontrolne lub osoby przez nie upoważnione.</p> <p>4. Ważr planu kontroli, stanowi załącznik nr 2 do niniejszego porozumienia.</p>	
§ 5	
<p>Strony niniejszego porozumienia, każda we własnym zakresie, pokrywają koszty związane z jego realizacją.</p>	
§ 6	
<p>Wątpliwości interpretacyjne powstałe z realizacją niniejszego porozumienia, będą rozstrzygane przez Strony lub wyznaczonych koordynatorów w drodze uzgodnień.</p>	
§ 7	
<p>Porozumienie zawiera się na czas nieokreślony.</p>	
§ 8	
<p>Zmiany lub rozwiązanie porozumienia, wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności. Porozumienie może być rozwiązane na podstawie pisemnego oświadczenia jednej ze Stron, przekazanego drugiej Stronie w terminie nie krótszym niż 30 dni przed żądanym terminem rozwiązania lub na podstawie zgodnego porozumienia obydwu Stron, w którym ustalą one termin rozwiązania porozumienia.</p>	
§ 9	
<p>Porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.</p>	
§ 10	
<p>Traci moc Porozumienie nr 2 Komendanta Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej w Kętrzynie i Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie z dnia 7 lipca 2015 r. w sprawie współdziałania Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej w Kętrzynie i Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie.</p>	
§ 11	
<p>Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania.</p>	
<p>Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie</p>  <p>Jarosław KOWALCZYK</p>	<p>Komendant Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej w Kętrzynie</p>  <p>plik SG Robert INŁOTA</p>

- ✓ W dniu 7 maja miało miejsce spotkanie kierownictwa OIP z **Zarządem Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych Województwa Warmińsko-Mazurskiego**. Do spotkania doszło podczas wyjazdowego posiedzenia Warmińsko-Mazurskiego Zarządu Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych w Olsztynie, które odbyło się w dniach 7 – 8 maja br. Spotkanie z kierownictwem OIP było jedną z ważniejszych części posiedzenia. Na gruncie wystąpienia wygłoszonego przez okręgowego inspektora pracy, poświęconego uprawnieniom Państwowej Inspekcji Pracy i programom realizowanym przez instytucję, omówiono obszary współpracy oraz poszukiwano sposobów współdziałania w ramach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ale również poza tą procedurą. Omówiono także kwestię zgłoszenia reprezentanta FZZ z Zarządu Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych do komisji – w związku z konkursem PIP „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” oraz społecznego inspektora pracy - kandydata do tegoż konkursu.
- ✓ W dniach 20-22 maja w Piszcu odbyła się **X konferencja naukowo-szkoleniowa pt. „Zagrożenia zdrowia publicznego”**, w której na zaproszenie organizatorów uczestniczył z-ca okręgowego inspektora pracy. Podczas konferencji zorganizowanej przez Wojewódzką Stację Sanitarno-Epidemiologiczną w Olsztynie oraz Warmińsko-Mazurskie Stowarzyszenie Higieny i Zdrowia Publicznego, omawiano m.in. zagrożenia w środowisku pracy.
- ✓ Pracownicy OIP w dniu 16 maja wzięli udział w **XI Targach Pracy i Edukacji** zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim. Przedsięwzięcie zgromadziło lokalnych pracodawców, służby mundurowe, instytucje państwowe, instytucje szkoleniowe oraz szkoły ponadgimnazjalne. Osoby poszukujące zatrudnienia mogły zapoznać się z ofertami pracy na 176 stanowiskach. Pracodawcy, zatrudnieni oraz poszukujący pracy mieli okazję skorzystać z porad specjalistów z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego. Pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji zorganizowali stoisko informacyjno-promocyjne, na którym zostały udostępnione nieodpłatnie materiały dotyczące zagadnień prawa pracy, które cieszyły się dużym zainteresowaniem wśród uczestników. Ponadto zainteresowani mieli możliwość

- uzyskania bezpłatnych porad prawnych. Pracownicy PIP informowali także o kampaniach i konkursach promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy.
- ✓ W dniu 17 czerwca w Olsztynie odbyła się **konferencja pt. „Współczesne wyzwania rynku pracy – zatrudnianie cudzoziemców”**, zorganizowana przez Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki. Do współpracy w przedsięwzięciu zaproszono również przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. Przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy wygłosił referat pt. „Kontrole legalności powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy”. Uczestnikom w sposób przystępny i zwięzły przedstawiono wiedzę niezbędną w zakresie zatrudniania cudzoziemców na terytorium Polski. Była także okazja do zadawania pytań. W spotkaniu wzięli także udział przedstawiciele urzędów oraz służb i organów kontrolnych, które na co dzień uczestniczą w działaniach regulujących dostęp cudzoziemców do rynku pracy naszego województwa: Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego i Miejski Urząd Pracy w Olsztynie oraz Warmińsko-Mazurski Oddział Straży Granicznej, a także Komenda Wojewódzka Policji w Olsztynie.
 - ✓ W dniu 21 czerwca w sali konferencyjnej iławskiego Starostwa Powiatowego odbyło się posiedzenie **Rady Powiatowej Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych w Iławie**, podczas którego przedstawiono ostatnie zmiany w prawie pracy ze szczególnym uwzględnieniem uregulowań dotyczących prowadzenia dokumentacji pracowniczej. W trakcie dyskusji uczestnicy spotkania skorzystali z okazji do pogłębienia wiedzy w omawianym zakresie, także poprzez zadawanie pytań. Ponadto omówiono plany współpracy związków zawodowych z samorządem oraz Państwową Inspekcją Pracy. Na spotkaniu poruszono także temat sytuacji na rynku pracy, struktury zatrudnienia oraz omówiono poziom bezrobocia w regionie. W posiedzeniu brali udział przedstawiciele samorządu terytorialnego oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Iławie.
 - ✓ W dniach 4 - 6 czerwca br. odbywały się **Targi Pracy i Kariery w Giżycku, Ostródzkie Targi Pracy i Edukacji oraz Targi Aktywizacji Zawodowej w Szczytnie** organizowane przez Ochotnicze Hufce Pracy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie zorganizował stoiska, na których udostępniano nieodpłatnie materiały promocyjne i informacyjne dotyczące zagadnień prawa pracy oraz bhp. Uczestnicy mieli także możliwość uzyskania bezpłatnych porad prawnych z zakresu prawnej ochrony pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Odwiedzający targi wyrażali zadowolenie z tego typu działań Państwowej Inspekcji Pracy, gdyż w jednym miejscu mogli nie tylko zorientować się, jakie są ich szanse na rynku pracy, ale również skorzystać z materiałów informujących o prawach i obowiązkach stron stosunku pracy. Pracownicy PIP informowali także o kampaniach i konkursach promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy, takich jak m.in.: „Pracuję legalnie”, „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”, konkursach dla pracowników młodocianych oraz przekazywali ulotki i broszury, wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.
 - ✓ W dniach 23 maja i 7 czerwca odbyły się **Targi Pracy w Ełku**, zorganizowane przez Młodzieżowe Centrum Kariery OHP, adresowane do młodych ludzi: uczniów studentów i absolwentów oraz osób bezrobotnych i poszukujących pracy. W obu wydarzeniach uczestniczyli pracownicy Oddziału PIP w Ełku organizując stoisko informacyjne z wydawnictwami i udzielając porad prawnych z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia.
 - ✓ W dniach 23-27 września w olsztyńskim Oddziale ZUS zorganizowano **Tydzień Przedsiębiorcy**. W ramach tej inicjatywy pracownicy OIP, nie tylko udzielali porad w zakresie prawa pracy i przekazywali przedsiębiorcom wydawnictwa PIP, ale także wystąpili z cyklem prezentacji i wystąpień, które dotyczyły: prowadzenia akt osobowych, w tym zmiany przepisów w zakresie dokumentacji pracowniczej, przepisów w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców oraz **kampanii PIP „Pracuje legalnie”**. Ponadto pracownicy OIP w dniu 27 październi-

- ka uczestniczyli w dyżurze eksperta, podczas którego odpowiadali na pytania przedsiębiorców.
- ✓ Okręgowy inspektor pracy reprezentował Państwową Inspekcję Pracy na **Forum Drogowym „Drogi Przyszłości”**, które odbyło się w dniach 23-24 września w Mikołajkach. Podczas sesji pt. „Buduj i utrzymuj drogę bezpiecznie” okręgowy inspektor pracy wygłosił prelekcję dotyczącą stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie i drogownictwie. Przedmiotem wystąpienia były zagadnienia związane z bezpieczeństwem przy wykonywaniu prac budowlanych. Inspektor omówił najczęściej występujące zagrożenia oraz przedstawił wyniki analizy okoliczności i przyczyn wypadków przy prac w budownictwie, a także wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Wystąpienie było również okazją do omówienia zaistniałych wypadków przy pracach budowlanych i drogowych oraz przypomnienia o prawach i obowiązkach w dziedzinie bhp uczestników procesu budowlanego.
 - ✓ W ramach szkolenia doskonalącego dla pracowników Inspektoratu Pracy w dniu 1 października odbyła się uroczystość z okazji **100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy**. W trakcie spotkania został odczytany list Głównego Inspektora Pracy zawierający podziękowania za rzetelną i efektywną pracę, która przekłada się na stały wzrost poziomu praworządności w stosunkach pracy i kształtowanie pozytywnego wizerunku Urzędu. W programie spotkania znalazło się ponadto szkolenie dla inspektorów pracy nt. urzędzeń podlegających dozorowi technicznemu, które przeprowadził Dyrektor Biura Urzędu Dozoru Technicznego w Olsztynie. Okręgowy Inspektor pracy wręczył 37 pracownikom inspektoratu, okolicznościowe medale z okazji stulecia Państwowej Inspekcji Pracy wraz z listem gratulacyjnym Głównego Inspektora Pracy. Wyróżnienie medalami zostali pracownicy, którzy posiadali ponad 20 letni staż pracy w urzędzie i przez te wszystkie lata wykonywali pracę na rzecz ochrony pracy.



- ✓ W dniu 4 października inspektor pracy z OIP w Olsztynie przeprowadził szkolenie dla **pracowników służby więziennej nt. czasu pracy i innych warunków zatrudnienia skazanych oraz korzyści dla pracodawcy wynikających z zatrudniania więźniów**. Szkolenie zostało zorganizowane przez kierownictwo

- Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w Olsztynie w związku z realizacją programu Ministerstwa Sprawiedliwości pn. „Praca dla Więźniów”.
- ✓ W dniu 17 października inspektor pracy z OIP w Olsztynie przeprowadził **szkolenie dla społecznych inspektorów pracy zatrudnionych w zakładach służby zdrowia i domach pomocy społecznej** z terenu województwa. Szkolenie, podczas którego omówiono kwestie uprawnień związków zawodowych i społecznych inspektorów pracy oraz zmiany w prawie pracy, zostało zorganizowane z inicjatywy Warmińsko - Mazurskiej Rady Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia.
 - ✓ W dniu 21 października starszy inspektor pracy – koordynator Sekcji Prawnej przeprowadził **szkolenie dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy zrzeszonych w organizacjach związkowych** funkcjonujących w Michelin Polska S. A. w Olsztynie. Głównymi tematami szkolenia były uprawnienia związków zawodowych i społecznych inspektorów pracy oraz zmiany w prawie pracy.
 - ✓ W dniu 7 listopada okręgowy inspektor pracy i zastępca OIP ds. prawno-organizacyjnych przeprowadzili dla członków **Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego** Województwa Warmińsko-Mazurskiego szkolenie nt. najnowszych zmian w przepisach prawa pracy.
 - ✓ W dniu 28 listopada w Łławie odbyło się posiedzenie **Rady Powiatowej OPZZ**, w którym uczestniczył referent prawny OIP Olsztyn, która przedstawił najnowsze zmiany w Kodeksie pracy, omówiła obowiązki pracodawców wynikające z pracowniczych planów kapitałowych (PPK) oraz zmiany w prawie pracy i prawie związkowym.
 - ✓ W dniu 29 listopada w Centrum Konferencyjnym Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie odbyła się **ogólnopolska konferencja naukowa „Praca człowieka – szanse i wyzwania w XXI w.”** Konferencja została zorganizowana przez Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie oraz Dziekana Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko Mazurskiego. Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie przywitał przybyłych gości i panelistów jak również odczytał listy skierowane do uczestników konferencji przez Głównego Inspektora Pracy oraz Wojewodę Warmińsko-Mazurskiego.





WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W OLSZTYNIE

Pan
Jarosław Kowalczyk
Okręgowy Inspektor Pracy
w Olsztynie

Szanowny Panie Inspektorze!
Z dużym zadowoleniem przyjęłam zaproszenie na konferencję „Praca człowieka – szanse i wyzwania w XXI w.”. Z przyjemnością jednak informuję, iż z uwagi na szczególny podjęty zobowiązania służbowe, nie będę mógł wziąć udziału w Państwowym zebraniu w tym wydarzeniu.

Przez przyjęcie wyrażam szacunek za organizację konferencji. Wiem, że stanie się ona doskonałym forum do wymiany poglądów i rozważań dyskusji.

Działalność Państwowej Inspekcji Pracy, jest wysoko oceniana przez władzę samorządową, w szczególności w zakresie szeroko rozumianego bezpieczeństwa pracowników, w tym: ochrony praw pracowniczych, nadzoru nad zatrudnianiem pracowników czy bezpieczeństwa i higieny pracy. Na uwagę zasługują również działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy na rzecz ochrony interesu prowadzący oraz wspierania dialogu między pracodawcami a pracownikami.

Niedawno Państwowa Inspekcja Pracy obchodziła 100-lecie swojego istnienia. Tak dynamicznie rozwijała, przyniosła znaną i niezwykłą rolę tej instytucji w systemie ochrony pracy. Reputacja i efektywność Państwa służby, przekłada się na stały wzrost poziomu sprawności w sferach pracy, a tym samym kształtowanie profesjonalnego wizerunku Państwowej Inspekcji Pracy. Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie ma również swój znaczący wkład w tym zakresie.

Jestem przekonany, iż profesjonalizm kadry, ich wieloletnie doświadczenie oraz świadomość wypełniania realizowanych zadań, przyczynią się do dalszego rozwoju Państwa Instytucji.

Z wyrazami szacunku

Z poważaniem
Zdzisław Węgrzynowski
Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Olsztynie

Olsztyn, 29 listopada 2019 roku



UNIWERSYTET
WARMIŃSKO-MAZURSKI W OLSZTYNIE
WYDZIAŁ PRAWA I ADMINISTRACJI
Olsztyn

Olsztyn, dnia 29 listopada 2019 r.

Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie
Jarosław Kowalczyk

Wielce Szanowny Panie Inspektorze!

Z okazji 100. rocznicy utworzenia Państwowej Inspekcji Pracy, w imieniu własnym i całej społeczności Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, pragnę złożyć na ręce Pana Inspektora życzenia wszelkiej pomyślności, wielu dalszych sukcesów oraz spełnienia wszystkich zamierzonych planów w kierowaniu Okręgowym Inspektoratem Pracy w Olsztynie.

Wyrażam przekonanie, że kolejne lata działalności Państwowej Inspekcji Pracy będą czasem nowych osiągnięć oraz sukcesów pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. Niech ten czas przyniesie realizację kolejnych inicjatyw i przedsięwzięć, których efektem będzie dalszy, dynamiczny rozwój kierowanej przez Pana instytucji.

Pozostają z wyrazami najwyższego szacunku

Dziękuję
Dzisiaj
Dzisiaj
Dzisiaj



WYDZIAŁ PRAWA I ADMINISTRACJI
UNIWERSYTET WARMIŃSKO-MAZURSKI W OLSZTYNIE
ul. Wileńska 63, 10-733 Olsztyn
tel. (88) 524 64 70
fax (88) 525 18 87 www.warmimaz.pl



GLÓWNY INSPEKTOR PRACY
Wiesław Łyszczek

Warszawa, 29 listopada 2019 r.



UNP-GIP-19-68389
GIP-GG.0871.189.2019.2

UCZESTNICZY OGÓLNOPOLSKIEJ
KONFERENCJI NAUKOWEJ
„PRACA CZŁOWIEKA – SZANSE
I WYZWANIA W XXI W.”

Szanowni Państwo,

Bardzo dziękuję za zaproszenie do udziału w Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej „Praca człowieka – szanse i wyzwania w XXI w.” organizowanej przez Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. Niestety ze względu na inne zobowiązania służbowe nie mogę być z Państwem podczas tego ważnego wydarzenia.

Rok 2019 jest dla Państwowej Inspekcji Pracy rokiem szczególnym - to czas Jubileuszu 100-lecia istnienia Państwowej Inspekcji Pracy. Wkraczamy w drugie stulecie działalności naszego urzędu ze świadomością osób i wyzwaniami, ale przede wszystkim z poczuciem troski o wszystkich ludzi pracujących.

Wiodącym działaniem Państwowej Inspekcji Pracy, od wielu lat, jest zapobieganie i ograniczanie zagrożeń dla zdrowia i życia w środowisku pracy. Zmiany, jakie obecnie dokonują się wokół nas, postępują o wiele szybciej niż miało to miejsce 100 lat temu. Dlatego dzisiejsza konferencja jest doskonałą okazją do wymiany doświadczeń, wiedzy oraz do dyskusji, jak sprostać wyzwaniom, jakim będzie ochrona ludzi pracy w erze 4.0.

Już dziś funkcjonują gałęzie przemysłu, o których kilkadziesiąt, a nawet kilkanaście lat temu nikt nie myślał: biotechnologia, nanotechnologia, genetyczne modyfikowanie roślin i zwierząt - to tylko przykłady nowych zdobyczy ludzkości wykorzystywanych w środowisku pracy, w którym nadal w centrum uwagi znajdują się pracownicy.

02-315 Warszawa, ul. Banka 28/20, e-mail: kancelia@pip.gov.pl, www.pip.gov.pl

Państwo i funkcjonująca w jego imieniu inspekcja pracy muszą być przygotowani na podejmowanie działań w nowych obszarach aktywności osób zatrudnionych.

Niezbędny do tego będzie inspektor specjalista. Już dziś w wielu sytuacjach nie jest możliwe, aby jeden inspektor pracy mógł zajmować się całym spektrum zagadnień, jakie są w zakresie zainteresowania i kompetencji inspekcji pracy. Komitetem będzie więc podział prac, wysoka specjalizacja, ciągłe podnoszenie kwalifikacji, a także bliski współpracownik z ośrodkami badawczymi i naukowymi.

Nie mam wątpliwości, że rewolucja przemysłowa 4.0 wpłynie także na pozycję i rolę osoby wykonującej pracę. Obserwujemy odwrót od tradycyjnych stanowisk pracy. Zmienia się miejsce świadczenia pracy, forma rozliczania i przekazywania jej efektów.

Zmiany te spowodują zapotrzebowanie na nowe umiejętności pracowników. Co więcej, niektóre z aktualnych zawodów stracą na znaczeniu, a inne wyrosną przeciwnie - będą jeszcze bardziej pożądane na rynku pracy. Z pewnością nowe technologie wymuszają też tworzenie całkiem nowych zawodów i specjalizacji.

Ograniczenie ich negatywnych skutków dla pracujących będzie wymagało zaangażowania agentów rządowych, świata nauki, instytucji finansowych i przedsiębiorców. Także naszym obowiązkiem jest zaangażowanie się w realizację tego wyzwania. 100-letnie doświadczenia polskiej inspekcji pracy, znajomość środowiska pracy oraz umiejętności rozpoznawania zagrożeń stanowiąc będą cenne wsparcie.

Konieczne, pragnę wyrazić nadzieję, że wejście w erę przemysłu przyszłości - nie zuboży z pola widzenia człowieka, a także godnego i bezpiecznego świadczenia przez niego pracy.

Z poważaniem
Jarosław Kowalczyk

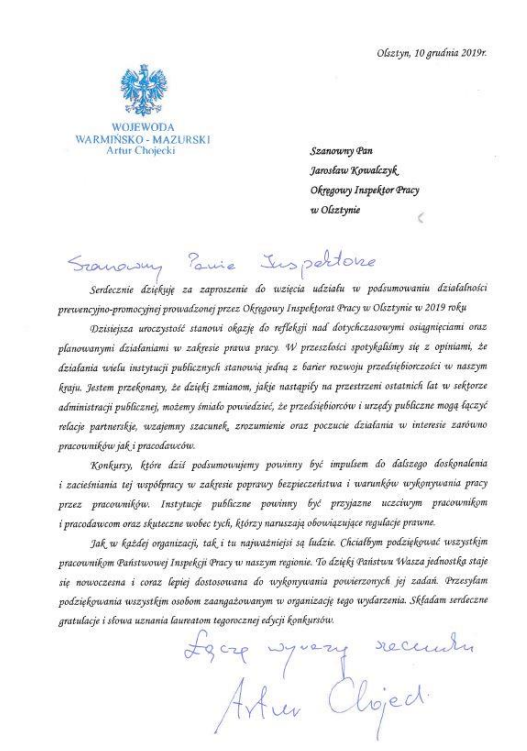
W trakcie konferencji przedstawiono referaty przyszłych problemów człowieka w środowisku pracy, przyszłości ochrony pracy pracowników, szans i zagrożeń jakie niesie za sobą zatrudnienie za pośrednictwem platform internetowych. Analizie poddano także problematykę robotyzacji rynku pracy, prawo do godnej pracy, staż pracy w kontekście zmieniającego się rynku pracy. Następnie poruszono problematykę związaną z Państwową Inspekcją Pracy, aktualnych wyzwań stojących przed PIP, a następnie przedstawiono postulaty dotyczące

władczych uprawnień Inspekcji w zakresie ustalenia stosunku pracy. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie przybliżył słuchaczom ewolucję uprawnień kontrolno-nadzorczych PIP w zakresie wynagrodzenia za pracę. Konferencję zakończył temat uprawnień Inspekcji Pracy w zakresie kontroli przestrzegania zakazu dyskryminacji oraz roli PIP we wprowadzaniu w życie przepisów w zakresie ochrony pracy kobiet. Wśród uczestników konferencji poza przedstawicielami środowiska nauki, radcami prawnymi, inspektorami pracy, byli także przedstawiciele współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli, urzędów państwowych, stowarzyszeń zajmujących się problematyką ochrony pracy, związków zawodowych oraz studenci Wydziału Prawa i Administracji UWM. Patronat medialny nad konferencją objęli: TVP Olsztyn, Radio Olsztyn, Radio Plus, Radio UWM FM oraz Wiadomości Uniwersyteckie. Wydarzenie było również okazją do zaprezentowania uczestnikom filmu „100-lecie Państwowej Inspekcji Pracy” oraz wystawy okolicznościowej „Od wieku na rzecz ochrony pracy”. Wydarzenie relacjonowali dziennikarze regionalnych mass mediów: TVP 3 Olsztyn, Radia Olsztyn i Radia Plus. Ponadto okręgowy inspektor pracy wziął udział w programie publicystycznym TVP 3 Olsztyn pn. „Opinie”, w których mówił zarówno o przyszłości PIP, jak i historii instytucji.



- ✓ W dniu 10 grudnia w Warmińsko-Mazurskim Urzędzie Wojewódzkim w Olsztynie **posumowano działalność prewencyjno-promocyjną prowadzoną przez OIP w Olsztynie w 2019 roku**, w tym trzyletnią kampanię informacyjno-edukacyjną „Pracuję legalnie!”. Ponadto podczas uroczystości pracodawcy programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” otrzymali dyplomy, a uczestnicy konkursów „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie” i „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” nagrody i wyróżnienia ufundowane przez OIP. Uroczystość zaszczycili: Dyrektor Generalny Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego, Sekretarz Miasta Olsztyna, dyrektorzy oddziałów ZUS w Olsztynie i w Elblągu, Dyrektor Biura Urzędu Dozoru Technicznego w Olsztynie, Wiceprezes ds. Samorządowo-Organizacyjnych Warmińsko-Mazurskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości, Prezes Zarządu Warmińsko-Mazurskiej Strefy Ekonomicznej S.A., Przewodniczący Rady OPZZ Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Przewodniczący Zarządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego Forum Związków

Zawodowych, Członek Prezydium Zarządu oraz Koordynator Zarządu Regionu Warmińsko-Mazurskiego NSZZ „Solidarność”, Prezes Zarządu Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział w Olsztynie, Kanclerz Łoży Olsztyńskiej BCC, przedstawiciel Rady Województwa Warmińsko-Mazurskiego Związku Zawodowego „Budowlani”, Przewodniczący Rady Warmińsko-Mazurskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, a także przedstawiciele Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Olsztynie. Przedstawiciele zaprzyjaźnionych i współpracujących z OIP organizacji, instytucji i urzędów otrzymali od Okręgowego Inspektora Pracy podziękowania za efektywną współpracę z inspekcją pracy, popularyzację problematyki bezpieczeństwa pracy oraz promocję zagadnień bhp wśród pracodawców z regionu Warmii i Mazur.



- ✓ W dniu 11 grudnia okręgowy inspektor pracy uczestniczył w **posiedzeniu Warmińsko-Mazurskiej Wojewódzkiej Rady Programowej Ochotniczych Hufców Pracy**, której głównym tematem był rozwój zawodowy uczestników OHP oraz metody wsparcia udzielanego wychowankom i absolwentom OHP.
- ✓ W dniu 11 listopada okręgowy inspektor pracy uczestniczył w **wojewódzkich obchodach 101. rocznicy odzyskania przez Polskę niepodległości**. Przedstawiciele kierownictwa OIP wzięli udział w uroczystej mszy świętej, przemarszu na Plac Solidarności pod Pomnik Wolności Ojczyzny. W dalszej części odczytano Apel Pamięci, który zakończyła salwa honorowa. Następnie przedstawiciele kierownictwa złożyli kwiaty pod Pomnikiem Wolności Ojczyzny.



- ✓ W dniu 19 listopada Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie wziął udział w obchodach **Narodowego Święta Niepodległości w Straży Granicznej**, które odbyły się w sali kinowej Kętrzyńskiego Centrum Kultury. W wydarzeniu uczestniczył Wojewoda Warmińsko-Mazurski oraz funkcjonariusze z Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej i Centrum Szkolenia Straży Granicznej. Okręgowy Inspektor Pracy został udekorowany srebrnym „Medalem za Zasługi dla Straży Granicznej”, który nadał Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji.



5.13. Podsumowanie

Rok 2019, podobnie jak lata poprzednie, był czasem wzmożonych działań prewencyjno-promocyjnych, których 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 zmieniających się i 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 2019 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.

Przykładowo w 2019 roku, jak w latach poprzednich, realizowaliśmy program „Zdobądź dyplom PIP”, do którego przystąpiło 55 pracodawców oraz 5 pracodawców z Zakładów Usług Leśnych, którzy wzięli udział w szkoleniach. Do kontroli audytowych zgłosiły się wszystkie zakłady, uczestniczące w szkoleniu. Kontrole te z pozytywnym wynikiem przeszło w sumie 36 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.

Innym rodzajem działań były szkolenia z przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy kierowców. Zapoznawano pracodawców z przepisami w zakresie czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdów oraz odpoczynków.

Ważnym elementem działań promocyjnych są konkursy i szkolenia skierowane do dzieci i młodzieży. Celem tych działań jest zaszczepienie w tej grupie wiekowej odpowiednich postaw skutkujących w przyszłości bezpiecznym wykonywaniem pracy.

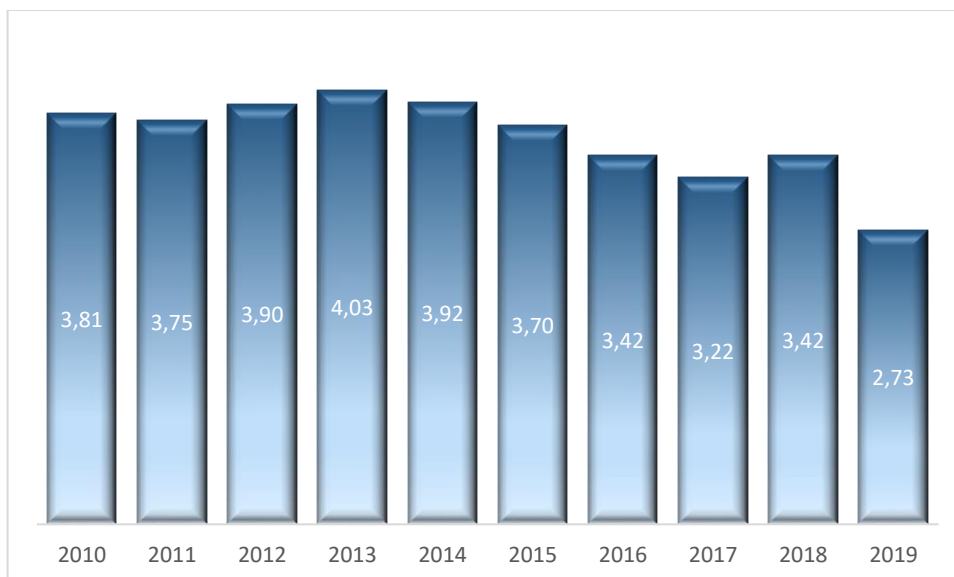
Podsumowując, większość firm, które zadeklarowały uczestnictwo w programach prewencyjnych, dzięki zaangażowaniu pracodawców i wsparciu pracowników inspekcji, dostosowała się do obowiązującego prawa, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto należy dodać, że nasze programy świetnie się sprawdzają 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

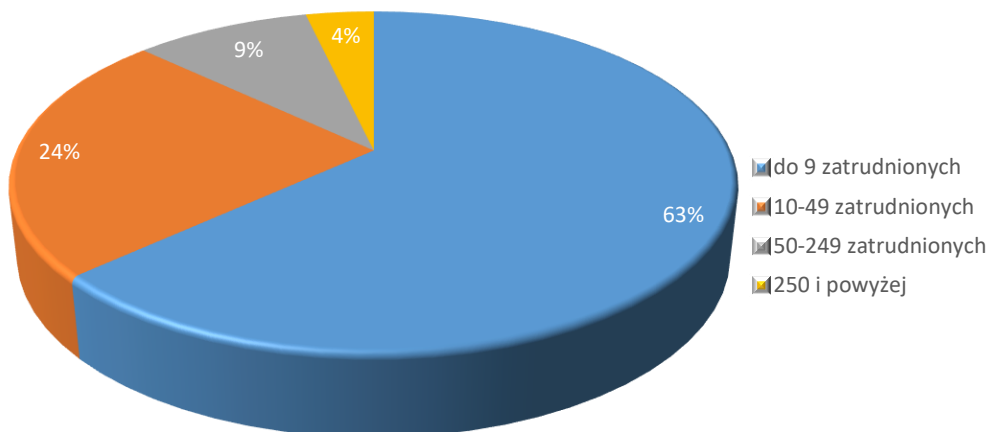
6.1. Kontrole

W 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili przeszło 2,7 tys. kontroli u przeszło 2,2 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 prawie sto tysięcy osób. Najczęściej kontrolowano zakłady branż: budownictwo, handel i naprawy oraz przetwórstwo przemysłowe. 63% 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 3,6% kontroli zostało przeprowadzonych w firmach zatrudniających co najmniej 250 pracowników.

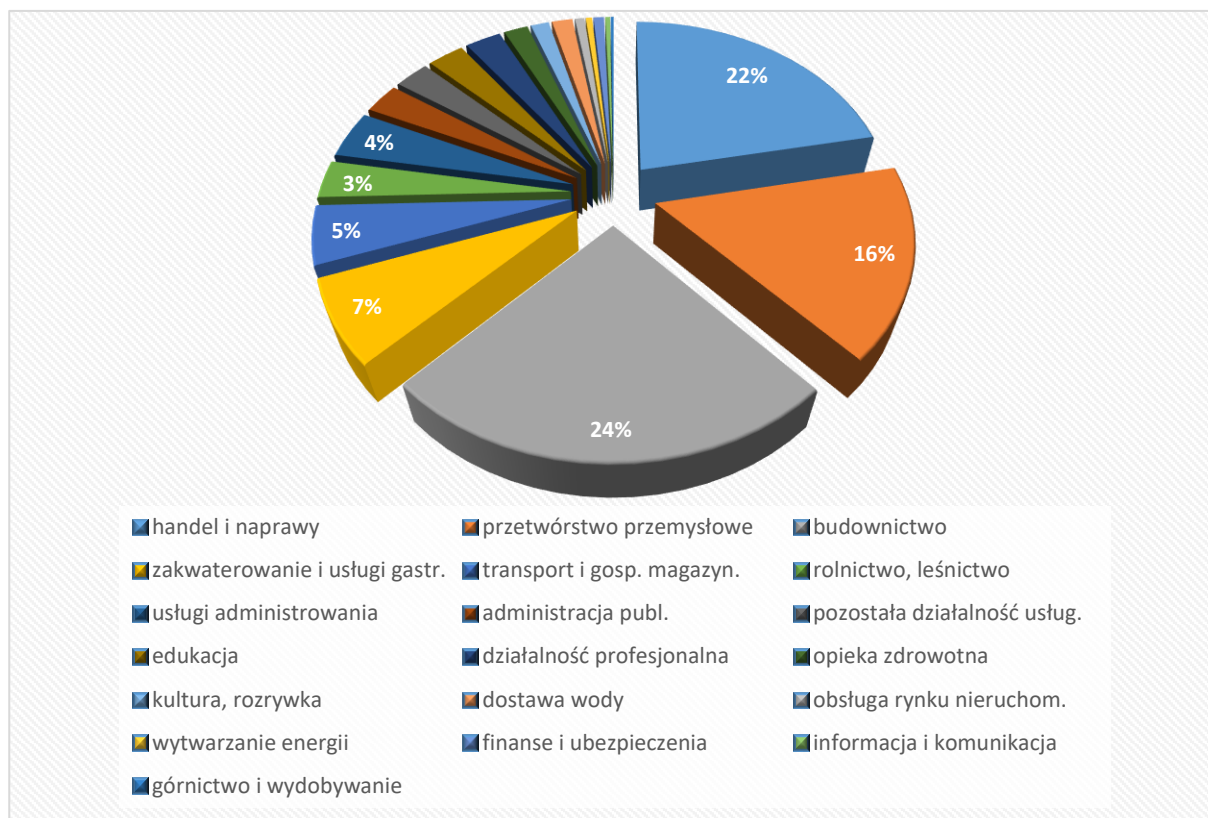
Wykres 6.1.1. Kontrole w latach 2010-2019 (tys.)



Wykres 6.1.2. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia)



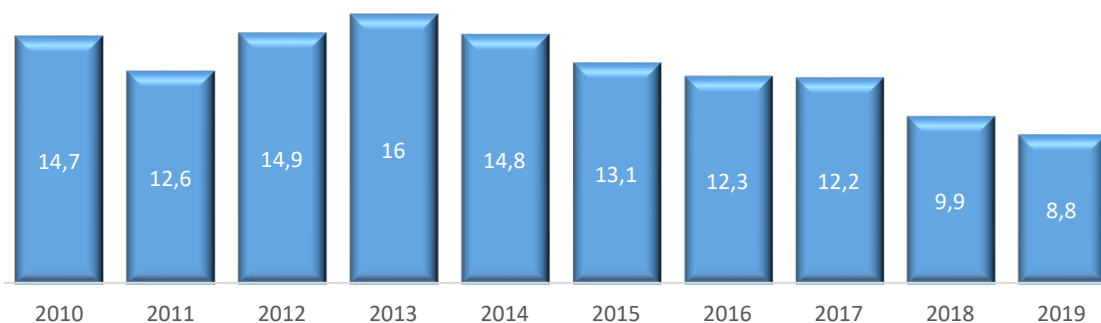
Wykres 6.1.3. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2019r. (wg sekcji PKD)



6.2. Decyzje

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy w 2019 roku wydali przeszło 8,8 tys. decyzji zobowiązujących ich adresatów do usunięcia stwierdzonych uchybień.

Wykres 6.2.1. Decyzje w latach 2010-2019 (tys.)



Najczęściej wydawano decyzje usunięcia uchybień w ustalonym terminie (przeszło 6,4 tys. decyzji). Ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego prawie 1,4 tys. decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności. Wśród wydanych decyzji 274 nakazywało wstrzymanie prac w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia dla życia

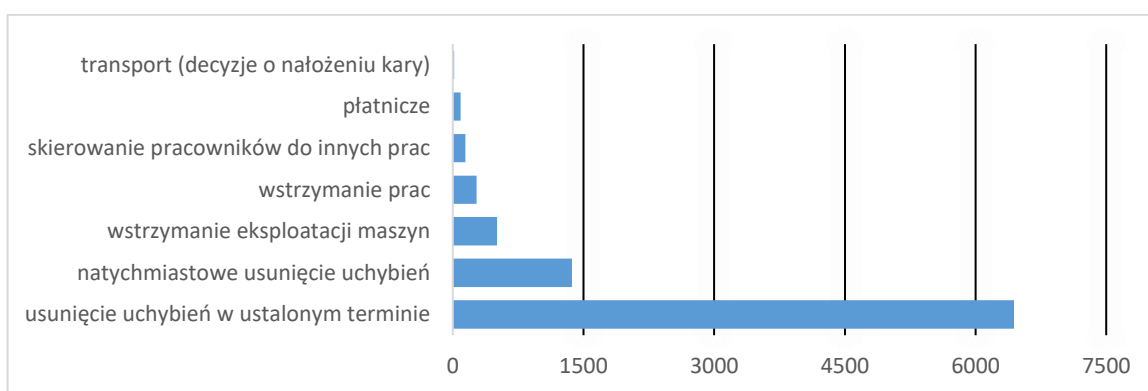
bądź zdrowia pracowników, a 507 decyzji nakazywało wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich stan stwarzał bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. W związku ze stwierdzeniem, że pracownicy zatrudnieni są wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub szkodliwych bez wymaganych kwalifikacji, inspektorzy pracy wydawali decyzje skierowania pracowników do innych prac. Ogółem wydano 144 takich decyzji w stosunku do 254 pracowników.

Spośród wydanych decyzji 91 dotyczyły wypłaty 786 pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń na łączną kwotę prawie 1,5 mln zł.

Z ponownych kontroli i informacji, jakie napłynęły do OIP wynika, że do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania pracodawcy wykonali przeszło 7,6 tys. decyzji (86% wydanych), w tym 50 decyzji dot. wypłaty pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń. W wyniku realizacji tych ostatnich 110 pracownikom wypłacono przeszło 290 tys. zł.

Oprócz ww. decyzji inspektorzy pracy na podstawie ustawy o transporcie drogowym, wydali 17 decyzji o nałożeniu kary pieniężnej na łączną kwotę 47 tys. zł.

Wykres 6.2.2. Rodzaj decyzji – 2019 r.



6.3. Wystąpienia i polecenia

W 2019 roku inspektorzy pracy skierowali do pracodawców przeszło 1,6 tys. wystąpień zawierających przeszło 6,9 tys. wniosków. Ponadto skierowano 321 poleceń.

Wykres 6.4.1. Wnioski w wystąpieniach i polecenia* w latach 2010-2019 (tys.)



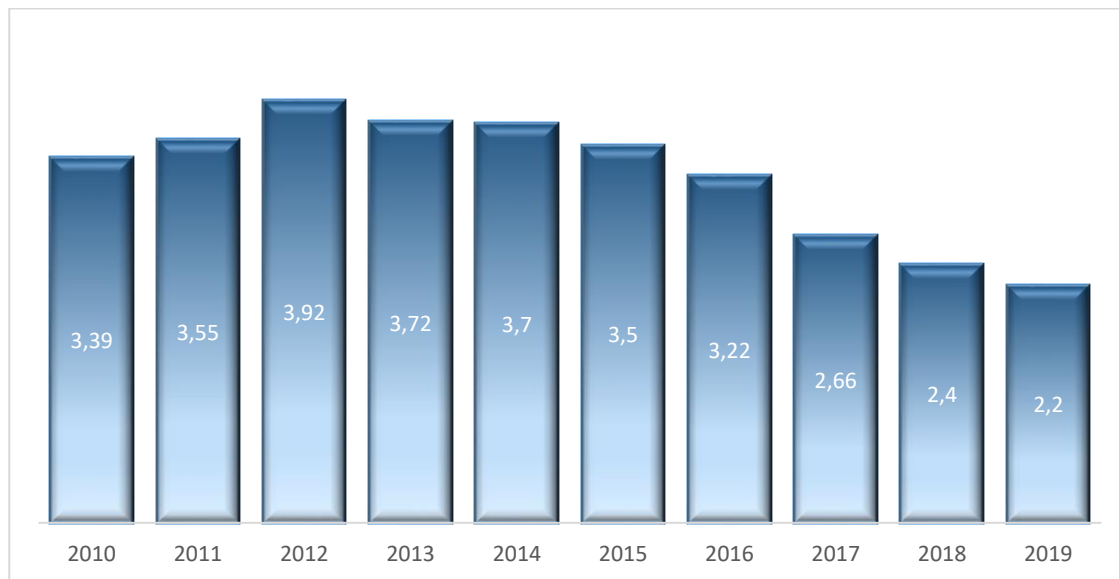
* Polecenia liczone od 2011 roku

Do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania uwzględniono 74% wniosków i poleceń. W wyniku realizacji tych drugich pracownikom wypłacono świadczenia pieniężne na kwotę prawie 400 tys. zł dla 828 pracowników.

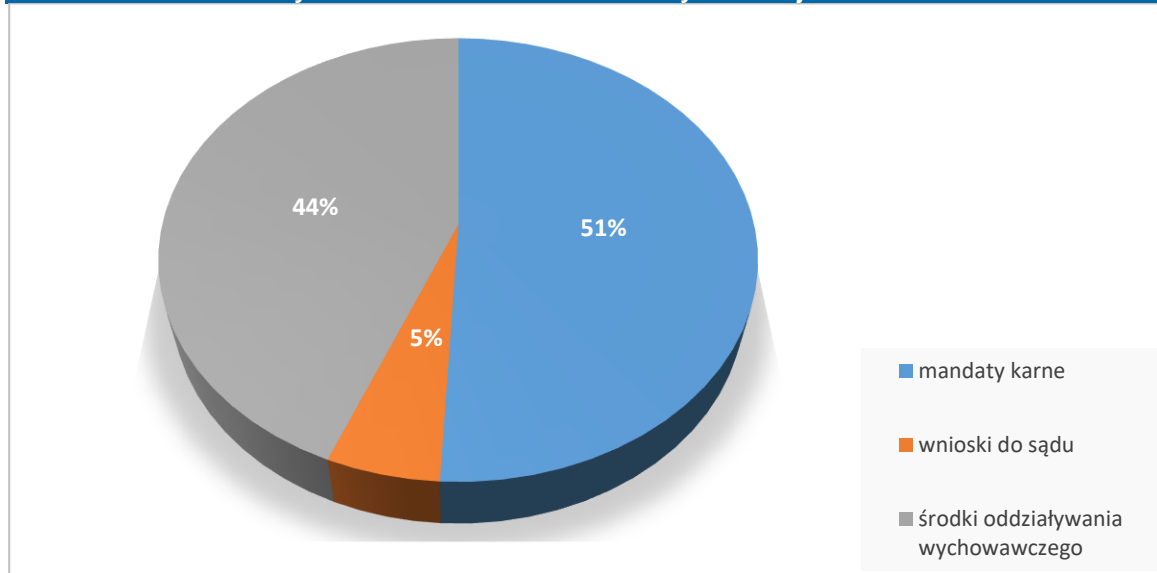
6.4. Wykroczenia

W 2019 roku inspektorzy pracy stwierdzili popełnienie prawie 2,2 tys. wykroczeń (w zdecydowanej większości związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz w bezpieczeństwie i higieny pracy). W związku z tymi zarzutami w 60 przypadkach skierowano do sądu wnioski o ukaranie, w 577 wystawiono mandaty karne na kwotę przeszło 664 tys. zł. W 498 przypadkach zastosowano środki wychowawcze. Analogicznie do lat poprzednich, najliczniejszą grupę wykroczeń (52% ogółu) stanowiły naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, wyczerpujące znamiona wykroczenia z art. 283 Kodeksu pracy.

Wykres 6.4.1. Wykroczenia w latach 2010-2019 (tys.)



Wykres 6.4.2. Struktura zastosowanych sankcji – 2019 r.



Wykres 6.4.3. Liczba wniosków do sądu, mandatów i śr. wychowawczych - lata 2010-2019 (tys.)



Jak już wspomniano wyżej, w ciągu roku sprawozdawczego inspektorzy pracy skierowali do sądów łącznie 60 wniosków o ukaranie. W roku 2019 zapadło łącznie 70 rozstrzygnięć przed sądami I instancji. Były to zarówno rozstrzygnięcia w sprawach zainicjowanych wnioskami o ukaranie wniesionymi do sądów w latach 2019, jak i latach ubiegłych. W 42 sprawach sądy orzekły grzywnę wyrokami nakazowymi, a w 14 przypadkach grzywna była orzekana w trybie zwykłym. W 6 sprawach uniewinniono oskarżonego, w 2 umorzono postępowanie postanowieniem. W 3 przypadkach odmówiono wszczęcia postępowania. Łącznie sądy wymierzyły grzywny w kwocie 101 950zł w formie wyroku nakazowego i 26 200zł tytułem grzywien w pozostałych wyrokach.

W 2019 roku sądy wydały 6 orzeczeń po rozpatrzeniu apelacji od wyroków wydanych w okresie sprawozdawczym, jak i od wyroków zapadłych w ubiegłym roku. Były to 4 orzeczenia utrzymujące w mocy wyroki sądów I instancji oraz 1 wyrok uniewinniający.

6.5. Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

W 2019 roku, inspektorzy w 2 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.	<ul style="list-style-type: none"> - dwukrotnie stwierdzono wykonywanie prac na wysokości bez zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości, - stwierdzono obsługę wyciągu dekarckiego przez osobę nie posiadającą wymaganych kwalifikacji do obsługi tego urządzenia, - stwierdzono niestosowanie środków ochrony indywidualnej.
II.	<ul style="list-style-type: none"> - dwukrotnie stwierdzono, że balustrady na eksploatowanych pomostach rusztowań nie były kompletne – brak desek krawężnikowych, poręczy, poprzeczek na pomostach.

6.6. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2019 roku inspektorzy pracy skierowali do prokuratur łącznie 17 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

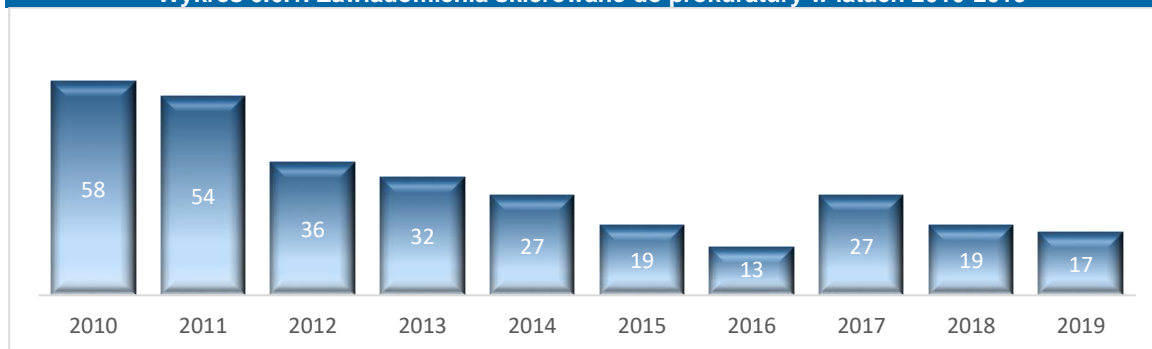
W 3 przypadkach informowano o podejrzeniu popełnienia przestępstwa określonego w art. 218 Kodeksu karnego, polegającego na uporczywym naruszaniu praw osób wykonujących pracę zarobkową lub odmowie przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ lub niewykonaniu orzeczenia sądu zobowiązującego do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy. W kolejnych 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), a w 2 narażeniu człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 160 Kodeksu karnego). W kolejnych 2 przypadkach informowano o przestępstwie przeciwko życiu i zdrowiu (art. 156 Kodeksu karnego).

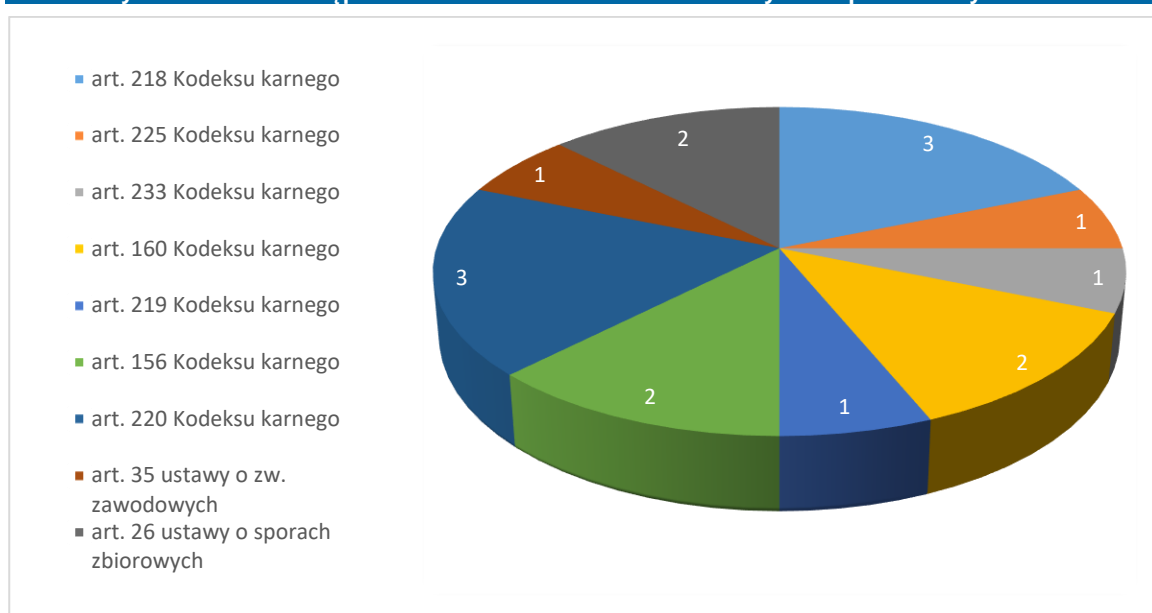
W jednym przypadku informowano o składaniu fałszywych zeznań oraz fałszowaniu dokumentów (art. 233 i art. 270 Kodeksu karnego)

W 1 przypadku wskazano na utrudnianie lub udaremnienie czynności kontrolnych inspektora pracy (art. 225 Kodeksu karnego), a 1 dotyczył podejrzenia popełnienia przestępstwa, o którym mowa w art. 35 ustawy o związkach zawodowych (utrudnianie wykonywania działalności związkowej). Dwa powiadomienia związane były z przestępstwami wynikającymi z art. 26 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (niepoinformowanie okręgowego inspektora pracy o sporze zbiorowym).

Wykres 6.6.1. Zawiadomienia skierowane do prokuratury w latach 2010-2019



Wykres 6.6.2. Przestępstwa w zawiadomieniach skierowanych do prokuratury – 2019 r.



Do dnia sporządzania niniejszego sprawozdania wszczęto postępowania przygotowawcze - dochodzenie w 13 przypadkach, a śledztwo w 4. W 1 przypadku umorzono postępowanie przygotowawcze – śledztwo i 2 dochodzenia. W pozostałych przypadkach, na dzień sporządzania sprawozdania, prokuratura nie poinformowała jeszcze o podjętych działaniach.

6.7. Skargi i wnioski

W 2019 do Okręgu wpłynęło przeszło 1,5tyś. skarg i przeszło 300 wniosków, z czego:

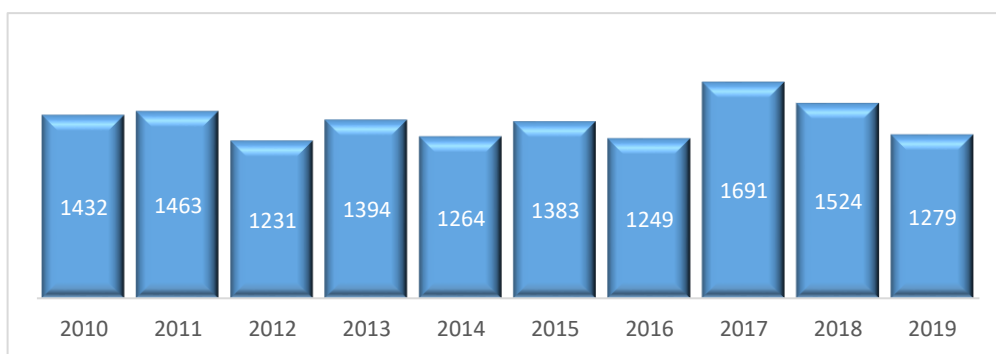
- 1279 skierowano do rozpatrzenia,
- 359 złożono ad acta,
- 75 zostało wycofanych przez skarżących.

Skargi i wnioski można podzielić na:

- pracownicze – 1113,
- anonimowe – 364,
- skargi pozostałe – 236,
- skargi przekazane wg właściwości rzeczowej lub miejscowej do innych Okręgowych inspektoratów pracy lub innych instytucji – 149.

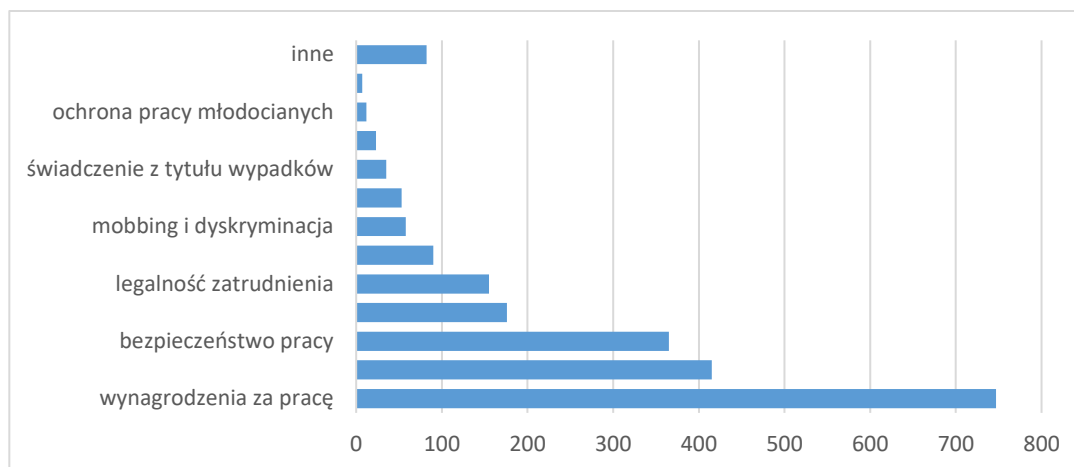
Łączna liczba kontroli przeprowadzonych w wyniku wniesionych skarg wyniosła 846.

Wykres 6.7.1. Skargi skierowane do rozpatrzenia w latach 2010-2019



Spośród skarg skierowanych do rozpatrzenia za zasadne uznano 562, za częściowo zasadne 259, a 221 oceniono jako bezzasadne. Pozostałe skargi i wnioski skierowane do rozpatrzenia nie zostały ocenione. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest najczęściej brak możliwości kontaktu z pracodawcą i w konsekwencji niemożność przeprowadzenia kontroli, niewyrażenie przez skarżącego zgody na ujawnienie swoich danych osobowych podczas kontroli w sytuacji, gdy była ona niezbędna. Inna przyczyna 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 podnoszonych w skargach nie została oceniona z uwagi na fakt, że wykraczały one poza kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy.

Wykres 6.7.2. Struktura przedmiotowa skarg – 2019 r.



Skierowane skargi objęły swoim przedmiotem 2233 problemy. Tak jak w poprzednich latach, najliczniejszą grupę tematyczną stanowiły skargi związane z wynagrodzeniem za pracę oraz innymi świadczeniami wynikającymi ze stosunku pracy. Zgłoszone nieprawidłowości 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. Ponadto przedmiotem skarg były potrącenia z wynagrodzenia za pracę i wypłata wynagrodzenia w kwocie niższej niż wynikająca z umowy o pracę.

W ubiegłym roku sprawozdawczym, skargi często dotyczyły zagadnień stosunku pracy, związane z jego nawiązaniem i rozwiązaniem, w tym przede wszystkim kwestie ewentualnych naruszeń przy rozwiązywaniu umów pracę i wydawaniu świadectwa pracy. Zagadnieniem z zakresu stosunku pracy oraz legalności zatrudnienia, które było przedmiotem stosunkowo dużej ilości skarg, była kwestia braku potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę.

Przedmiotem skarg były ponadto kwestie dotyczące ewentualnych naruszeń z zakresu czasu pracy. Zgłaszane naruszenia najczęściej dotyczyły wykonywania pracy powyżej norm czasu pracy przyjętych w prawie pracy, w tym naruszania prawa do odpoczynków dobowych i tygodniowych, nieprawidłowości przy tworzeniu rozkładów czasu pracy oraz brak odzwierciedlenia w ewidencji czasu pracy faktycznie przepracowanego czasu pracy.

Warto także odnotować, że coraz częściej przedmiotem skarg jest wynagrodzenie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Skargi te dotyczą jednak w części zagadnień wykraczających ponad uprawnienia PIP.

Wśród wniesionych skarg znajdowały się skargi dotyczące mobbingu - 51. 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. W wyniku złożonych skarg przeprowadzono 19 kontroli w zakładach pracy. W 1 przypadku zarzuty okazały się zasadne, w 13 bezzasadne. W pozostałych nie zostały ocenione z powodu braku takiej możliwości.

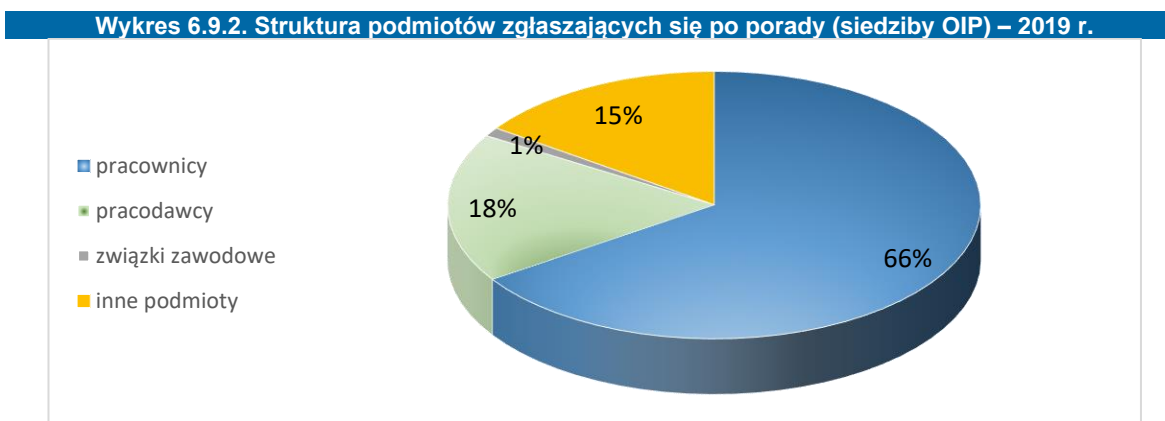
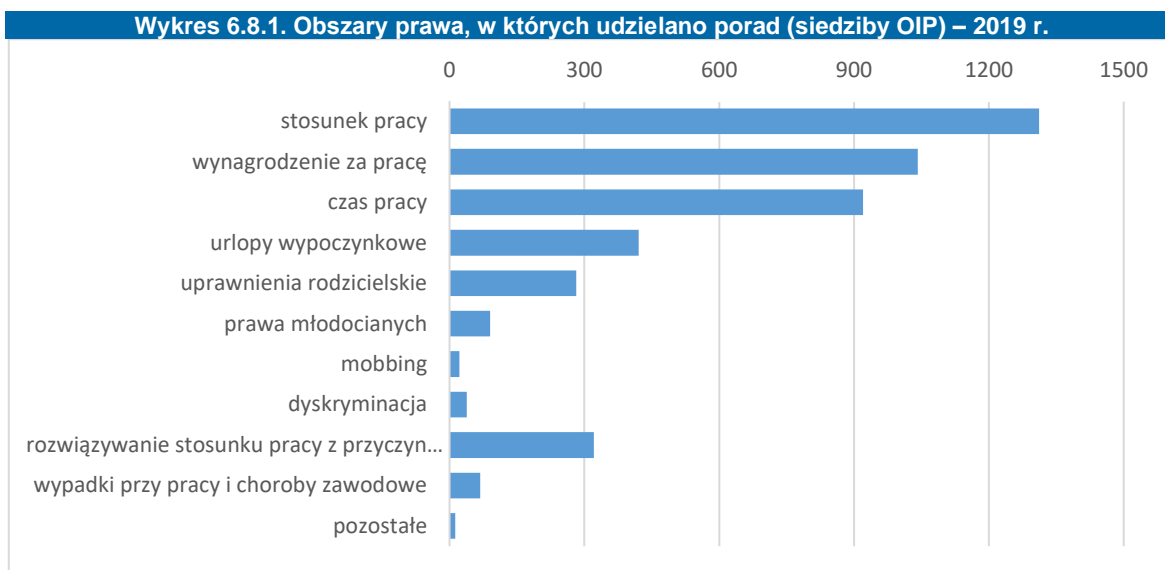
W 2019 r. wpłynęły 23 skargi pochodzące od organizacji związkowych działających w zakładach pracy. W wyniku ich rozpatrywania przeprowadzono 17 kontroli. Podstawowym przedmiotem skarg związków zawodowych były wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Podsumowując, główne tematy skarg to: wynagrodzenie za pracę, nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, czas pracy oraz legalność zatrudnienia. Przyczyny powsta-

wania 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.

6.8. Porady prawne i techniczne

W 2019 roku inspektorzy pracy i pracownicy merytoryczni w siedzibach Oddziałów i siedzibie Okręgu udzielili 5.395 porad. Na poniższych wykresach przedstawiono obrazowo, jakich głównie zagadnień dotyczyły udzielone porady prawne oraz strukturę podmiotów, którym udzielano porad (wg naszych danych).



Oprócz porad udzielanych w siedzibach, inspektorzy pracy udzielali porad w trakcie kontroli. W trakcie przeprowadzanych kontroli udzielono 3.333 porady z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, 4.336 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 793 z zakresu legalności zatrudnienia.

Największym „zainteresowaniem” cieszyły się zagadnienia dotyczące stosunku pracy. Udzielane porady po raz kolejny w dużej mierze dotyczyły sposobów zatrudniania pracowników, problemów z obchodzeniem przez pracodawców obowiązku potwierdzania umowy o pracę na piśmie – zatrudnianie bez umowy o pracę. Pytano również o tryby rozwiązywania umów o pracę, okresy wypowiedzenia oraz terminy do wniesienia środka od-

woławczego do sądu pracy. Warto w tym miejscu podkreślić, że ww. zakresie zwiększyła się również ilość zapytań kierowanych przez obcokrajowców w ramach legalności zatrudnienia.

Łącznie w 2019 roku pracownicy Okręgu udzielili przeszło 13 tys. porad prawnych. Nasze poradnictwo jest ważne przede wszystkim dla pracowników, których nie stać na profesjonalną i odpłatną pomoc prawną.

6.9. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W 2019 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło 37 wniosków o rejestrację układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych oraz o dokonanie wpisu informacji. Dotyczyły one zarejestrowania:

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

W związku z tymi wnioskami, zarejestrowano 4 nowe układy zbiorowe, 23 protokoły dodatkowe oraz dokonano wpisu 5 informacji. Odmówiono rozpatrzenia 4 wniosków. Dwa wnioski zawierały informacje o odstąpieniu od stosowania układu zbiorowego pracy, w pozostałych dwóch wnioskach strony wносиły o rejestrację porozumienia i tekstu jednolitego układu zbiorowego pracy. Przyczyną odmowy rozpatrzenia o rejestrację informacji o odstąpieniu od stosowania układu zbiorowego pracy był brak dołączonych dokumentów, o których mowa w § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U. Nr 34, poz. 408), tj. oświadczenia o odstąpieniu od stosowania układu zbiorowego pracy skierowanego do pracowników. Strony zostały wezwane do uzupełnienia braków formalnych wniosku, ale dokument ten nie został dostarczony. Z kolei, dwa pozostałe wnioski nie podlegały rozpatrzeniu, ponieważ strony zakładowego układu zbiorowego pracy wносиły o rejestrację porozumienia oraz tekstu jednolitego układu. Wnioskodawców pouczone, że jeżeli wolą stron układu jest wprowadzenie jakichkolwiek zmian w treści zakładowego układu zbiorowego pracy to powinno to nastąpić poprzez zawarcie protokołu dodatkowego oraz złożenie wniosku o jego rejestrację przez Okręgowego Inspektora Pracy. Strony zostały poinformowane, że przepisy prawa pracy nie przewidują możliwości zarejestrowania tekstu jednolitego zakładowego układu zbiorowego.

W zakresie ilości napływających wniosków o rejestrację z.u.z.p. i protokołów dodatkowych, w porównaniu do roku poprzedniego, obserwuje się wzrost aktywności stron we wprowadzaniu regulacji układowych w stosunku do roku poprzedniego. W 2018 roku wpłynęło do OIP w Olsztynie 29 wniosków, w 2018r. zaś 37.

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 (nagród jubileuszowych, dodatków stażowych), polegających zarówno na korzystniejszym ich ukształtowaniu, jak też ograniczeniu wysokości tych świadczeń.

Ponadto, w dalszym ciągu zauważa się tendencje do rezygnacji z obowiązujących w zakładzie pracy układów zbiorowych pracy. Zarejestrowano bowiem 3 informacje o wypowiedzeniu układu oraz jedną informację o odstąpieniu od stosowania z.u.z.p. Wydaje się zatem, iż utrzymująca się tendencja rozwiązywania układów zbiorowych pracy przez pracodawcę oraz ograniczanie w drodze protokołów dodatkowych płacowych uprawnień pracowniczych wynika, tak jak w poprzednich latach, głównie z trudnej sytuacji finansowej pracodawców.

6.10. Ustalanie stosunku pracy

W 2019 roku na rzecz 3 osób inspektor pracy wnosił do sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy. Dwa przypadki dotyczyły osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej, a jedna świadczyła pracę bez żadnej umowy. Do dnia sporządzania sprawozdania nie zapadły jeszcze żadne rozstrzygnięcia w powyższych sprawach.

Ponadto w roku 2019 doszło do ustalenia istnienia 1 stosunku pracy, z powództw wniesionych w 2018r. 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.

6.11. Spory zbiorowe

W 2019 roku, realizując obowiązki wynikające z ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, do OIP wpłynęło 687 informacji o powstaniu sporów zbiorowych w zakładach pracy na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Zdecydowana większość informacji o powstaniu zbioru zbiorowego wpłynęła od pracodawców z placówek oświatowych (677 informacje).

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

- 687 - warunków płacy (np. podniesienie wynagrodzenia zasadniczego pracownikom, podniesienie najniższych wynagrodzeń do wskazanego przez organizację związkową poziomu, równego traktowanie przy podziale środków na podwyżki wynagrodzeń dla pracowników szkół),
- 1 - warunków pracy (np. utrzymania miejsc pracy dla pracowników, podjęcie działań mających na celu podniesienie rangi pałcówki do rangi przysługującej szpitalom wojewódzkim),
- 1 - świadczeń socjalnych.

Po uzyskaniu od Warmińsko-Mazurskiego Kuratora Oświaty wykazu jednostek oświatowych i przeprowadzeniu jego analizy stwierdzono, iż 3 jednostki, które brały udział w akcji strajkowej w kwietniu 2019 r. nie zawiadomiły tutejszego OIP o powstaniu sporu zbiorowego. W związku z tym przeprowadzono kontrole w tych pałcówkach, które potwierdziły zaistnienie tego rodzaju nieprawidłowości. Zostały one uregulowane wnioskami w wystąpieniach pokontrolnych. Skierowano do prokuratury zawiadomienia i uzasadnionymi podejrzeniami popełnienia przestępstwa polegającego na niezgłoszeniu sporu zbiorowego do Okręgowego Inspektora Pracy.

Do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania do tut. OIP nie wpływały informacje o wynikach wszczętych sporów zbiorowych.

W Podsumowując, należy podkreślić, że w 2019 roku zgłoszono powstanie 687 sporów zbiorowych, czyli zdecydowanie więcej niż w roku ubiegłym.

6.12. Orzeczenia o dopuszczeniu statku do eksploatacji

W roku sprawozdawczym do Okręgu wpłynęło 45 wniosków o wydanie orzeczenia o dopuszczeniu statku do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. We wszystkich przypadkach inspektorzy pracy wydali pozytywne orzeczenia.

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

W 2019 roku wpłynęło 5 wniosków o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy przez 27 dzieci. Praca miała polegać na udziale dzieci w spektaklach teatralnych. Inspektorzy pracy wydali decyzje zezwalające na wykonywanie tej pracy.

6.14. Zatwierdzanie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym

W roku sprawozdawczym wpłynęły 4 wnioski o zatwierdzenie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym. W 3 przypadkach wnioski dotyczyły prac lekkich w sieci punktów gastronomicznych. Ostatni wniosek dotyczył prac lekkich w zakładzie produkcyjnym.

We wszystkich sprawach inspektor wydał pozytywne decyzje.

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

W 2019 roku wpłynęło 27 wniosków dotyczących wyrażenia zgody na odstępstwa 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 1 przypadku stwierdzono brak przesłanki w odniesieniu do całości wniosku dotyczącego zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego. W uzasadnionych przypadkach okręgowy inspektor pracy wydawał opinie pozytywne. W 18 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.

Okręgowy inspektor pracy wydał 4 negatywne opinie dotyczące zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach produkcyjnych, będących pomieszczeniami stałej pracy. Wnioski dotyczyły dwóch obiektów i składane były dwukrotnie przez tego samego inwestora. Okręgowy Inspektor Pracy dwukrotnie wydał negatywne opinie w sprawie tych samych obiektów. Negatywna opinia wynikała z tego, iż wnioskodawcy argumentowali swoje wnioski względami technicznymi nie wskazując jednocześnie żadnych argumentów faktycznych lub prawnych wskazujących na niekorzystny wpływ oświetlenia naturalnego na proces technologiczny.

Na postanowienia wydane przez Okręgowego Inspektora Pracy nie były składane zażalenia do Głównego Inspektora Pracy.