

SPRAWOZDANIE

Okręgowego Inspektora Pracy
z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy
w 2017 roku

na terenie województwa
warmińsko-mazurskiego

Szanowni Państwo!



Sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w 2017 roku przedstawia wyniki działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych zrealizowanych przez pracowników inspekcji pracy na terenie woj. warmińsko-mazurskiego. Nakreśla także aktualne, najbardziej charakterystyczne, a zarazem niepokojące tendencje na rynku pracy oraz diagnozuje stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

Wyniki ubiegłorocznych kontroli (przeprowadzono ich ponad 3,2 tys.) wskazują, że nadal na dużą skalę mają miejsce takie negatywne zjawiska, jak unikanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, bezprawne nadużywanie umów cywilnoprawnych, nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń i innych świadczeń pracowni-

czych, nierzetelne rozliczanie czasu pracy oraz brak odpowiedniej dbałości o bezpieczne warunki pracy. Nadal znacząca część firm buduje swoją przewagę konkurencyjną niezgodnie z obowiązującym prawem i zasadami współżycia społecznego. Odbywa się to kosztem zatrudnionych ludzi, a także kosztem uczciwych pracodawców i przedsiębiorców, respektujących prawa pracownicze, którzy stanowią, co należy podkreślić, zdecydowaną większość w naszym regionie.

Ubiegłoroczne kontrole inspektorów pracy spowodowały m.in. wyegzekwowanie na rzecz przeszło 1 tys. pracowników ponad 1 mln złotych zaległych wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych. Inspektorzy pracy wyeliminowali, wydając prawie 1 tys. decyzji wstrzymania prac lub wstrzymania eksploatacji, bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia w odniesieniu do kilku tysięcy pracowników i innych osób świadczących pracę. Ponadto, w ubiegłym roku rozpatrzyliśmy przeszło 1300 skarg i udzieliiliśmy prawie 25 tys. bezpłatnych porad prawnych.

Równolegle z kontrolami prowadziliśmy działania promocyjne i prewencyjne, którymi objęliśmy w roku sprawozdawczym kilka tysięcy podmiotów - pracodawców i przedsiębiorców, organizacje związkowe, pracowników i inne osoby świadczące pracę, rolników indywidualnych, uczniów czy studentów. Działania te realizowaliśmy w ramach programów edukacyjno-prewencyjnych: „Kultura bezpieczeństwa”, „Zdobądź Dyplom PIP”, „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” czy konkursów. Kontynuowaliśmy zaplanowaną na lata 2016-2017 kampanię „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”, której celem jest ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna oraz rozpoczęliśmy kampanię informacyjną „Pracuj legalnie!”.

Dziękuję pracownikom za rzetelną i efektywną realizację zadań ustawowych. Składam też podziękowania naszym partnerom instytucjonalnym za współpracę i wsparcie Państwowej Inspekcji Pracy w jej misji na rzecz skutecznego egzekwowania przepisów prawa pracy oraz działaniach prewencyjnych, zmierzających do ograniczenia zagrożeń wypadkowych, zwiększenia świadomości i poszanowania prawa pracy.

Marek Wójciak

Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie

Spis treści

	Str.
I. WPROWADZENIE	9
II. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	15
2.1. Wypadki przy pracy	15
2.2. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	16
2.3. Kontrole nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku	17
2.4. Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych .	19
2.5. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych	20
2.6. Kontrola przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych ..	20
2.7. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	21
2.8. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących	23
2.9. Kontrole dot. problematyki REACH	24
2.10. Kontrole dot. problematyki CLP	24
2.11. Przestrzeganie przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych	25
2.12. Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA	25
2.13. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń	25
2.14. Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna	27
2.15. Bezpieczeństwo w przemyśle	28
2.16. Bezpieczeństwo w leśnictwie	29
2.17. Bezpieczeństwo w transporcie i magazynowaniu	30
2.18. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach rolnych	30
2.19. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach stosujących substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	31
2.20. Edukacja	32
2.21. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy	33
2.22. Kontrole placówek handlowych	33
2.23. Podsumowanie	34
III. PRAWNA OCHRONA PRACY	39
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	39
3.2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	40

3.3.	Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	41
3.4.	Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy	42
3.5.	Stosowanie outsourcingu pracowniczego	42
3.6.	Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	42
3.7.	Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych	43
3.8.	Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane	44
3.9.	Edukacja	44
3.10.	Opieka zdrowotna – prawna ochrona pracy	45
3.11.	Kontrole placówek handlowych	46
3.12.	Podsumowanie	47
IV.	LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW	51
4.1.	Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	51
4.2.	Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	52
4.3.	Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	53
4.4.	Delegowanie pracowników	55
4.5.	Podsumowanie	56
V.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY	57
5.1.	Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna – działania prewencyjne	57
5.2.	Program prewencyjny: „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”	57
5.3.	Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów - program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	58
5.4.	Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw (zat. poniżej 50 pracowników): „Prewencja wypadkowa”	60
5.5.	Zmniejszenie zagrożeń i eliminacja nieprawidłowości w mikrozakładach – program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”	61
5.6.	Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szacunek życia! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”	62
5.7.	Działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!”	65
5.8.	Kampania informacyjna „Pracuj legalnie”	66
5.9.	Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy	67
5.10.	Podsumowanie	69
VI.	ANEKS	71
6.1.	Kontrole	71
6.2.	Pierwsza kontrola	72
6.3.	Decyzje	73
6.4.	Wystąpienia i polecenia	74

6.5.	Wykroczenia	75
6.6.	Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	76
6.7.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa ...	76
6.8.	Skargi i wnioski	78
6.9.	Porady prawne i techniczne	80
6.10.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	81
6.11.	Ustalanie stosunku pracy	81
6.12.	Spory zbiorowe	82
6.13.	Orzeczenia dopuszczenia statku do eksploatacji	82
6.14.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	83
6.15.	Zatwierdzanie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym	83
6.16.	Opiniowanie wniosków w sprawie wydania zgody na obniżenie poziomu podłogi poniżej otaczającego terenu oraz zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniu stałej pracy	83

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.

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,
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**,
- kontrola spełniania przez wyroby przeznaczone do stosowania u pracodawców wymagań lub kontrola w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia, w rozumieniu ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku 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 w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH),
- nadzór nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów,
- podejmowanie działań polegających na **zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń** w środowisku pracy, w tym badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy**, inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym, udzielanie porad i informacji technicznych w zakresie eliminowania zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników oraz porad i informacji 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 w trakcie użycia organizmów **genetycznie zmodyfikowanych**,
- kontrola **ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach** lub o szczególnym charakterze,
- **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 zezwolenia i cofnięcie wydanego **zezwolenia na wykonywanie 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,
- udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin
- **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego,
- kontrola spełniania obowiązków, o których mowa w art. 23r ust. 3 i 4 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 roku - Prawo energetyczne,
- 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 2015 r. poz. 2008).

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

- pracodawcy – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy;
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej;
- podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19ga i art. 85 ust. 2 tej ustawy;
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi - w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008).

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

- **nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie** – w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania: **wstrzymania prac lub działalności**, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; **skierowania do innych prac** pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania **wstrzymania eksploatacji maszyn** i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- **zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności** w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, **zaprzestania prowadzenia działalności** bądź działalności określonego rodzaju;
- nakazania **ustalenia**, w określonym terminie, **okoliczności i przyczyn wypadku**;
- **nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych** w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- **nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia** za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- **skierowania do pracodawcy wystąpienia lub wydania polecenia**, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż ww., dot. ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;
- **nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji** pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- nakładania grzywien w drodze **mandatów karnych** i **kierowania do sądów wniosków o ukaranie**;
- nakładania **kar pieniężnych** na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego.

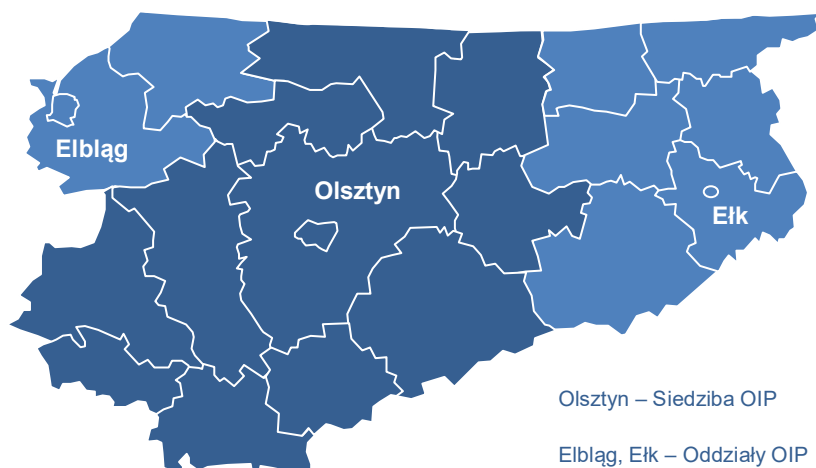
Okręgowy inspektor pracy kieruje działalnością okręgowego inspektoratu pracy oraz nadzoruje i koordynuje prace inspektorów pracy działających na terenie jego właściwości. Wykonuje on swoje zadania przy pomocy zastępcy ds. nadzoru oraz zastępcy ds. prawno-organizacyjnych.

Podstawową rolę w strukturze organizacyjnej okręgowego inspektoratu pracy odgrywają **inspektorzy pracy**. Są oni uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności

stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

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

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



W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie zatrudnione były – według stanu na dzień 31 grudnia 2017 roku – 93 osoby (3 w niepełnym wymiarze czasu pracy), w tym: 66 osób w siedzibie Okręgu, 13 osób w Oddziale w Elblągu i 14 osób w Oddziale w Ełku. Stan zatrudnienia w Okręgowym Inspektoracie Pracy, w porównaniu z 2016 rokiem, zmniejszył się o 5 osób, a w porównaniu z 2015 rokiem, zmniejszył się o 15 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		
	2015 r.	2016 r.	2017 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	66	60	58
Pracownicy przygotowujący się do wykonywania zadań kontrolnych	-	-	1
Pracownicy merytoryczni, którzy nie wykonują czynności kontrolnych (realizujący inne ustawowe zadania, na przykład takie jak poradnictwo prawne)	14	13	12
Pracownicy wykonujący czynności związane z ewidencjonowaniem, przetwarzaniem i analizowaniem wyników działalności kontrolnej inspektorów pracy	5	4	3
Stanowiska pracy służb finansowych, administracyjnych oraz obsługi			
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach ds. finansowo-księgowych, w tym główny księgowy	4	4	3
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych	11	10	9
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi	3	2	2
Razem	108	98	93

W zamieszczonej poniżej tabeli nr 1.2. zawarto dane o pracownikach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie pod kątem wieku, wykształcenia oraz stażu pracy.

Tabela nr 1.2. Struktura wieku, wykształcenia oraz staż pracy pracowników OIP w Olsztynie

Wyszczególnienie		Liczba osób		
		2015 r.	2016 r.	2017 r.
Wiek	do 30 lat	5	2	-
	31 – 40 lat	19	17	16
	41 – 50 lat	43	46	43
	51 – 60 lat	21	15	18
	powyżej 60 lat	20	18	16
Wykształcenie	wyższe	98	89	86
	pomaturalne	2	2	2
	policealne	-	-	-
	średnie	6	5	3
	zawodowe	1	1	1
	podstawowe	1	1	1
Staż pracy w PIP	do 5 lat	14	6	3
	6 – 10 lat	26	25	25
	11 – 20 lat	43	46	46
	21 – 30 lat	21	19	15
	powyżej 30 lat	4	2	4

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, w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz naczelnikami urzędów skarbowych, a także z policją, Strażą Graniczną, Służbą Celną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.

II. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY

2.1. Wypadki przy pracy

W 2017 roku inspektorzy pracy zbadali 89 wypadków przy pracy, z których 16 to wypadki zaistniałe w 2016 roku. W zbadanych wypadkach poszkodowanych zostało 99 pracujących, z których 8 poniosło śmierć, 32 doznało ciężkich obrażeń ciała, 59 obrażeń lekkich. Ponadto zbadano 3 zdarzenia, które nie zostały uznane za wypadki przy pracy oraz 3 wypadki osób nie podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu. Dane dotyczące liczby zbadanych wypadków przy pracy oraz poszkodowanych w tych wypadkach w latach 2014-2017 zostały ujęte w tabeli zamieszczonej poniżej.

Tabela 2.1.1. Zgłoszone i zbadane wypadki przy pracy

	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.
Liczba zbadanych wypadków przy pracy	83	86	80	89
Liczba poszkodowanych w zbadanych wypadkach	94	120	106	99

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

Tabela 2.1.2. Uzyskane efekty

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
Wyposażono maszyny i urządzenia w wymagane osłony lub urządzenia ochronne	13	20
Opracowano instrukcje bezpieczeństwa pracy, w tym dotyczące: <ul style="list-style-type: none"> - stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi - obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych - bezpiecznego wykonywania robót w budownictwie 	9	57
Uaktualniono ocenę ryzyka zawodowego przy pracy na stanowiskach, na których miały miejsce wypadki	7	177
Przeprowadzono ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy	4	21
Opracowano wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	5	77
Przeprowadzono szkolenia pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	4	7
Doprowadzono do prawidłowego stanu technicznego eksploatowane maszyny i urządzenia	4	6
Opracowano szczegółowe wymagania bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych	3	61
Wyposażono eksploatowane rusztowania w wymagane urządzenia ochronne	2	42
Powołano zespoły powypadkowe i przeprowadzono dochodzenia powypadkowe z zaistniałych wypadków przy pracy udokumentowane sporządzonym protokołem powypadkowym	2	2

W 2017 roku inspektorzy pracy w 88 kontrolowanych zakładach przeprowadzili analizę 191 dokumentacji powypadkowych, w tym 13 dokumentacji ze zdarzeń nieznanymi 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 wystą-

pienia. 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)	6	39
Zapewniono skład zespołu powypadkowego zgodny z przepisami	5	5
Przeprowadzono lub uaktualniono okresową ocenę ryzyka zawodowego	5	18
Zapewniono wpisanie do rejestru nie odnotowanych wypadków przy pracy.	2	2
Wyegzekwowano ponowne zbadanie wypadku (nieprawidłowe wnioski profilaktyczne lub zapisy naruszające prawo pracownika do świadczeń)	2	2
Wyegzekwowano przeprowadzenia badania okoliczności i przyczyn wypadku i sporządzenia dokumentacji powypadkowej	1	1
Założono rejestr wypadków przy pracy	1	1

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

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

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

W 2017 roku skontrolowano 16 podmiotów, przeprowadzając łącznie 22 kontrole podczas wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych. Skontrolowane zakłady zatrudniały łącznie 71 pracowników bezpośrednio narażonych na działanie azbestu. Na 6 skontrolowanych obiektach inspektorzy pracy nie ujawnili żadnych nieprawidłowości związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Na pozostałych obiektach 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
Właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych	8	Brak oznakowania składowiska odpadów, brak skutecznego zabezpieczenia folią odpadów na palecie
Odgrodzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”	6	Brak wymaganego ogrodzenia i oznakowania miejsca prowadzenia prac
Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu	6	Brak zabezpieczenia odpowiednią folią miejsca pod składowiskiem odpadów azbestowych oraz dojścia do tego miejsca

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba skontrolowanych obiektów, na których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Wyposażenie i dobór środków ochrony indywidualnej, odzieży ochronnej i obuwia	3	Brak wyposażenia w środki ochrony indywidualnej lub odzież ochronną, niestosowanie środków przez osoby pracujące
Plan pracy usuwania wyrobów zawierających azbest	2	Brak planu pracy w miejscu wykonywania prac
Nawilżanie i utrzymywanie w stanie wilgotnym usuwanych odpadów zawierających azbest	2	Brak nawilżenia płyt eternitowych przed demontażem i utrzymania ich w stanie nawilżenia na składowisku
Usuwanie pod koniec pracy z terenu pracy pozostałości i pyłów	2	Pozostawienie resztek eternitu w rejonie zakończonego etapu prac
Badania lekarskie	2	Brak aktualnych badań w ogóle, lub brak uwzględnienia przy badaniach kontaktu z azbestem
Zgłoszenie prac do PIP	2	Prowadzenie prac bez powiadomienia OIP

Z powyższego zestawienia wynika, że często naruszane były wymogi związane z właściwym pakowaniem i oznakowaniem odpadów azbestowych (8 przypadków), odgrózdzeniem i oznaczeniem terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem” (6 przypadków). Nie zawsze składowano odpady azbestowe w ustalonym i chronionym miejscu, z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu (ujawniono 6 nieprawidłowości). Odnotowano nieprawidłowości dotyczące wyposażenia, doboru i stosowania środków ochrony indywidualnej (3 przypadki).

W celu usunięcia ww. nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali decyzje i skierowali wystąpienia. W efekcie realizacji tych środków prawnych usunięto prawie wszystkie nieprawidłowości (na dzień sporządzania niniejszego sprawozdania wykonano 88% wydanych środków prawnych).

Podsumowując, na podstawie kontroli przeprowadzonych w latach 2015-2017 można stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest uległ poprawie, jednak nadal stwierdzamy istotne uchybienia.

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

W 2017 roku, podobnie jak w latach poprzednich, urząd realizował zadanie związane z kontrolą i prowadzeniem postępowania w zakresie spełniania wymagań zasadniczych przy wprowadzaniu do obrotu wyrobów (m.in. maszyn i innych urządzeń technicznych oraz środków ochrony indywidualnej) – w ramach systemu nadzoru rynku. Zadanie to realizowano między innymi w trakcie kontroli planowanych oraz kontroli sprawdzających, związanych z otrzymaniem informacji o wadach wyrobów. W ramach tematu skontrolowano ogółem 102 wyroby, w tym 17 na wniosek organów celnych.

W grupie maszyn niezgodności stwierdzono w 22 przypadkach. W grupie środków ochrony indywidualnej niezgodności stwierdzono w 19 przypadkach.

Jak już wspomniano wyżej, na wniosek organu celnego zbadano ogółem 17 wyrobów (wydano 4 opinie negatywne i 13 pozytywne).

W wyniku dobrowolnych działań naprawczych podjętych na etapie kontroli, niezgodności zostały usunięte w 8 wyrobach (maszynach). Ze względu na właściwość miejscową, w 27 przypadkach dokumentacje z kontroli wyrobów zostały przesłane celem wszczęcia postępowania do innych OIP. W 19 przypadkach dotyczyło to środków ochrony indywidualnej, a w 8 maszyn. W dwóch przypadkach dokumentacja z kontroli wyrobu (maszyn) została przesłana do Głównego Inspektoratu Pracy, celem dalszego przekazania jej do organu nadzoru rynku w Niemczech i we Włoszech.

W 2017 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie wszczął jedno postępowanie

dotyczące wyrobu niezgodnego z wymaganiami zasadniczymi (pilarki taśmowej poziomej do drewna). Ponadto w tym przypadku inspektor pracy skierował do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia wykroczenia, o którym mowa w art. 45 i 47a ustawy o systemie oceny zgodności.

Tabela 2.3.1. Kontrole maszyn

Wyszczególnienie	Liczba
Skontrolowane wyroby ogółem, w tym:	54
- spełniające zasadnicze lub inne wymagania	32
- niespełniające zasadniczych lub innych wymagań	22
Wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań naprawczych	8
Liczba opinii negatywnych wydanych dla organów celnych:	4
Wyroby, których dokumentacje insp. przekazali w celu wszczęcia postępowania, w tym:	
- innemu OIP	8
- GIP	2

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba wyrobów kontrolowanych w tym zakresie	Liczba wyrobów ze stwierdzoną nieprawidłowością
Brak lub nieprawidłowe oznakowania CE	54	6
Brak lub nieprawidłowa deklaracja zgodności	54	13
Nieprawidłowości związane z brakiem udziału jednostki notyfikowanej	54	-
Niezgodność z zasadniczymi wymaganiami, w tym:	54	20
- nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania	54	7
- brak lub niewłaściwe oznakowanie – identyfikacja, piktogramy itp.	54	15
- brak instrukcji użytkownika	54	1
- instrukcja w języku obcym	54	-
- nieprawidłowa zawartość instrukcji	54	13

Tabela 2.3.2. Kontrole środków ochrony indywidualnej

Wyszczególnienie	Liczba
Skontrolowane wyroby ogółem, w tym:	47
- spełniające zasadnicze lub inne wymagania	28
- niespełniające zasadniczych lub innych wymagań	19
Wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań naprawczych	-
Wyroby, których dokumentacje inspektorzy przekazali w celu wszczęcia postępowania, w tym:	
- innemu OIP	19
- GIP	-

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba wyrobów kontrolowanych, w tym zakresie	Liczba wyrobów ze stwierdzoną nieprawidłowością
Brak lub nieprawidłowe oznakowania CE	47	6
Brak lub nieprawidłowa deklaracja zgodności	2	2
Nieprawidłowości związane z brakiem udziału jednostki notyfikowanej	47	-
Niezgodność z zasadniczymi wymaganiami, w tym:	47	17
- nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania	47	-
- brak lub niewłaściwe oznakowanie – identyfikacja, piktogramy itp.	47	17
- brak instrukcji użytkownika	47	5
- instrukcja w języku obcym	47	-
- nieprawidłowa zawartość instrukcji	47	10

Zdaniem inspektorów, główną przyczyną niezgodności kontrolowanych wyrobów z zasadniczymi lub innymi wymaganiami jest nieznajomość wymagań prawnych, tj. wymagań zasadniczych zarówno przez producentów jak i importerów oraz nieodpowiedzialne

podejście producentów do tematu dystrybucji wyrobów.

2.4. Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych

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

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

Realizując zadanie, inspektorzy pracy skontrolowali łącznie 76 pracodawców, przeprowadzając u nich łącznie 85 kontroli. W tabeli zamieszczonej poniżej przedstawiono informacje z realizacji tych zadań.

Tabela 2.4. Działania dotyczące zakładów zatrudniających niepełnosprawnych

–	Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy – 47
–	Liczba kontroli zakładów pracy chronionej – 13
–	Liczba kontroli zakładów ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej oraz posiadających status takiego zakładu i ubiegających się o jego rozszerzenie lub organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych (dla jednostek na terenie OIP) – 5
–	Liczba wniosków zgłoszonych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie (rozszerzenie) postanowienia/decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zakładu pracy chronionej/jednostkę organizacyjną warunków uprawniających do posiadania statusu zakładu pracy chronionej – 4
–	Liczba wydanych decyzji: ogółem 4 (w tym 3 pozytywne)
–	Liczba wniosków skierowanych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii dotyczącej tworzonego stanowiska pracy chronionej w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej (na podst. art. 26e ust.5 ustawy o rehabilitacji) – 1
–	Liczba skontrolowanych stanowisk pracy – 1
–	Liczba wydanych opinii – 1 (pozytywna)
–	Liczba kontroli jednostki zakładu posiadającego status zakładu pracy, który jest zlokalizowany na terenie innego Okręgowego Inspektoratu Pracy – 4
–	Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy – 9
–	Liczba skontrolowanych zakładów aktywności zawodowej ogółem – 4
–	Liczba wniosków pracodawców ubiegających się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej - 1
–	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) – 45 (dot. 49 niepełnosprawnych)
–	Liczba wydanych opinii: 50 (dot. 49 niepełnosprawnych)
–	Liczba zaopiniowanych stanowisk ogółem: 49 (1 negatywnie, 1 nie wydano opinii – nie zatrudniono niepełnosprawnego)
–	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) – 14

Kontrole w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne nadal wykazują nieprawidłowości. W 2017 roku, w porównaniu do 2 poprzednich lat, ujawniono zbliżony poziom zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W roku sprawozdawczym w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej odnotowano więcej przypadków nieoznakowania miejsc niebezpiecznych oraz uchybień dotyczących instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn. Natomiast mniej nieprawidłowości stwierdzono w obszarach dotyczących budynków i pomieszczeń pracy, maszyn i urządzeń technicznych przy organizacji stanowisk pracy w grupie zakładów przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych.

W 2016 roku zauważalny był spadek liczby przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w stosunku do lat ubiegłych. Niestety w 2017 roku utrzymała się tendencja spadkowa (o dalsze 12%).

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 sporządzenia niniejszej informacji – 47. W latach 2014-2015 pozytywną tendencją było powstawanie kolejnych zakładów aktywności zawodowej (utworzono trzy takie zakłady). Wprawdzie w 2016 roku nie utworzono takiego zakładu, ale już w 2017 roku kolejny pracodawca uzyskał status zakładu aktywności zawodowej.

2.5. Roboty wykonywane w miejscach ogólnie dostępnych

Niezależnie od rutynowych działań inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnie dostępnych. Celem tych kontroli była likwidacja zagrożeń o charakterze publicznym. Takie kontrole przeprowadzono, między innymi, w związku z anonimowymi zgłoszeniami o prowadzeniu robót budowlanych niezgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa pracy oraz w związku z pisemnymi skargami dotyczącymi niewłaściwego prowadzenia robót. Łącznie przeprowadzono 27 kontroli, u 26 przedsiębiorców.

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

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

W wyniku interwencji inspektorów pracy we wszystkich przypadkach usunięto zagrożenia publiczne. Uzyskane efekty potwierdzają potrzebę częstych wizytacji robót prowadzonych w miejscach ogólnie dostępnych.

2.6. Kontrola przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

Inspektorzy pracy przeprowadzili 5 kontroli zakładów stosujących produkty biobójcze. Były to dwa zakłady przetwórstwa mięsnego, jeden zbierania odpadów, jeden produkcji opakowań z tworzyw sztucznych oraz zakład działalności szpitalnej. W skontrolowanych podmiotach produkty biobójcze były wykorzystywane w procesach mycia i dezynfekcji pojemników, maszyn i urządzeń wykorzystywanych w procesach produkcyjnych oraz dezynfekcji skóry. Kontrolą objęto 20 stosowanych produktów biobójczych. W zakładach tych było zatrudnionych ogółem 666 osób, z czego 117 przy pracach z produktami biobójczymi. Łącznie podczas kontroli ujawniono 4 nieprawidłowości związane ze stosowaniem produktów biobójczych, które wystąpiły w 2 zakładach. W jednym zakładzie nieprawidłowo prowadzono raport odkażania pojazdów do wywozu odpadów komunalnych

oraz stosowano przeterminowane produkty biobójcze, a w drugim pomieszczenia magazynowania produktów biobójczych nie były oznakowane oraz brak było aktualnych kart charakterystyk stosowanych produktów. Po interwencji inspektora pracy uchybienia usunięto.

Kontrole wykazały, że pracodawcy zwracają coraz większą uwagę na stosowane w działalności zawodowej niebezpieczne produkty chemiczne. Nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących wyposażenia pracowników w odzież roboczą oraz środki ochrony indywidualnej oraz używania ich przy stosowaniu produktów biobójczych.

2.7. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

W 2017 roku kontrole dot. przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie realizowaliśmy w ramach dwóch podtematów: „Kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych” i „Kontrole prac przy budowach i remontach dróg”.

a) Kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych

Inspektorzy pracy przeprowadzili 329 kontroli u 263 przedsiębiorców. W trakcie kontroli stwierdzano szereg uchybień, w tym stwarzających bezpośrednio zagrożenia dla życia lub zdrowia. Najwięcej tego typu nieprawidłowości stwierdzono podczas kontroli zagadnień związanych z wykonywaniem prac na wysokości oraz eksploatacją maszyn i innych urządzeń technicznych, w tym rusztowań (ujawniono 190 takich przypadków). W związku ze stwierdzeniem, że pracownicy zatrudnieni są wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub szkodliwych bez wymaganych kwalifikacji, inspektorzy pracy wydawali decyzje skierowania pracowników do innych prac. (Ogółem ujawniono 37 takich przypadków).

W dalszym ciągu nie najlepiej przedstawia się sposób eksploatacji rusztowań. Duże przedsiębiorstwa zlecają montaż wyspecjalizowanym firmom, które posiadają odpowiedni sprzęt, wiedzę i wykwalifikowany personel. Mniejsi przedsiębiorcy radzą sobie sami. Nabywają rusztowania najczęściej używane, których stan techniczny pozostawia wiele do życzenia. Przy zakupie nowego sprzętu „zapominają” o elementach mających istotne znaczenia dla bezpiecznej eksploatacji rusztowania, takich jak: ramy górne (montowane na najwyższych kondygnacjach rusztowań), ramy wyrównujące (służące do niwelacji dużych nierówności terenu) nie wspominając o takich elementach, jak: konsole poszerzające czy dźwigary przejściowe. Spotykamy się przez to z bardzo skomplikowanymi konstrukcjami, które w żaden sposób nie odpowiadają wymogom bezpieczeństwa i w istotny sposób odbiegają od wskazówek montażu zawartych w instrukcji wytwórcy rusztowania. Ponadto dość często duże zdziwienie u kontrolowanych wywołuje nakazanie zamontowania desek krawężnikowych i często brakujących barierek pośrednich, nie wspominając o nakazaniu zamontowania balustrad od strony ściany, przy której rusztowanie stoi.

W dalszym ciągu 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.

W celu usunięcia ujawnionych uchybień inspektorzy pracy wydali decyzje, polecenia i wnioski w wystąpieniach. W efekcie realizacji tych środków prawnych usunięto zdecydowaną większość stwierdzonych zagrożeń, w tym wszystkie stwarzające bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 90% tych środków). W tabeli zamieszczonej niżej zawarto przykłady osiągniętych efektów.

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

Budowa	Opis uzyskanych efektów	Liczba osób, których uzyskany efekt dotyczy
I.	Naprawiono sygnalizację cofania koparko-ładowarki	40
	Zadaszono stanowisko obsługi pilarki tarczowej.	2
	Zabezpieczono pracowników przed upadkiem z wysokości.	2
	Zapewniono stabilną i odpowiednio długą drabinę służącą jako środek dostępu	20
	Zabezpieczono balustradami dojścia do stanowisk pracy	20
	Zabezpieczono balustradami otwarte krawędzie konstrukcji, na których prowadzone były prace (na wysokości)	20
	Zabezpieczono przewody elektryczne przed uszkodzeniami mechanicznym	40
	Zabezpieczono przed możliwością przemieszczania pomosty służące jako dojścia do stanowisk pracy	20
	Usunięto materiały niewłaściwe składowane na terenie budowy	40
II.	Zapewniono stosowanie półmasksi przeciwpyłowej oraz ochronników słuchu przez pracownika prowadzącego prace związane z cięciem przecinarką kątową	1
	Zamontowano oświetlenie na ciągu komunikacyjnym	52
	Przeprowadzono pomiary skuteczności ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji elektrycznej wykorzystywanej na budowie	52
	Zapewniono odpowiednie dojścia do 2 klatek schodowych	52
	Zamontowano balustrady ochronne przed upadkiem z wysokości	52
	Dostarczono na budowę decyzję UDT dopuszczającą do eksploatacji użytkowany tam wózek jezdniowy z mechanicznym systemem podnoszenia	52
	Oznakowano tablicami informującymi o zakazie użytkowania niekompletnie zmontowane rusztowania stojakowe	52
	III.	Poddano pracowników wstępnym badaniom lekarskim
Poddano pracowników okresowemu szkoleniu z dziedziny bhp		2
Urządzono pomieszczenie umywalni na terenie budowy		14
Wyposażono w szafki ubraniowe szatnię pracowników zatrudnionych na budowie.		14
Zapewniono stosowanie hełmów ochronnych przez pracowników		2
Zabezpieczono przed uszkodzeniami mechanicznymi przewodów elektryczny zasilający mieszarkę do kleju.		14
Wygradzono i oznakowano strefę niebezpieczną wokół żurawia		14
Zamontowano oświetlenie na drodze komunikacyjnej w poziomie piwnic		14
Zamontowano balustrady na krawędzi głębokiego wykopu		14
Zamontowano daszki ochronne nad wejściem do budynku		14
Zamontowano balustrady na krawędzi stropu nad garażem		14
Zakryto otwory instalacyjne znajdujące się w stropie		14
Zamontowano balustrady na krawędzi biegów klatki schodowej		14
Wyposażono w balustrady rusztowanie, z którego wykonywano prace murarskie		14
Zamontowano balustrady w "portfenetrach" znajdujących się we wschodniej ścianie budynku		14

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.

b) Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W ramach tematu na placach budów przeprowadzono 56 kontroli u 50 przedsiębiorców. Kontrole związane były z budową i przebudową odcinków dróg krajowych i wojewódzkich, powiatowych, gminnych oraz ulic.

Kontrole ujawniły nieprawidłowości i zagrożenia. Najczęściej stwierdzano je w obszarze przygotowania pracowników do pracy. Na przykład 3 pracowników bez odpowiednich dodatkowych kwalifikacji zatrudniano przy obsłudze maszyn budowlanych, a w innych 7 przypadkach 14 pracowników nie wyposażono w odpowiednie środki ochrony in-

dywidualnej. Uchybienia w zakresie zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych stwierdzono w 8 przypadkach. W kolejnych 8 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wykonywania pracy w wykopach, w tym bez zabezpieczenia skarp przed niezamierzonym osunięciem. W innych 9 przypadkach ujawniono nieprawidłowości dot. stosowanych rusztowań. W 6 przypadkach stwierdzono brak osłon zabezpieczających przed dostępem do stref niebezpiecznych maszyn i innych urządzeń technicznych.

Stwierdzone nieprawidłowości znalazły odzwierciedlenie w wydanych decyzjach. Na poniższym wykresie 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 2016	Rok 2017
Decyzje ogółem	266	159
Decyzje wstrzymania prac i eksploatacji	12	17
Decyzje skierowania do innych prac (liczba skierowanych pracowników)	22 (29)	7 (8)
Wystąpienia (liczba wniosków w wystąpieniach)	25 (40)	14(23)

Przeprowadzone kontrole wskazują, że w ostatnim okresie na budowach realizowanych przez duże przedsiębiorstwa nastąpiła znacząca poprawa w zakresie wyposażenia i stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, co jest związane z wprowadzaniem standardami bezpieczeństwa przez tych wykonawców. Jest to też związane z jakością prowadzonych szkoleń stanowiskowych, na których pracownicy są zapoznawani przez kierowników robót ze środkami ochrony indywidualnej. Również pod względem warunków pracy lepiej prezentują się duże przedsiębiorstwa budowlane o dobrej kondycji finansowej z personelem o wysokich kwalifikacjach i z właściwą organizacją pracy (często z wdrożonym systemem zarządzania bezpieczeństwem), inwestujące w nowoczesny sprzęt i technologie. Zauważamy, że częste kontrole, bezpośrednie kontakty inspektorów pracy z pracodawcami i kierownikami budów, wymuszenie natychmiastowych działań w kierunku usunięcia nieprawidłowości, najlepiej uświadamiają wykonawcom zagrożenia występujące w budownictwie, co przyczynia się do ograniczenia liczby zdarzeń wypadkowych. W efekcie działań podjętych przez inspektorów pracy usunięto prawie wszystkie stwierdzone nieprawidłowości, w tym wszystkie bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników (na dzień sporządzenia niniejszej informacji wykonano 91% wydanych środków prawnych).

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

Oprócz planowanych kontroli, inspektorzy pracy przeprowadzali krótkie doraźne kontrole placów budów (kontrole planowane opisano w rozdziale 2.7. niniejszego sprawozdania). Kontrole te podejmowano w przypadku stwierdzenia bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia zatrudnionych. Ich celem było zapewnienie osobom pracującym przy robotach budowlanych bezpiecznych warunków pracy, poprzez niezwłoczne usunięcie tych zagrożeń. Ogółem przeprowadzono 221 takich kontroli u 197 wykonawców prac budowlanych będących pracodawcami lub przedsiębiorcami powierzającymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W trakcie tych kontroli stwierdzono 175 nieprawidłowości, w związku z którymi wydano decyzje nakazujące wstrzymanie prac. W kolejnych 193 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 69 takich decyzji kierując do innych prac 174 pracowników. W wyniku interwencji inspektorów pracy w prawie wszystkich przypadkach natychmiast usunięto zagrożenia. Ze względu na skalę zagrożeń nadal widzimy potrzebę częstych wizytacji miejsc, w których wykonywane są roboty budowlane.

2.9. Kontrole dot. problematyki REACH

W ramach tematu przeprowadzono 15 kontroli w zakładach stosujących substancje i mieszaniny chemiczne. Kontrole przeprowadzono przede wszystkim w podmiotach prowadzących działalność w zakresie oczyszczania ścieków. W podmiotach tych używano 32 substancji chemicznych i 47 mieszanin. W zakładach tych ogółem zatrudnionych było 395 pracowników, z czego 99 przy pracach z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi.

Na piętnaście skontrolowanych zakładów w 2 nie sporządzono spisu stosowanych czynników chemicznych, a w 6 przypadkach spisy były niekompletne. Na 47 skontrolowanych niebezpiecznych mieszanin chemicznych stwierdzono brak kart charakterystyki dla 5 (w jednym zakładzie), a 13 kart charakterystyki nie było zgodnych z przepisami REACH (w pięciu zakładach). W 5 zakładach stwierdzono brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, a w 2 był on nieaktualny. W 7 podmiotach stwierdzono brak oznaczenia miejsc magazynowania i składowania niebezpiecznych czynników chemicznych. W 6 zakładach stwierdzono brak instrukcji magazynowania. W 2 zakładach nie zapewniono pracownikom instrukcji używania środków ochrony indywidualnej. W 10 zakładach stwierdzono, że 18 opakowań zawierających niebezpieczne czynniki chemiczne nie zostało oznaczonych informacją o zawartości lub rodzaju zagrożenia.

Podobnie jak w ubiegłych latach, stwierdzone zaniedbania wskazują na nieznaną problematykę związaną z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi. Niemniej należy wskazać, że w trakcie kontroli pracodawcy okazywali pełne zrozumienie zagrożeń wynikających z nieprzestrzegania przepisów bhp i deklarowali jak najszybsze ich usunięcie. W efekcie działań inspektorów pracy uchybienia są usuwane (na dzień sporządzania niniejszej informacji zrealizowano 84% środków prawnych zobowiązujących pracodawców do usunięcia nieprawidłowości).

2.10. Kontrole dot. problematyki CLP

Łącznie w ramach tematu przeprowadzono 15 kontroli w zakładach stosujących substancje i mieszaniny chemiczne. Kontrolami objęto podmioty prowadzące działalność w zakresie gospodarki wodno-ściekowej oraz oczyszczania i uzdatniania wody. W zakładach tych ogółem zatrudnionych było 409 osób. Przy pracach z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi zatrudnionych było 99 pracowników. Kontrolą objęto 31 substancji i 47 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	2
Oznakowanie pojemników/opakowań substancji zgodnie z CLP	2
Oznakowanie pojemników/opakowań mieszanin zgodnie z CLP	6
Uwzględnienie w karcie charakterystyki substancji niebezpiecznych oznakowania CLP	1
Uwzględnienie w karcie charakterystyki mieszanin niebezpiecznych oznakowania CLP	1
Uwzględnianie wymagań dotyczących oznakowania CLP w dokumentacji zakładowej (np. instrukcje, programy szkoleń)	11

Kontrole wykazały, że większość pracodawców posiadała wiedzę o rozporządzeniu CLP. W dwóch z piętnastu skontrolowanych podmiotów pracodawcy nie byli świadomi istnienia nowych przepisów dotyczących klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin chemicznych wynikających z rozporządzenia CLP.

W dwóch przypadkach ujawniono uchybienia w zakresie oznakowania opakowań substancji chemicznych. W zakresie oznakowania opakowań mieszanin chemicznych ujawniono nieprawidłowości w sześciu zakładach (dot. 6 mieszanin). Generalnie czynniki

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

Uchybienia w zakresie informacji zawartych w kartach charakterystyki stwierdzono w przypadku 1 substancji (stosowanej w jednym zakładzie) oraz 9 mieszanin (stosowanych w jednym zakładzie). W 11 z 15 skontrolowanych zakładów stwierdzono przypadki nieuwzględnienia w dokumentacji zakładowej wymagań dotyczących oznakowania CLP. Ogółem ocenie poddano 23 dokumenty. W 16 z nich stwierdzono niespełnienie wymagań dotyczących oznakowania CLP.

W efekcie działań inspektorów pracy ww. uchybienia są usuwane (na dzień sporządzenia niniejszej informacji zrealizowano 90% środków prawnych zobowiązujących pracodawców do usunięcia nieprawidłowości).

2.11. Przestrzeganie przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych

W 2017 roku inspektor pracy w dwóch podmiotach przeprowadził 4 kontrole, w celu realizacji obowiązków wynikających z przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych).

Jedną kontrolę przeprowadzono w zakładzie, w którym realizowane były 2 projekty na podstawie zgód Ministra Środowiska. W ramach projektu prace wykonywały 4 osoby. W trakcie kontroli stwierdzono uchybienia w zakresie profilaktycznych badań lekarskich 2 pracowników, które w wyniku działań inspektora zostały usunięte.

Pozostałe 3 kontrole przeprowadzono na wniosek Ministra Środowiska. Ogółem w kontrolowanych laboratoriach przewidziano pracę dla 11 pracowników. W trakcie kontroli inspektor zgłosił zastrzeżenia, które dot. pomieszczeń/laboratoriów, w których planowano prowadzenie prac. W efekcie działań inspektora wszystkie nieprawidłowości usunięto. Ostatecznie we wszystkich przypadkach wydano pozytywną opinię.

2.12. Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA

Inspektorzy pracy w trakcie 415 kontroli u płatników składek sprawdzali poprawności informacji (ZUS IWA) – składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane dla ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe. Stwierdzono 11 przypadków podania przez pracodawców – płatników składek nieprawidłowych danych w formularzu ZUS IWA. W 8 przypadkach, po interwencji inspektora, jeszcze w trakcie kontroli dokonano korekty i przesłano do ZUS prawidłowe dane. W pozostałych trzech przypadkach inspektorzy pracy skierowali stosowne pisma do ZUS, celem wszczęcia postępowania i skorygowania tych danych.

2.13. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń

W 2017 roku w ramach zadania skontrolowaliśmy zakłady, w których w okresie ostatnich 3 lat miały miejsce liczne wypadki przy pracy. Kontynuowaliśmy kontrole zakładów wytypowanych w poprzednich latach, w których duża część pracujących wykonuje pracę w warunkach zagrożenia czynnikami niebezpiecznymi lub szkodliwymi dla zdrowia, a także zakładów, w których występują substancje niebezpieczne w ilościach wskazujących na duże ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

a) Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy

W ramach podtematu skontrolowaliśmy 19 pracodawców. Kontrolami objęliśmy zakłady różnych branż. W latach 2014-2016 w zakładach tych odnotowano łącznie 388 wypadków przy pracy. We wszystkich zakładach ujawniono nieprawidłowości. Najczęściej dotyczyły one:

- oceny ryzyka zawodowego (dla 27 stanowisk w 9 zakładach),
- stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych (w 9 zakładach),
- magazynowania i składowaniu (w 7 zakładach),
- oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej (w 5 zakładach),
- oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych (w 5 zakładach).

W efekcie działań inspektorów pracy prawie wszystkie stwierdzone uchybienia zostały usunięte (na dzień sporządzania niniejszej informacji zrealizowano 93% środków prawnych zobowiązujących pracodawców do usunięcia nieprawidłowości).

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

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

Na terenie działania OIP kontrolami realizowanymi w ramach tematu objęto 3 zakłady produkcyjne (produkcji mebli, produkcji wyrobów metalowych, produkcji wyrobów z betonu). W 2017 roku w tych zakładach inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 6 kontroli. W efekcie działań inspektorów i pracodawców poprawę warunków pracy osiągnięto we wszystkich zakładach. W tabeli zamieszczonej poniżej zawarto efekty osiągnięte w tych zakładach w 2017 roku.

Tabela 2.13. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Zakład nr 1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ opisano obwody elektryczne w skrzynkach z zabezpieczeniami, ✓ dostosowano wysokość barierki podestu roboczego, ✓ naprawiono osłonę przenośnika palet, ✓ naprawiono drabinę przy silosie, ✓ uaktualniono i uzupełniono instrukcję szlifierki, ✓ odnowiono zatarte oznakowania stopni, ✓ uzupełniono zaślepki w skrzynkach rozdzielni energii elektrycznej, ✓ zapewniono widoczność elementów sterowniczych wieży i wózka, ✓ ustawiono prawidłowo zasuwki szlifierki dwutarczowej.
Zakład nr 2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ uzupełniono ubytki w posadzce, ✓ naprawiono uszkodzoną obudowę wózka widłowego, ✓ zapewniono stosowanie kasków ochronnych, ✓ wymieniono niesprawny wyłącznik wiertarki wielowrzecionowej, ✓ uzupełniono szlifierkę w osłonę, ✓ uzupełniono osłonę łopat wirnika wentylatora, ✓ wymieniono świetłówki na sprawne, ✓ usunięto niesprawne przewody elektryczne, ✓ usunięto nieprawidłowości w 5 spawarkach, ✓ wycofano z użytkowania niesprawne przedłużacze, ✓ uzupełniono zaślepki w tablicach zabezpieczeń elektrycznych.
Zakład nr 3	<ul style="list-style-type: none"> ✓ zapewniono szczegółowe programy instruktażu stanowiskowego, ✓ udostępniono instrukcje bhp i instrukcje zasad kontroli stanu technicznego maszyn oraz sposobu rejestracji nieprawidłowości, ✓ zapewniono ekrany dźwiękochłonne na HOMAG-u oraz CNC, ✓ uzupełniono ubytki w posadzce, ✓ zapewniono osłony obrotnicy oraz głowicy obrabiarki do drewna.

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

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

W ramach tematu przeprowadzono jedną kontrolę w zakładzie, w którym magazynuje się i napełnia butle gazem propan-butan (LPG). Ze względu na ilość gazu, jaka może znaleźć się w zbiornikach oraz instalacjach znajdujących się na terenie kontrolowanego podmiotu, jest on zaklasyfikowany do zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia awarii przemysłowej. Kontrola została przeprowadzona wspólnie z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej oraz Wojewódzkiej Inspekcji Ochrony Środowiska. Skontrolowany zakład po raz pierwszy uczestniczył w działaniach proaktywnych. Przed podjęciem kontroli, pracodawca otrzymał listy kontrolne. Przeprowadzona kontrola miała dwa podstawowe zadania, tj. sprawdzenie stanu przestrzegania przepisów bhp oraz sprawdzenie rzetelności samokontroli przeprowadzonej według przesłanej wcześniej listy kontrolnej. Pomimo wdrożonych systemów zarządzania w trakcie kontroli stwierdzono nieprawidłowości. W efekcie działań kontrolujących uchybienia usunięto. Stwierdzone uchybienia były spowodowane błędami ludzkimi. W ocenie kontrolujących celowe jest kontynuowanie kontroli w formule opisanej powyżej.

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

W ramach tematu skontrolowano 68 zakładów. Uchybienia stwierdzono we wszystkich kontrolowanych zakładach. W trakcie kontroli inspektorzy pracy skontrolowali 604 maszyny. W przypadku 144 maszyn stwierdzono nieprawidłowości. W części zakładów wystąpiły mało istotne nieprawidłowości, gdzie głównie wydawano decyzje dotyczące usunięcia uchybień w określonym terminie, a w innych nieprawidłowości stwarzały bezpośrednio zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników. W kontrolowanych zakładach w latach 2014-2016 odnotowano łącznie 90 wypadków. W poniższej tabeli zawarto przykłady stwierdzonych uchybień.

Tabela 2.14. Przykłady stwierdzonych nieprawidłowości

Zakład	Ujawnione nieprawidłowości	Liczba pracujących
I	<ul style="list-style-type: none"> - brak osłon walców posuwowych oraz głowic skrawających w strugarce, - brak wyłączników awaryjnych w strugarce, - brak oznakowania elementy sterowniczych w strugarce, - nieutwardzony (błotnisty) plac manewrowy przy stolarni. 	6
II	<ul style="list-style-type: none"> - 12 pracowników nie posiadało aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywanej pracy, - 2 pracowników nie odbyło wstępnego szkolenia w dziedzinie bhp, - 2 wiertarki nie posiadały prawidłowego układu sterowniczego, - 3 zacinarko-czopiarki nie posiadały pełnych osłon bocznych uniemożliwiających dostęp do strefy niebezpiecznej narzędzia tnącego, - strugarka nie posiadała osłon przekładni pasowych napędu głowic, - 2 pilarki do cięcia poprzecznego nie posiadały odciągu pyłu i wiórów jak również prawidłowej osłony tarczy tnącej, - pilarka taśmowa nie posiadała nastawnej osłony niepracującej części taśmy. 	22

Zakład	Ujawnione nieprawidłowości	Liczba pracujących
III	<ul style="list-style-type: none"> - 2 pracowników nie posiadało aktualnego szkolenia w dziedzinie bhp, - 2 strugarko-wyrówniarki nie posiadały osłon przekładni pasowej napędu wału nożowego, - 3 pilarki taśmowe nie posiadały właściwych osłon zabezpieczających przed dostępem do stref niebezpiecznych maszyn, 	39

Największa liczba nieprawidłowości związana była z wyposażeniem maszyn i urządzeń technicznych w odpowiednie osłony lub inne urządzenia ochronne. W przypadku nowych maszyn usunięcie tych uchybień sprowadzało się najczęściej do doprowadzenia maszyny do stanu, w jakim została ona wprowadzona do użytkowania. W 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. W przypadku tych maszyn usunięcie uchybień wymagało większego nakładu pracy ze strony pracodawcy. Kontrole dotyczące szkoleń w dziedzinie bhp, profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego, obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, wentylacji, stanowisk i procesów ujawniły stosunkowo niewielką liczbę nieprawidłowości. Podczas kontroli dotyczących transportu oraz magazynowania i składowania stwierdzano nieprawidłowości głównie w zakresie zapewnienia odpowiednich instrukcji określających miejsce i sposób składowania i magazynowania. Kontrole w zakresie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze wykazały nieliczne przypadki braku wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze. W zakresie środków ochrony indywidualnej stwierdzono przypadki niestosowania przez pracowników przydzielonych im środków ochrony, głównie ochronników słuchu oraz masek przeciwpyłowych.

W efekcie działań inspektorów pracy, ww. uchybienia są usuwane (na dzień sporządzenia niniejszej informacji zrealizowano 74% środków prawnych zobowiązujących pracodawców do usunięcia nieprawidłowości).

2.15. Bezpieczeństwo w przemyśle

W 2017 roku w ramach zadania przeprowadzono 42 kontrole w 42 zakładach zatrudniających łącznie 1786 osób. Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach produkujących: wyroby z drewna (16 zakładów), metalowe wyroby gotowe (7) i artykuły spożywcze (5).

W latach 2014-2016 w kontrolowanych zakładach odnotowano łącznie 95 wypadków przy pracy. Najwięcej wypadków odnotowano w zakładach produkujących: wyroby z drewna (72 wypadki), artykuły spożywcze (6 wypadków) oraz metalowe wyroby gotowe (5 wypadków). W warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia pracowało łącznie 159 pracowników, w tym w warunkach przekroczenia natężenia hałasu 143 pracowników, w tym w zakładach produkcji drewna i podobnych odpowiednio 145 pracowników i 130 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. Użytkowanie maszyn i urządzeń bez osłon oraz stosowanie niedozwolonych metod pracy było tolerowane przez kierownictwo zakładu. Utrzymujące się długotrwale naruszenie przepisów bhp podczas obsługi maszyn prowadzi w konsekwencji do wypadków przy pracy. Niepokojącym zjawiskiem jest tolerowanie tych naruszeń przez bezpośrednich przełożonych pracowników i kierowników zakładu. W wielu zakładach, szczególnie stolarskich, nadal nie przestrzega się przepisów dotyczących ograniczania narażenia pracowników na hałas. Działania podejmowane przez pracodawców ograniczają się najczęściej do wydania pracownikom ochronników słuchu i stosowania pił o obniżonym poziomie hałasu. Działania te nie są jednak wystarczające. Funkcjonowanie rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach

związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne jest nieskuteczne, ponieważ pracodawcy nie widzą ekonomicznego uzasadnienia ponoszenia nakładów finansowych na ograniczanie hałasu na stanowiskach pracy.

Podsumowując, przeprowadzone kontrole wykazały liczne naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach z branży: produkcja wyrobów z drewna i produkcja metalowych wyrobów gotowych. W efekcie działań inspektorów pracy prawie wszystkie stwierdzone uchybienia zostały usunięte (na dzień sporządzania niniejszej informacji zrealizowano 94% środków prawnych zobowiązujących pracodawców do usunięcia nieprawidłowości).

2.16 Bezpieczeństwo w leśnictwie

W 2017 roku w 23 podmiotach przeprowadzono kontrole przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy w trakcie procesu pozyskania drewna. Ogółem w kontrolowanych zakładach pracowało 199 osób, w tym 194 zatrudnione były na podstawie umów o pracę, a 5 wykonywało pracę w ramach samozatrudnienia. 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*	uchybień
Szkolenie bhp	8	11
Badania lekarskie	4	1
Kwalifikacje	4	-
Ocena ryzyka zawodowego	4	3
Środki ochrony indywidualnej	10	8
Odzież i obuwie robocze	1	12
Pierwsza pomoc przedlekarska	3	-
Szczepienia ochronne pracowników przeciwko KZM	9	-
Badania przesiewowe pracowników w kierunku boreliozy	13	-
Instrukcja bezpiecznego wykonywania prac w lesie	5	-
Ścinka drzew pilarkami	6	5
Prace szczególnie niebezpieczne	6	4
Stan techniczny maszyn i innych urządzeń technicznych	4	5
Decyzja UDT zezwalająca na eksploatację	8	-

* Niewypełnianie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków

Z powyższego zestawienia wynika, że w trakcie kontroli ujawniono szereg uchybień. W zakresie szkolenia pracowników stwierdzano np. stosowanie trzyletniego cyklu szkoleń okresowych pracowników leśnych bądź nieprzestrzegania terminu szkoleń rocznych. Brak wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych dotyczył trzech drwali-pilarzy i trzech operatorów żurawi, co skutkowało skierowaniem tych pracowników do innych prac. Stwierdzone podczas kontroli braki w wyposażeniu pracowników leśnych w środki ochrony indywidualnej dotyczyły głównie hełmów ochronnych i spodni z wkładką przeciw-przebiegiową. Ponadto ujawniano nieprawidłowości w zakresie ustalania zakładowych tabel norm przydziału ewidencji wydanych środków ochrony indywidualnej. W sześciu zakładach zatrudniających 35 pracowników nie opracowano wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, a w czterech nie określono szczegółowych warunków wykonywania tych prac. Przy ścinie drzew pilarkami stwierdzano: pozostawianie drzew zawieszonych, wykonywanie ścinki w sąsiedztwie silnie pochylonych drzew poderwanych, naganną technikę ścinki i obalania drzew, wykonywanie ścinki w pojedynkę bez kontaktu z drugą osobą uprawnioną. Do uchybień w tej grupie zaliczono także niedostateczne wyposażenie dodatkowe pilarza (np. brak obracaka na stanowisku pracy). W kategorii maszyn i urządzeń uchybienia dotyczyły np. stanu technicznego pilarek spalinowych.

W celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali środki prawne (decyzje i wystąpienia). W efekcie ich zastosowania usunięto prawie wszystkie opisane powyżej nieprawidłowości, w tym wszystkie stwarzające bezpośrednie zagrożenie

nie dla życia i zdrowia pracowników (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 92% wydanych środków prawnych).

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

2.17. Bezpieczeństwo w transporcie i magazynowaniu

W ramach tematu w 2017 roku skontrolowano 34 zakłady w których było zatrudnionych łącznie 2297 pracowników. W kontrolowanych zakładach, w latach 2015-2017 łącznie odnotowano 164 wypadki przy pracy, w tym 44 związane z transportem wewnątrzzakładowym i magazynowaniem. Poniżej przykłady zakładów, w których odnotowano wypadki związane z transportem wewnątrzzakładowym.

Tabela 2.17. Wypadki przy pracy - przykłady

Zakład	Wypadki przy pracy - przykłady
I	Zgodnie z prowadzonym rejestrem wypadków, w latach 2015-2017 (do dnia kontroli) w zakładzie odnotowano pięć wypadków przy pracy (dwa w 2015 roku i trzy w 2016 roku). Trzy z nich odnotowano przy wykonywaniu prac związanych z transportem wewnątrzzakładowym (pierwszy przy ręcznym przemieszczaniu krawężników chodnikowych /uderzenie, przygniecenie palca dłoni krawężnikiem/, drugi przy przemieszczeniu ciężarów ręcznym wózkiem transportowym /najechanie wózkiem na stopę/, a trzeci przy załadunku towaru na samochodzie /upadek kłonicy na głowę/).
II	W 2016 roku odnotowano 34 wypadki przy pracy, w tym 9 przy pracach transportowych z użyciem wózków ręcznych i platform. W 2017 roku odnotowano 21 wypadków, w tym 8 w trakcie prac transportowych z użyciem wózków..
III	Zgodnie z okazanym rejestrem w 2017 roku w zakładzie doszło do 4 wypadków przy pracy. Dwa z nich to wypadki związane z eksploatacją wózków jezdniowych, a do pozostałych wypadków doszło w trakcie wykonywania prac związanych z ręcznym transportem materiałów (poślizgnięcia).
IV	W zakładzie w 2015 roku odnotowano 2 wypadki, w 2016 r. – 13 wypadków, w 2017 r. – 3 wypadki. Większość wypadków zaistniałych w zakładzie związanych było z pracami transportowymi.

Nasze kontrole miały na celu wyeliminowanie jak największej liczby zagrożeń wypadkowych. Z tych względów inspektorzy w trakcie kontroli skupiali się na wyeliminowaniu przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydawano decyzje oraz kierowano do pracodawców polecenia i wnioski w wystąpieniach, którymi zobowiązywano kontrolowanych do usunięcia ujawnionych uchybień. Ujawniano uchybienia w zakresie przygotowania pracowników do pracy, przygotowania i prowadzenia prac transportowych, stanu technicznego maszyn i urządzeń służących do transportu i magazynowania. Ogółem wydano 382 decyzje oraz skierowano 145 wniosków w wystąpieniach. W efekcie działań inspektorów zdecydowana większość stwierdzonych uchybień usunięto (na dzień sporządzania niniejszej informacji zrealizowano 81% środków prawnych zobowiązujących pracodawców do usunięcia nieprawidłowości).

2.18. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach rolnych

Inspektorzy pracy przeprowadzili 16 kontroli w gospodarstwach rolnych, w których łącznie pracowały 244 osoby. Z ogólnej liczby 16 skontrolowanych gospodarstw 10 prowadziło produkcję roślinną, 5 roślinną i zwierzęcą, a tylko jedno wyłącznie produkcję zwie-

rzęca. Kontrole przeprowadzono podczas wykonywania prac polowych wiosennych i jesiennych, podczas zbioru pieczarek, rzepaku i zbóż oraz przy pracach związanych z chowem zwierząt. Ponadto oceniano zagadnienia dotyczące przygotowania pracowników do wykonywania pracy.

Przeprowadzone kontrole, tak jak w latach ubiegłych, ujawniły nieprawidłowości i zagrożenia związane z niewłaściwą organizacją pracy, złym stanem technicznym maszyn i urządzeń rolniczych, pomieszczeń pracy oraz budynków produkcyjnych. W celu usunięcia stwierdzonych uchybień i naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy w 16 kontrolowanych gospodarstwach wydali ogółem 138 decyzji nakazowych. Dwadzieścia dwie decyzje dotyczyły wstrzymania eksploatacji maszyn. W sprawach z zakresu prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy wydano 40 wniosków pokontrolnych. Ponadto podczas kontroli inspektorzy pracy udzielili 31 porad (15 porad prawnych i 16 technicznych). W efekcie działań inspektorów pracy zdecydowana większość stwierdzonych uchybień została usunięta (na dzień sporządzania niniejszej informacji zrealizowano 81% środków prawnych zobowiązujących pracodawców do usunięcia nieprawidłowości). Poniżej przykłady uzyskanych efektów

Tabela 2.18. Ograniczanie zagrożeń - przykłady uzyskanych efektów

Zakład nr 1	W wyniku kontroli inspektor pracy stwierdził między innymi brak wymaganych zabezpieczeń w 3 maszynach i urządzeniach eksploatowanych w zakładzie. W związku z powyższym wydał 3 decyzje nakazujące wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń do czasu wyposażenia ich w odpowiednie zabezpieczenia. Ponadto inspektor stwierdził szereg innych nieprawidłowości dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy. W związku z tym inspektor pracy wydał łącznie 17 decyzji. Efekt dotyczył 20 pracowników.
Zakład nr 2	W wyniku działań inspektora pracy 8 maszyn i urządzeń wyposażono w odpowiednie zabezpieczenia. Magazyn nawozów oznakowano i wyposażono w wymagane informacje, przyrządy i instrukcje.
Zakład nr 3	W wyniku działań inspektora 18 skrzydeł drzewiowych wyposażono w urządzenia zabezpieczające przed samoczynnym zamykaniem. Ponadto magazyn nawozów i środków ochrony roślin wyposażono w wymagane informacje, przyrządy i instrukcje.
Zakład nr 4	W wyniku interwencji inspektora pracy 4 pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych poddano szkoleniu okresowemu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto potwierdzono pomiarami skuteczność działania ochrony przeciwporażeniowej maszyn / urządzeń / instalacji elektrycznych użytkowanych w gospodarstwie oraz opracowano i udostępniono do stałego korzystania pracownikom instrukcję bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie składowania, magazynowania i transportu w magazynach zbożowych.
Zakład nr 5	Potwierdzono pomiarami skuteczność działania ochrony przeciwporażeniowej instalacji i urządzeń elektroenergetycznych eksploatowanych w zakładzie. Oceniono i udokumentowano ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą na stanowiskach: pracownik produkcji i zootechnik. Dwóch pracowników poddano szkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp. Ponadto w wyniku decyzji inspektora pracy zapewniono oświetlenie w warsztacie i w oborze.

Na zakończenie należy zauważyć, że obserwuje się stały postęp technologiczny w wykonywaniu prac rolnych. Niemniej inspektorzy pracy w gospodarstwach rolnych nadal ujawniają znaczną ilość zagrożeń wypadkowych i naruszeń przepisów prawa pracy. Mając powyższe na uwadze, celowe jest kontynuowanie kontroli warunków pracy w gospodarstwach rolnych.

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

W ramach zadania inspektorzy pracy przeprowadzili 10 kontroli w zakładach, w których występują czynniki rakotwórcze lub mutagenne. W skontrolowanych zakładach było zatrudnionych ogółem 1152 osoby. Kontrolami objęto stanowiska pracy, na których występują czynniki lub procesy o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Na tych stanowiskach było zatrudnionych 61 pracowników. We wszystkich zakładach ujawniono uchybienia, np.:

- nieprzesłanie do OIP wymaganej karty informacyjnej – 8 zakładów,

- przesłanie do OIP nieprawidłowo sporządzonej dokumentacji – 2 zakłady,
- nieprowadzenie „Rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym” – 4 zakłady,
- nieprawidłowe prowadzenie wspomnianego „Rejestru prac ...” – 2 zakłady,
- nieprowadzenie „Rejestru pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi” – 2 zakłady,
- nieprawidłowe prowadzenie „Rejestru pracowników ...” – 4 zakłady,
- nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi – 4 zakłady (dla 4 stanowisk),
- brak szkoleń wstępnych z zakresu bhp – 2 zakłady (dot. 5 pracowników),
- brak szkoleń okresowych z zakresu bhp – 3 zakłady (dot. 10 pracowników),
- nieterminowe wykonywanie badań lekarskich – 3 zakłady (dot. 5 prac.),
- brak pomiarów szkodliwych czynników rakotwórczych w środowisku pracy – 5 zakładów (7 czynników),
- niewłaściwe prowadzenie dokumentacji związanej z badaniami środowiskowymi – 4 zakłady,
- niewłaściwe wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej – 1 zakład.

Podsumowując, przeprowadzone kontrole wykazały, że w kontrolowanych zakładach pracy nie były w pełni przestrzegane przepisy bezpieczeństwa i higieny dotyczące czynników o działaniu rakotwórczym i mutagennym. Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to niedostateczna znajomość przepisów oraz bagatelizowanie zagrożeń stwarzanych przez te czynniki. Zauważyć należy, że 80% skontrolowanych przedsiębiorstw nie przekazało do OIP informacji o czynnikach rakotwórczych lub mutagennych, a kolejne 20% przekazało informację nieprawidłową. Kontrole spowodowały, że pracodawcy podjęli stosowne działania mające na celu usunięcie stwierdzonych uchybień.

W efekcie zastosowania środków prawnych usunięto zdecydowaną większość stwierdzonych nieprawidłowości (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 88% wydanych środków prawnych).

2.20. Edukacja

W ramach tematu w 2017 roku inspektorzy przeprowadzili ogółem 13 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach oświatowych (skontrolowano: 6 zespołów szkół, 5 szkół podstawowych, 1 gimnazjum, 1 przedszkole). W trakcie kontroli stwierdzano przede wszystkim uchybienia dot. praworządności, które zostały opisane w rozdziale 3.9. niniejszego sprawozdania. Zdecydowanie mniej uchybień ujawniano w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Tutaj uchybienia dotyczyły przygotowania pracowników do pracy, tj.:

- w pięciu przypadkach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące poddawania nauczycieli profilaktycznym badaniom lekarskim potwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach pracy (trzy z nich polegały na dopuszczeniu do pracy nauczycieli bez wstępnych badań lekarskich, natomiast dwa inne polegały na nieterminowym poddaniu badaniom lekarskim),
- w trzech placówkach inspektorzy pracy stwierdzali nieprawidłowości dotyczące poddawania nauczycieli właściwym szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (wszystkie przypadki związane były z brakiem przeszkolenia nauczycieli w zakresie instruktażu ogólnego bhp),
- w trzech skontrolowanych placówkach oświatowych nie poinformowano nauczycieli o ryzyku zawodowym, jakie wiąże się z wykonywaną pracą.

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

2.21. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy

W ramach tematu kontrolami objęto 6 podmiotów udzielających stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych oraz 5 podmiotów udzielających wyłącznie ambulatoryjnych świadczeń zdrowotnych.

Z zamieszczonego poniżej zestawienia wynika, że najczęściej uchybień stwierdzono w obszarze dokumentowania oceny ryzyka zawodowego, ustalania okoliczności i przyczyn wypadków. Nieco mniej nieprawidłowości dotyczyło identyfikacji zagrożeń oraz badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy. W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy skierowali do kontrolowanych środki prawne (np. wydano 75 decyzji).

Tabela 2.21. Opieka zdrowotna – bhp – nieprawidłowości

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości
Szkolenie wstępne pracowników (instruktaż ogólny)	2
Szkolenie wstępne pracowników (instruktaż stanowiskowy)	2
Szkolenie okresowe pracowników	4
Brak programów szkoleń bhp	2
Brak szkolenia okresowego bhp dla pracodawców i osób kierujących pracownikami	3
Okresowe badania lekarskie	3
Nieudokumentowanie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy	10
Brak identyfikacji wszystkich zagrożeń związanych z pracą	8
Brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych	2
Nieaktualny spis substancji i mieszanin chemicznych niebezpiecznych	2
Brak karty charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin chemicznych	6
Brak instrukcji bezpiecznej pracy z substancjami i mieszaninami chemicznymi	3
Brak instrukcji magazynowania i składowania niebezpiecznych produktów chemicznych wraz z zasadami postępowania na wypadek awarii	1
Brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	8
Dopuszczenie prac. w ciąży do pracy w narażeniu na działanie leków cytostatycznych	1
Brak rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi.	1
Brak rejestru pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych.	1
Brak rejestru prac narażających prac. na działanie szkod. czynników biologicznych.	1
Brak rejestr prac. narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych.	1
Brak indywidualnej karty ewidencyjnej przydziału odzieży i obuwia roboczego.	2
Nieopracowanie zasad przydziału i gospodarowania odzieżą i obuwiem roboczym na określonych stanowiskach w zakładzie	4
Wyposażenie w środki ochrony indywidualnej	3
Wyposażenie w odzież i obuwie robocze	5
Brak przeglądów technicznych eksploatowanych w zakładzie maszyn i urządzeń	1
Nieustalenie okoliczności i przyczyny z wypadku przy pracy	3
Nieprawidłowości w protokołach ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków	11
Nieaktualny rejestr wypadków przy pracy	1
Konsultacje z pracownikami lub ich przedstawicielami działań związanych z bhp	1

W ocenie inspektorów pracy ww. uchybienia wynikają nie tylko z ograniczania wydatków, ale także z braku prawidłowej organizacji pracy odpowiedzialnych służb oraz lekceważenia spraw z zakresu bhp ze strony pracodawców skupiających się głównie na prowadzeniu podstawowej działalności.

2.22. Kontrole placówek handlowych

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

W 2017 roku w ramach tego tematu inspektorzy przeprowadzili 9 kontroli w placówkach wielkopowierzchniowych, w których łącznie zatrudnionych było 183 pracowników. Podczas kontroli stwierdzano uchybienia, ale nie ujawniono rażących nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W efekcie działań podjętych przez inspektorów pracy usunięto zdecydowaną większość stwierdzonych nieprawidłowości (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 87% wydanych środków prawnych).

W związku z realizacją tematu, przeprowadzono 66 kontroli w mniejszych placówkach handlowych. W skontrolowanych jednostkach zatrudniano łącznie 393 pracowników. W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy nieprawidłowości najczęściej stwierdzano w zakresie transportu oraz składowania i magazynowania. Stwierdzano także brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej oraz ujawniano nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy. W efekcie działań inspektorów pracy, ww. nieprawidłowości zostały w zdecydowanej większości usunięte (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 73% wydanych decyzji).

Podsumowując, kontrole w placówkach handlowych wykazały, że stan przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach wielkopowierzchniowych jest podobny jak w małych sklepach. Niemniej warunki pracy w placówkach wielkopowierzchniowych są znacznie bardziej uciążliwe. Uciążliwości te związane są głównie z transportowaniem i magazynowaniem towarów. W toku kontroli zwracano szczególną uwagę na przestrzeganie norm dotyczących przenoszenia i przewożenia ciężarów oraz na zapewnienie przez pracodawcę odpowiedniego wyposażenia technicznego w celu wyeliminowania potrzeby ręcznego przemieszczania ciężarów.

2.23. Podsumowanie

Podstawową przesłanką aktywności Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze bezpieczeństwa pracy jest zapewnienie, aby konstytucyjne prawa pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy były przestrzegane. Analiza wyników kontroli wykazuje, że w województwie warmińsko-mazurskim stan bezpieczeństwa i higieny pracy w poszczególnych branżach i zakładach jest zróżnicowany. Dostrzegając pozytywne przykłady, należy jednocześnie podkreślić, że w znacznej liczbie zakładów wyposażenie stanowisk pracy, jak i warunki, w jakich praca jest wykonywana są niezadowalające.

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, 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.

Podczas kontroli przeprowadzonych w podmiotach zajmujących się usuwaniem wyrobów azbestowych z obiektów budowlanych i przemysłowych nadal stwierdzamy uchybienia. Na podstawie kontroli przeprowadzonych w latach 2015-2017 można stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania tych prac uległ poprawie, jednak nadal stwierdzamy istotne uchybienia.

Znaczną liczbę wypadków przy pracy odnotowujemy przy obsłudze maszyn i innych urządzeń technicznych. Ich stan badamy między innymi w ramach nadzoru rynku. Realizując takie kontrole inspektorzy pracy zakwestionowali przeszło co trzecią ocenianą maszynę. Wśród ujawnionych niezgodności stwierdzano również niewłaściwe wykonanie maszyny. Zdaniem inspektorów, główną przyczyną niezgodności kontrolowanych wyrobów z zasadniczymi lub innymi wymaganiami jest nieznanomość wymagań prawnych, tj. wymagań zasadniczych zarówno przez producentów jak i importerów oraz nieodpowiedzialne podejście producentów do tematu dystrybucji wyrobów.

Kontrole w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne nadal wykazują nieprawidłowości. W 2017 roku, w porównaniu do 2 poprzednich lat, ujawniono zbliżony poziom zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W roku sprawozdawczym w

zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej odnotowano więcej przypadków nieoznakowania miejsc niebezpiecznych oraz uchybień dotyczących instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn. Natomiast mniej nieprawidłowości stwierdzono w obszarach dotyczących budynków i pomieszczeń pracy, maszyn i urządzeń technicznych przy organizacji stanowisk pracy w grupie zakładów przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych.

W sferze naszego zainteresowania są roboty wykonywane w miejscach publicznych, w tym na budowach lub podczas remontu 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. Nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących wyposażenia pracowników w odzież roboczą oraz środki ochrony indywidualnej oraz używania ich przy stosowaniu produktów biobójczych. Niemniej nadal niektórzy pracodawcy zapominają o zapewnieniu podstawowych dokumentów, np. w postaci aktualnego spisu stosowanych substancji chemicznych. Kontrole dot. problematyki REACH ujawniły, że w przeszło co siódmym skontrolowanym zakładzie nie sporządzono spisu stosowanych czynników chemicznych, a w sześciu przypadkach spisy były niekompletne. Pracodawcy nie zawsze posiadają wiedzę o rozporządzeniu CLP. W dwóch z piętnastu skontrolowanych podmiotów pracodawcy nie byli świadomi istnienia nowych przepisów dotyczących klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin chemicznych wynikających z rozporządzenia CLP. Przeprowadzone kontrole wykazały, że w kontrolowanych zakładach pracy nie były w pełni przestrzegane przepisy bezpieczeństwa i higieny dotyczące czynników o działaniu rakotwórczym i mutagennym. Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to niedostateczna znajomość przepisów oraz bagatelizowanie zagrożeń stwarzanych przez te czynniki. Zauważyć należy, że 80% skontrolowanych przedsiębiorstw nie przekazało do OIP informacji o tych czynnikach.

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 600 kontroli. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono podczas kontroli zagadnień związanych z wykonywaniem prac na wysokości oraz eksploatacją rusztowań. Większość właścicieli małych zakładów nadal nie wykazuje należytego zainteresowania poprawą warunków bezpieczeństwa – zainteresowanie to wzrasta dopiero w sytuacji, kiedy w zakładzie pojawia się inspektor pracy, albo gdy wypadkowi ulegnie któryś z pracowników. Stąd też prowadzimy w tej branży krótkie kontrole, skoncentrowane na nieprawidłowościach stwarzających bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracujących i - zależnie od potrzeb - powtarzane u tego samego pracodawcy (na tym samym placu budowy) w następnych dniach lub tygodniach w celu wyegzekwowania trwałej likwidacji zagrożeń. Ogółem przeprowadzono 221 takich kontroli u 197 wykonawców prac budowlanych będących pracodawcami lub przedsiębiorcami powierzającymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W trakcie tych kontroli stwierdzono 175 nieprawidłowości, w związku z którymi wydano decyzje nakazujące wstrzymanie prac. W kolejnych 193 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 69 takich decyzji kierując do innych prac 174 pracowników. W wyniku interwencji inspektorów pracy w prawie wszystkich przypadkach natychmiast usunięto zagrożenia. Ze względu na skalę zagrożeń nadal widzimy potrzebę częstych wizytacji miejsc, w których wykonywane są roboty budowlane.

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

W 2017 roku realizowaliśmy kontrole w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń. W ramach zadania skontrolowaliśmy 19 zakładów, w których w okresie ostatnich 3 lat miały miejsce liczne 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. Na przykład u co drugiego pracodawcy stwierdzaliśmy uchybienia w ocenie ryzyka zawodowego. Oprócz 19 ww. zakładów wzmocnionym nadzorem objęliśmy trzy zakłady produkcyjne. Nasze działania kontrolne (a także doradcze, informacyjne) w tych zakładach również nakierowane były przede wszystkim na likwidację lub przynajmniej ograniczenie występujących zagrożeń. Ponadto systematyczne kontrole skłaniały pracodawców do podejmowania konkretnych przedsięwzięć na rzecz poprawy warunków pracy. W efekcie tych działań poprawę warunków pracy osiągnięto we wszystkich zakładach. Słuszność przyjętego schematu postępowania potwierdziły rezultaty osiągnięte w ostatnich latach w grupie zakładów dużego lub zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Polega on na udostępnieniu pracodawcom narzędzi do samokontroli, a następnie weryfikacji - w pewnym odstępie czasowym - podjętych przez nich działań identyfikujących i likwidujących nieprawidłowości. Kontrola sprawdzająca ujawniła, co prawda, uchybienia, które jednak niezwłocznie zostały usunięte.

Kontrole przeprowadzone w przemśle potwierdziły, że obok budownictwa jest to branża, w której stwierdza się najwięcej zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników. Stwierdzone nieprawidłowości najczęściej dotyczyły maszyn do obróbki drewna i metalu, a w szczególności ich użytkowania bez wymaganych zabezpieczeń stref niebezpiecznych. Osłony zdjęte wcześniej w celu naprawy lub konserwacji maszyn nie były ponownie założone po zakończeniu ich naprawy. Powyższe stwierdzenia potwierdzają w szczególności kontrole przeprowadzone w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna, które ujawniły uchybienia we wszystkich zakładach. Wprawdzie w części zakładów wystąpiły mało istotne nieprawidłowości, gdzie głównie wydawano decyzje dotyczące usunięcia uchybień w określonym terminie, a w innych nieprawidłowości stwarzały bezpośrednio zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników. Największa liczba nieprawidłowości związana była z wyposażeniem maszyn i urządzeń technicznych w odpowiednie osłony lub inne urządzenia ochronne. W trakcie kontroli skontrolowano 604 maszyny, z czego w przypadku 144 stwierdzono uchybienia.

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

Kontrolując stan bezpieczeństwa w transporcie i magazynowaniu stwierdzono, że w latach 2015-2017 łącznie odnotowano w 34 zakładach 164 wypadki przy pracy, w tym 44 wypadki związane z transportem wewnątrzzakładowym i magazynowaniem. Z tych względów inspektorzy pracy w trakcie kontroli skupiali się na wyeliminowaniu przyczyn zaistniałych wypadków. Ujawniano uchybienia w zakresie przygotowania pracowników do pracy, przygotowania i prowadzenia prac transportowych, stanu technicznego maszyn i

urządzeń służących to transportu jak i magazynowania. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydawano decyzje oraz kierowano do pracodawców polecenia i wystąpieniach, którymi zobowiązywano kontrolowanych do usunięcia ujawnionych uchybień.

Wysoki poziom zagrożeń zawodowych w rolnictwie wynika ze złożonego środowiska pracy. Pracownicy narażeni są na czynniki niebezpieczne, szkodliwe (hałas, pyły, wibracja), chemiczne, biologiczne i uciążliwe. Przeprowadzone kontrole, tak jak w latach ubiegłych, ujawniły nieprawidłowości i zagrożenia związane z niewłaściwą organizacją pracy, złym stanem technicznym maszyn i urządzeń rolniczych, pomieszczeń pracy oraz budynków produkcyjnych. W celu usunięcia stwierdzonych uchybień i naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy w 16 kontrolowanych gospodarstwach wydali ogółem 138 decyzji nakazowych, w tym 22 decyzje dotyczyły wstrzymania eksploatacji maszyn. Mając powyższe na uwadze, celowe jest kontynuowanie kontroli warunków pracy w gospodarstwach rolnych.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 13 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach oświatowych. W trakcie kontroli stwierdzano przede wszystkim uchybienia dot. praworządności. Zdecydowanie mniej uchybień ujawniano w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, gdzie stwierdzano najczęściej nieprawidłowe przygotowanie pracowników do pracy. W efekcie działań inspektorów wszystkie ww. uchybienia dot. przygotowania pracowników do pracy zostały usunięte.

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

Wyniki kontroli w placówkach handlowych po raz kolejny wykazały, że warunki pracy w placówkach wielkopowierzchniowych są znacznie bardziej uciążliwe niż w małych sklepach. Uciążliwości te związane są głównie z transportowaniem i magazynowaniem towarów.

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 23 kontrole w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców. Łącznie skontrolowano 20.263 dni przepracowane przez kierowców. Najwięcej naruszeń stwierdzono w zakresie zapewnienia pracownikom wymaganego odpoczynku dziennego oraz wymaganej przerwy w prowadzeniu pojazdu. W tym zakresie sprawdzono 99 kierowców i stwierdzono, że 53 z nich nie zapewniono odpoczynku dziennego, a 32 nie miało wymaganej przerwy w prowadzeniu pojazdów. Kolejnym naruszeniem, które często występowało było nieprzestrzeganie dziennego limitu jazdy. Naruszenia w tym zakresie (w liczbie 93) stwierdzono wobec 28 kierowców. Rodzaje i liczbę poszczególnych naruszeń stwierdzonych w trakcie kontroli obrazuje poniższa tabela.

Tabela 3.1. Kontrole czasu pracy kierowców - nieprawidłowości

Badane zagadnienie D - liczba dni, N - liczba naruszeń, G - liczba godzin	Liczba zbadanych (kierowców)	Stwierdzono		
		Brak*	Uchybienia	Ilość
Przestrzeganie limitu czasu jazdy:	99	28		93 N
- dziennego	99	-		- N
- tygodniowego	99	9		12 N
Zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	99	32		103 N
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku:	99	53		185 N
- dziennego	99	13		22 N
- tygodniowego	99			
Prowadzenie ewidencji czasu pracy (art. 25 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców) - dla celów naliczania wynagrodzenia	96	-	-	
Brak obowiązku ewidencjonowania godzin pracy (art. 25 ust. 1a ustawy o czasie pracy kierowców)	20			
Przestrzeganie obowiązku odbierania oświadczenia od kierowcy o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 24 pkt. 2 ustawy o czasie pracy kierowców)	89	9	-	
Przestrzeganie dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy kierowcy, przeciętnie 48 godzin łącznie z nadgodzinami w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 12 ustawy o czasie pracy kierowców)	83	6		8 G
Przestrzeganie obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy (art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców)	83	2	-	3 D
Przestrzeganie przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej (art. 21 ustawy o czasie pracy kierowców)	83	9		54 D

* Niewypełnianie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy nałożyli kary wobec 20 skontrolowanych pracodawców. Łączna kwota kar wyniosła kwotę 96.750 zł. W dwóch przypadkach kary na kwotę 24.700 zł umorzono decyzją okręgowego inspektora pracy wydaną w postępowaniu odwoławczym i przekazano sprawy do ponownego rozpoznania. W wyniku przeprowadzonych ponownie postępowań nałożono kary w mniejszej wysokości, tj. na kwotę 6.450 zł. Jeden z pracodawców zwrócił się z wnioskiem o rozłożenie kary na raty, w tym przypadku nałożona kara 1750 zł została rozłożona na 5 rat. Łącznie zosta-

ła zapłacona kwota 43.332,49 zł. Wobec pozostałych kwot, które nie zostały zapłacone podjęto czynności egzekucyjne.

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

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

W 2017 roku w ramach tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 94 szczegółowych kontroli u 91 pracodawców zatrudniających łącznie prawie 10 tys. pracowników. Naruszenia przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń stwierdzono w trakcie 86 kontroli. Nieprawidłowości w zakresie:

- prowadzenia ewidencji czasu pracy bądź też niewłaściwego prowadzenia ewidencji stwierdzono u 34 pracodawców w stosunku do 145 pracowników,
- określenia systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy stwierdzono u 34 pracodawców w stosunku do 1855 pracowników,
- ustalenia rozkładu czasu pracy stwierdzono u 18 pracodawców, u których nie wykonano tego obowiązku wobec 400 pracowników,
- ustalenia rozkładu i poinformowania pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy stwierdzono u 15 pracodawców, u których nie wykonano tego obowiązku wobec 402 pracowników,
- wprowadzenia rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ Kodeksu pracy stwierdzono u 3 pracodawców w stosunku do 41 pracowników,
- stosowania rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ na wniosek pracownika stwierdzono u 1 pracodawcy w stosunku do 5 pracowników,
- wprowadzania regulaminu wynagradzania stwierdzono u 4 pracodawców w stosunku do 861 pracowników,
- prowadzenia imiennych kart wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą stwierdzono u 1 pracodawcy w stosunku do 89 pracowników.

Naruszenia przepisów w zakresie:

- terminu wypłaty wynagrodzenia stwierdzono u 29 pracodawców w stosunku do 650 pracowników,
- dokonywania potrąceń z wynagrodzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 6 pracowników,
- wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej stwierdzono u 5 pracodawców w stosunku do 39 pracowników,
- wypłaty wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 2 pracowników,
- wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy stwierdzono u 11 pracodawców w stosunku do 55 pracowników,
- wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop stwierdzono u 19 pracodawców w stosunku do 46 pracowników,
- wypłaty należności z tytułu podróży służbowych stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 4 pracowników,
- wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika stwierdzono u 1 pracodawcy wobec 22 pracowników,
- wypłaty ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego stwierdzono u 5 pracodawców w stosunku do 188 pracowników,
- wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej stwierdzono u 8 pracodawców w stosunku do 896 pracowników,
- rekompensaty z tytułu przekroczenia normy dobowej stwierdzono:
 - o u 25 pracodawców w stosunku do 878 pracowników w związku z niewypłaconiem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,

- u 2 pracodawców w stosunku do 93 pracowników w związku z nieprawidłowym udzieleniem czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych,
- rekompensaty z tytułu przekroczenia normy tygodniowej stwierdzono u 9 pracodawców w stosunku do 235 pracowników - w związku z niewypłaceniem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- rekompensaty pracy w niedzielę i święto dodatkowym wynagrodzeniem stwierdzono u 3 pracodawców w stosunku do 148 pracowników.

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

Warta zauważenia jest kwestia świadomego działania pracodawców w zakresie naruszania przepisów o czasie pracy, czego skutkiem jest brak należytej rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Niestety 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, czują się zwolnieni z obowiązku prawidłowego rozliczenia czasu pracy. Można zauważyć, że najczęściej problem ten dotyczy podmiotów branży handlowej i produkcyjnej w mniejszych miejscowościach naszego województwa. Istotna jest również kwestia tzw. „braku ludzi do pracy”, czego skutkiem jest nadmierne obciążanie zatrudnionych pracowników. Doprowadza to do naruszeń przepisów o czasie pracy w zakresie obowiązku zapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego, zapewnienia raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy, czy braku zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych środki prawne, takie jak decyzje i wystąpienia. W efekcie usunięto większość stwierdzonych uchybień (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 84% wydanych środków prawnych). Na przykład w efekcie realizacji decyzji wydanych po tych, jak i innych kontrolach, które nie były związane z tym tematem, przeszło 1044 pracownikom wypłacono prawie 1.065 tys. zł.

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

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

W ramach tematu przeprowadzono 6 kontroli u 6 pracodawców. Kontrole wykazały naruszenia przede wszystkim w zakresie obowiązków informacyjnych określonych w art. 7 pkt 5 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. W 4 zakładach stwierdzono, że pracodawca pomimo osiągnięcia wielkości zatrudnienia uprawniającej do utworzenia rady pracowników, nie poinformował o tym pracowników w sposób u niego przyjęty. W związku z czym skierowano 1 wniosek, obligujący pracodawcę do niezwłocznego podania tej informacji pracownikom, natomiast w 3 przypadkach powyższe zalecenie zostało wykonane jeszcze w trakcie kontroli. Z uzyska-

nych informacji wynika, że przyczyną ujawnionych naruszeń jest brak świadomości prawnej. Niepodanie pracownikom informacji o przekroczeniu stanu zatrudnienia uprawniającego do utworzenia rady pracowników wynikało z nieznajomości ustawy oraz braku inicjatywy ze strony pracowników. Trudno dopatrzeć się umyślnego utrudniania przez pracodawców powołania rady pracowników, zwłaszcza że większość z nich niezwłocznie podała pracownikom wymaganą informację. Nie odnotowano również skarg na utrudnianie utworzenia rady pracowników czy jej funkcjonowania.

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

W 2017 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 656 kontroli, których celem była ocena przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W trakcie 123 kontroli inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy skierowali 98 wystąpień zawierających 103 wnioski oraz wydali 28 poleceń. Nałożono 37 mandatów na łączną kwotę 46.200 zł, zastosowano 23 środki wychowawcze oraz skierowano do sądu 4 wnioski o ukaranie. Pracodawcy poinformowali o zastosowaniu się do 67 zaleceń inspektorów wobec 213 osób i zobowiązali się do niezawierania w przyszłości umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę. Realizując 26 poleceń, zatrudniono w formie umów o pracę 94 osoby, 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.

3.5. Stosowanie outsourcingu pracowniczego

W 2017 roku przeprowadzono 4 kontrole, w trakcie których sprawdzono 4 przypadki outsourcingu pracowniczego. Kontrole wykazały naruszenia art. 23¹ Kodeksu pracy przede wszystkim w zakresie obowiązków informacyjnych, w związku z czym skierowano 4 wnioski obligujące pracodawców do przestrzegania trzydziestodniowego terminu na przekazywanie pracownikom informacji o planowanym przejęciu. Ponadto skierowano 3 wystąpienia obligujące do przestrzegania zasady ciągłości stosunków pracy w przypadku przejęcia pracowników, oraz wpisywania w treści świadectwa pracy okresu zatrudnienia u wcześniejszego pracodawcy, od którego przejęto pracowników. Należy podkreślić, że w województwie warmińsko-mazurskim outsourcing pracowniczy nie jest powszechnym zjawiskiem.

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

W 2017 roku inspektorzy pracy w ramach tematu przeprowadzili 666 kontroli u 627 podmiotach. W trakcie kontroli dokonano analizy umów zlecenia i umów o świadczenia usług zawartych z 34 osobami prowadzącymi działalność gospodarczą, niezatrudniającymi innych osób i 2539 osobami fizycznymi. W trakcie 478 kontroli (na 666 przeprowadzonych) inspektorzy pracy nie stwierdzili żadnych nieprawidłowości dotyczących problematyki zapewnienia minimalnego wynagrodzenia osobom zatrudnianym na podstawie umów cywilnoprawnych. Nieprawidłowości stwierdzono podczas 188 kontroli i dotyczyły one:

- braku ustalenia sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w umowie lub w „potwierdzeniu pracodawcy” (w 88 podmiotach w stosunku do 231 zleceniobiorców),
- nieustalenia w umowie wysokości wynagrodzenia za wykonanie usług (w 1 podmiocie w stosunku do 10 usługodawców),
- ustalenia w umowie wynagrodzenia niegwarantującego otrzymania minimalnego wynagrodzenia (w 15 podmiotach w stosunku do 23 zleceniobiorców),
- zawarcia w umowach zapisów dot. potrąceń, które to zapisy nie gwarantowały wypłaty minimalnego wynagrodzenia (w 4 podmiotach w stosunku do 23 zleceniobiorców),
- nieprzestrzegania ustalonego w umowie zlecenia terminu wypłaty wynagrodzenia (w 3 podmiotach w stosunku do 6 podmiotów świadczących usługi),
- rozbieżności pomiędzy rzeczywistym czasem wykonania usług, wynikającym z umów zlecenia, a liczbą godzin wykonania usług wynikających z przedkładanych przez zleceniobiorców informacji bądź z dokumentów ewidencji godzin pracy, ewidencji wejść i wyjść (w 6 podmiotach w stosunku do 37 zleceniobiorców),
- nieprzedkładania przez zleceniobiorcę informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia (w 61 podmiotach w stosunku do 219 zleceniobiorców),
- niearchiwizowania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług (w 22 podmiotach w stosunku do 84 zleceniobiorców),
- niezapewnienia wypłacania wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu (w 29 podmiotach w stosunku do 104 zleceniobiorców),
- niewypłacenia bądź zaniżenia wynagrodzenia wynikającego z wykonanej umowy zlecenia, niezapewnienia minimalnej stawki godzinowej (w 33 podmiotach w stosunku do 45 zleceniobiorców).

Inspektorzy pracy ustalili, że 30 przedsiębiorców dopuściło się wykroczenia polegającego na niewypłaceniu wynagrodzenia lub wypłaceniu przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej.

W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych środki prawne, takie jak wystąpienia i polecenia. W efekcie usunięto zdecydowaną większość stwierdzonych uchybień (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 72% wydanych środków prawnych). Na przykład w efekcie realizacji poleceń jeszcze w trakcie kontroli zleceniobiorcom wypłacono 7.056 zł.

3.7. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W ramach tematu kontrolami objęto 40 pracodawców, którzy zawarli 64 umowy na okres próbny i 326 umów na czas określony. Inspektorzy pracy ocenili 57 umów na okres próbny oraz 249 umów na czas określony. Kontrole potwierdziły, że najczęściej wybieranym rodzajem umowy o pracę jest umowa o pracę na czas określony.

W trakcie 21 kontroli stwierdzono nieprawidłowości w obszarze zawierania umów terminowych. Na przykład:

- w jednym przypadku nie zawiadomiono okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony, o której mowa w art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy (art. 25¹ § 5 Kodeksu pracy),
- w przypadku 3 pracowników umowy na okres próbny zawarto na okres przekraczający 3 miesiące,
- w czterech przypadkach pracodawcy zawarli z 4 pracownikami umowy na czas określony przekraczający 33 miesięcy – w warunkach innych niż określone w art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy,

- dziesięciu pracodawców nie przekazało pracownikom na piśmie informacji o zmianie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę (łącznie dot. 39 pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony).

Najczęstszą przyczyną stwierdzonych naruszeń jest nieznanostwo przepisów. Ponadto pracodawcy wskazują na nieuwagę i pośpiech zwłaszcza w zakresie wpisywania w umowach o pracę zawartych na czas określony długości okresu wypowiedzenia. 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.

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

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

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

W ramach tematu inspektorzy pracy skontrolowali 18 wykonawców zamówień publicznych. Stwierdzono, że 2 wykonawców nie przestrzegało wymogów zamawiającego, w tym stwierdzono, że zlekceważono obowiązek zatrudniania na podstawie umowy o pracę. Na przykład jeden z podwykonawców z 3 osobami zawarł umowy cywilnoprawne w warunkach właściwych dla umowy o pracę. W innym przypadku stwierdzono, że 4 pracownikom nie potwierdzono na piśmie zawartej umowy o pracę. W efekcie działań inspektorów w trzech ww. przypadkach umowy cywilnoprawne zostały przekształcone w umowy o pracę, a w przypadku 4 pozostałych pracowników umowy o pracę potwierdzono na piśmie.

3.9. Edukacja

W ramach tematu w 2017 roku inspektorzy przeprowadzili ogółem 13 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach oświatowych (skontrolowano: 6 zespołów szkół, 5 szkół podstawowych, 1 gimnazjum, 1 przedszkole). Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 626 osób, w tym 493 kobiety.

W każdej ze skontrolowanych placówek ujawniono uchybienia w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym *Karty nauczyciela* oraz *Kodeksu pracy*:

- w pięciu zakładach stwierdzano uchybienia dot. niewypłacenia pracownikom świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy, takich jak: nagrody ze specjalnego funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne, ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, świadczenia urlopowe dla nauczycieli wynikające z przepisów Karty Nauczyciela oraz inne świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, należności pieniężne dla nauczycieli z tytułu zwrotu poniesionych kosztów związanych z dojazdem własnym środkiem transportu do miejsca zamieszkania ucznia na nauczanie indywidualne;
- w ośmiu szkołach inspektorzy pracy stwierdzali błędy w treści obowiązujących regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych; najczęściej dotyczyły one zapisów, które wprost pozbawiały możliwości korzystania ze świadczeń socjalnych niektórych grup osób uprawnionych.

Powyższy stan dyrektorzy placówek oświatowych tłumaczyli brakiem wpływu na decyzje organów prowadzących, które będąc w trudnej sytuacji finansowej i blokując środki finan-

sowe przeznaczone na oświatę, doprowadzali do zaległości w wypłacie świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy pracownikom podległych im placówek. Ponadto pracodawcy swoje błędne decyzje uzasadniali opiniami prawnymi jakie uzyskali w poszczególnych kwestiach od osób sprawujących obsługę prawną w ich placówkach.

W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych środki prawne, takie jak decyzje, wystąpienia i polecenia. W efekcie usunięto zdecydowaną większość stwierdzonych uchybień. Na przykład wydano 2 nakazy zawierające 5 decyzji płatniczych, zobowiązujących ich do wypłaty należności pieniężnych na łączną kwotę 80.067 zł, a liczba pracowników, których dotyczyły te decyzje wyniosła 48. Na dzień sporządzenia niniejszej informacji wykonano prawie wszystkie wydane środki prawne, w tym wypłacono pracownikom należności pieniężne, o których mowa wyżej.

3.10. Opieka zdrowotna – prawna ochrona pracy

W ramach tematu kontrolami objęto 6 podmiotów udzielających stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych oraz 5 podmiotów udzielających wyłącznie ambulatoryjnych świadczeń zdrowotnych. We wszystkich 11 podmiotach, stwierdzono nieprawidłowości (patrz tabela poniżej).

Tabela 3.10. Opieka zdrowotna – prawna ochrona pracy – nieprawidłowości

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości
STOSUNEK PRACY	
Nieprawidłowy regulamin pracy	4
Nieprawidłowo sporządzone umowy o pracę	4
Niepotwierdzenie umowy o pracę na piśmie	1
Nieprawidłowa pisemna informacja o warunkach zatrudnienia	4
Niewydanie świadectwa pracy lub nieprawidłowa treść świadectwa pracy	2
Niezgodność charakteru świadczonej pracy z rodzajem umowy (umowa cywilnoprawna zamiast umowy o pracę)	1
PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY	
Nieprawidłowości związane z prowadzeniem ewidencji czasu pracy	6
Naruszenie normy dobowej	4
Naruszenie normy przeciętnie tygodniowej	2
Powtórne zatrudnianie w tej samej dobie pracowniczej	6
Niezapewnienie wymaganego odpoczynku dobowego	4
Niezapewnienie wymaganego odpoczynku tygodniowego	2
Niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy	1
Niezapewnienie co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy	1
Nieprzestrzeganie przepisów dot. tzw. klauzuli opt-out (art. 96 ustawy o dz. Lecz.)	1
PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O WYNAGRODZENIACH	
Niewypłacenie wynagrodzenia za pracę	2
Nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia za pracę	1
Niewypłacenie dodatków w wysokości 45% wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (art. 99 pkt. 2 ustawy o działalności leczniczej)	1
Niewypłacenie dodatków za pracę w porze nocnej	1
Nieterminowe wypłacenie innych świadczeń (np. nagród jubileuszowych)	1
Nieterminowe wypłacenie dodatku stażowego	1
Niewypłacenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych	9
Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych	1
Niewypłacenie odprawy emerytalnej	1
Niezastosowanie się do obowiązku określenia zasad podwyższania wynagrodzenia osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy, niewykonyjących zawodu medycznego, w porozumieniu lub w zarządzeniu kierownika podmiotu leczniczego (art. 5 ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych - Dz.U. z 2017 r. poz. 1473)	2
PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O URLOPACH WYPOCZYNKOWYCH	
Nieprawidłowe udzielanie urlopów wypoczynkowych	5
Niewypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	1

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości
ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH	
Odpisy na ZFŚS [nieterminowość przekazywania odpisów]	2
Nieprawidłowy regulamin ZFŚS	1
POZOSTAŁE NIEPRAWIDŁOWOŚCI	
Nie wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia	1
Przeciwdziałanie mobbingowi	2

Z powyższego zestawienia wynika, że najwięcej uchybień stwierdzono w obszarze wypłacania wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Nieco mniej nieprawidłowości dotyczyło ewidencji czasu pracy. W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych środki prawne, np. takie jak wystąpienia i polecenia. W efekcie usunięto stwierdzone uchybienia (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano prawie wszystkie wydane wnioski i polecenia).

3.11. Kontrole placówek handlowych

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

Placówki wielkopowierzchniowe

W ramach tego tematu inspektorzy przeprowadzili 9 kontroli w placówkach handlowych, w których łącznie zatrudnionych było 183 pracowników. W jednym przypadku kontrola została przeprowadzona w związku ze skargą anonimową dotyczącą łamania zakazu pracy w święta w placówkach handlowych. W czasie kontroli inspektor stwierdził, że w sklepie w święto pracę wykonywały osoby zatrudnione na podstawie umów zleceń. W związku z podjętymi przez inspektora pracy działaniami, umowy te w czasie kontroli zostały przekształcone w umowy o pracę. Nie ujawniono innych przypadków pracy w święto. Oprócz powyższego przypadku w placówkach wielkopowierzchniowych stwierdzono nieliczne nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy. Nie stwierdzono poważnych naruszeń przepisów w zakresie czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń. Najczęściej spotykane nieprawidłowości dotyczyły nieprowadzenia lub niewłaściwego prowadzenia akt osobowych pracowników, nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, niewydania pracownikom informacji o podstawowych warunkach zatrudnienia oraz nieustalania rozkładów czasu pracy pracownika.

W efekcie działań podjętych przez inspektorów pracy usunięto zdecydowaną większość stwierdzonych nieprawidłowości (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 82% wydanych środków prawnych takich jak wystąpienie i polecenie).

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”, a wynagrodzenie za pracę płacone jest terminowo. Nieprzestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy stwierdza się sporadycznie.

Mniejsze placówki handlowe

W związku z realizacją tematu, przeprowadzono 66 kontroli w zakresie przestrzegania prawa pracy przez pracodawców prowadzących mniejsze placówki handlowe. W skontrolowanych jednostkach zatrudniano łącznie 393 pracowników. Podczas 10 kontroli inspektorzy pracy ujawnili wykonywanie pracy w święto, z naruszeniem art. 151^{9a} Kodeksu pracy (nieprawidłowości dotyczyły 14 pracowników). W obszarze praworządności nieprawidłowości najczęściej dotyczyły: nieprowadzenia lub niewłaściwego prowadzenia akt osobowych pracowników, nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, nieustalania rozkładu czasu pracownika, niewydanie pracownikom informacji o podstawowych warunkach zatrudnienia, nieustalenie rozkładów czasu pracy pracownika

W efekcie działań inspektorów pracy, ww. nieprawidłowości zostały w zdecydowanej większości usunięte (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 75% wydanych środków prawnych). Na przykład w efekcie realizacji decyzji płacowych pracownikom wypłacono przeszło 30 tys. zł.

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. Podsumowanie

Napływające skargi (1,7 tys.) są zawsze pierwszym sygnałem nieprawidłowości w określonych obszarach prawa pracy. W 2017 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. Na przykład nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy stwierdzono u 34 pracodawców na 91 skontrolowanych. Wyniki kontroli przeprowadzonych w podmiotach prowadzących działalność transportową wskazują, że najliczniej występującym naruszeniem w zakresie czasu pracy kierowców było niezapewnienie odpowiedniego odpoczynku dziennego, co dotyczyło przeszło 50% kontrolowanych pracowników. Kolejnym naruszeniem, które występowało często było nieprzestrzeganie przepisów dot. przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz. Takie naruszenie dotyczyło 32% badanych kierowców.

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. Inspektorzy pracy przeprowadzili 94 szczegółowych kontroli u 91 pracodawców. Naruszenia przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń stwierdzono w trakcie 86 kontroli. 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 nieznanostwo. Kolejną przyczyną niewywiązania się z obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia jest brak środków finansowych. W 2017 roku w wyniku realizacji decyzji wydanych przez inspektorów na rzecz 1.044 pracowników wyegzekwowano prawie 1.065 tys. zł.

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

Za jeden z najbardziej istotnych problemów uznać należy powierzenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. W 2017 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 656 kontroli, których celem była ocena przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W trakcie 123 kontroli inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych. Bardzo często zatrudnienie w ramach tych umów poprzedza zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. W ten sposób pracodawcy niejako testują pracowników. Umowy cywilnoprawne stają się w istocie zamiennikiem umów o pracę na okres próbny. Pracodawcy wskazywali też, że zleceniobiorcy czy wykonujący dzieło mogą dłużej pracować, nie korzystają z urlopów i zwolnień lekarskich, a rozwiązanie z nimi umowy nie wymaga żadnej konsultacji czy też konieczności

przestrzegania innych przepisów ochronnych, jak to ma miejsce w przypadku osób zatrudnionych w ramach umów o pracę. Problemem jest postawa osób potencjalnie zainteresowanych przekształceniem umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę. Często zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych stanowi dla nich jedyną możliwość uzyskania jakichkolwiek dochodów. Obawiając się utraty źródła utrzymania nie chcą, aby inspektor pracy podejmował na ich rzecz jakiegokolwiek działania. Utrzymują, że chciały zawrzeć umowę zlecenia czy o dzieło i nie są zainteresowane zatrudnieniem w ramach stosunku pracy.

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

Kontrole dotyczące problematyki zapewnienia minimalnego wynagrodzenia osobom zatrudnianym na podstawie umów cywilnoprawnych ujawniły stosunkowo niewiele takich nieprawidłowości. Niewypłacenia bądź zaniżenia tego wynagrodzenia wynikającego z wykonanej umowy zlecenia, stwierdzono w 33 podmiotach (na 627 skontrolowanych). W tym miejscu należy wskazać, że ustawa nowelizująca ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która weszła w życie 1 stycznia 2017 r. miała na celu ograniczenie liczby zawieranych umów cywilnoprawnych oraz zagwarantowanie osobom zatrudnionym na tej podstawie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Praktyka dowodzi, że pierwszy cel nie zawsze zostaje osiągnięty – stawka godzinowa minimalnego wynagrodzenia wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości 13 zł za godzinę jest niewiele wyższa od stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za pracę świadczoną w ramach stosunku pracy. Różnica pomiędzy wyżej wymienionymi stawkami nie rekompensuje kosztów pracy wynikających ze stosunku pracy i nie stanowi ekonomicznego bodźca do zatrudniania pracowniczego. Skutek w postaci ograniczenia liczby zawieranych umów 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 co drugiego skontrolowanego. Występują przypadki zawierania umów o pracę na okres dłuższy niż określony w przepisach prawa pracy. Niemniej w wielu przypadkach nieprawidłowości były jedynie formalne (np. niepoinformowanie o zmianach w zakresie warunków zatrudnienia, dotyczących długości okresu wypowiedzenia) i wynikały z niewiedzy i niezajomości przepisów prawa pracy. W tym miejscu należy dodać, że lutym 2016 roku zaczęły obowiązywać przepisy zmieniające zasady zatrudniania na podstawie umów na czas określony. Ustawodawca wprowadził 33 miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony, jednak pozostawiona pracodawcom swoboda co do wskazywania obiektywnych przyczyn leżących po ich stronie, aby zatrudniać na okresy dłuższe niż przewidziane w Kodeksie pracy, spowodowała, że nadal pracownicy są zatrudniani na podstawie długoterminowych umów na czas określony.

Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane wykazały, że 2 wykonawców nie przestrzegało wymogów zamawiającego (na 18 skontrolowanych). W efekcie działań inspektorów pracy uchybienia usunięto, tj. w przypadku 3 osób umowy cywilnoprawne zostały przekształcone w umowy o pracę, a w przypadku 4 kolejnych pracowników zawarte umowy o pracę potwierdzono na piśmie.

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

We wszystkich 11 skontrolowanych podmiotach działalności leczniczej stwierdzono nieprawidłowości dotyczące prawnej ochrony pracy. W większości kontrolowanych podmiotów kontrola inspektorów pracy wiązała się głównie z rozwiązaniem problemów w zakresie wynagrodzeń za pracę (brak rekompensaty godzin nadliczbowych) i czasu pracy (niezapewnienie nieprzerwanych odpoczynków), a także związanych z nieudzieleniem zaległych urlopów wypoczynkowych. Pracodawcy podnosili, iż ujawnione nieprawidłowości są wynikiem nieznanomości obowiązujących przepisów. Jako przyczynę problemu wskazywali również brak dostatecznych środków finansowych na szkolenia celem aktualizacji wiedzy niezbędnej do zgodnego z prawem funkcjonowania w obszarze prawa pracy. Wyniki kontroli wskazują na potrzebę konsekwentnego egzekwowania przez inspektorów pracy przestrzegania przepisów prawa w podmiotach działalności leczniczej.

Kontrole w placówkach handlowych wykazały, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach wielkopowierzchniowych jest nieco lepszy niż w małych sklepach. W szczególności w placówkach wielkopowierzchniowych nie stwierdza się zatrudniania „na czarno”, a generalnie wynagrodzenie za pracę płacone jest terminowo. Nieprzestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy stwierdza się sporadycznie. W małych sklepach inspektorzy pracy znacznie częściej ujawniali wykonywanie pracy w święto, z naruszeniem art. 151^{9a} Kodeksu pracy.

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

4.1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2017 roku w ramach tematu inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 900 kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Kontrolami objęto podmioty prowadzące działalność w sektorach gospodarki, w których, tak jak w latach poprzednich, przewidywano wysokie ryzyko naruszeń prawa, tj. w handlu hurtowym i detalicznym (37% ogółu kontroli), przetwórstwie przemysłowym (16%) i budownictwie (15%). Przeważającą większość kontrolowanych (74%) stanowiły podmioty, w których pracę wykonywało do 9 zatrudnionych. Kolejna grupa zakładów to podmioty zatrudniając od 10 do 49 osób (21%). W czasie kontroli zweryfikowano legalność zatrudnienia ok. 4,2 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 594 pracujących osób (w roku poprzednim wykryto 679 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 wskazała ponowny wzrost liczby tego rodzaju nieprawidłowości. W 2017 roku ujawniono 146 takich przypadków, podczas gdy w roku poprzednim było ich 130.

W 2017 roku zmniejszyła się liczba ujawnionych nieprawidłowości dotyczących zgłaszania pracowników oraz osób wykonujących inną pracę zarobkową do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Inspektorzy stwierdzili brak lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego 448 pracujących, podczas gdy w 2016 roku nieprawidłowość dotyczyła łącznie 586 pracowników i osób świadczących inną pracę zarobkową.

Przeprowadzone kontrole w dalszym ciągu ujawniają przypadki podejmowania nielegalnej pracy przez osoby zarejestrowane jako bezrobotne. W 2017 roku stwierdzono, że 109 osób bezrobotnych (w 2016 r. – 69), podjęło zatrudnienie lub wykonywanie innej pracy zarobkowej, bez zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy.

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

- złą wolę osób działających w imieniu kontrolowanych podmiotów, przejawiającą się w świadomym i celowym nieprzestrzeganiu przepisów prawa pracy i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w celu maksymalizacji zysków,
- brak należytej staranności przy realizacji przez kontrolowane podmioty obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, legalności zatrudnienia oraz ubezpieczeń społecznych,
- finansowanie innych zobowiązań pracodawcy ze środków przeznaczonych na składki na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy,
- niekorzystne dla pracowników regulacje prawne dotyczące nawiązywania stosunku pracy, polegające na braku obowiązku podmiotu zatrudniającego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracownika przed dopuszczeniem go do pracy,

- zainteresowanie niektórych osób podejmowaniem pracy nielegalnej, ponieważ świadczenia uzyskiwane z innych źródeł przysługują tylko osobom nieosiągającym dochodu,
- społeczne przyzwolenie na wykonywanie niezarejestrowanej pracy zarobkowej przez „zaradnych” bezrobotnych.

Przedsiębiorcy jako przyczyny nieprawidłowości wskazali

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

Osoby nielegalnie wykonujące pracę wskazują z kolei na brak możliwości znalezienia innej pracy oraz na to, że pracodawca proponuje wyższe wynagrodzenie bez rejestrowania umowy o pracę. Wymienione osoby wskazują też, że podjęcie legalnej pracy może skutkować utratą niektórych świadczeń socjalnych. Bezrobotni podejmujący pracę zarobkową, fakt niedopełnienia obowiązku powiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy niezmiennie tłumaczą głównie nieznanymi przepisami 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.

Na zakończenie należy dodać, że w celu usunięcia uchybień stwierdzonych w czasie ww. kontroli, inspektorzy skierowali do kontrolowanych środki prawne, takie jak decyzje i wystąpienia. W efekcie usunięto zdecydowaną większość stwierdzonych uchybień (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 75% wydanych środków prawnych).

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

W roku 2017 przeprowadzono 152 kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Kontrolami objęto 1246 pracujących cudzoziemców. W porównaniu z rokiem poprzednim, wzrosła zarówno liczba przeprowadzonych kontroli (o 105%), jak i liczba cudzoziemców objętych kontrolą (o 87%). Najwięcej kontrolowanych podmiotów należało do następujących sekcji gospodarki: przetwórstwo przemysłowe (60%), usługi administrowania (15%) oraz budownictwo (8%). Wśród objętych kontrolami cudzoziemców, najliczniejszą grupę (759 pracujących), podobnie jak w latach poprzednich, stanowili obywatele Ukrainy (60%), a następnie obywatele Białorusi – 32% pracujących cudzoziemców.

W 2017 roku inspektorzy pracy stwierdzili nielegalne zatrudnienie 139 cudzoziemców, w tym 131 obywateli Ukrainy. Skala nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w porównaniu z rokiem 2016 zwiększyła się niemal trzykrotnie, kiedy ujawniono 46 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, co świadczyć może o nasilaniu się skali tego negatywnego zjawiska na terenie województwa warmińsko-mazurskiego.

Najczęściej wykrywaną nieprawidłowością w zakresie zatrudniania cudzoziemców była praca na innym stanowisku lub warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę –

stwierdzono 54 takich przypadków. W latach ubiegłych stwierdzano najczęściej powierzenie pracy cudzoziemcom nieposiadającym wymaganego zezwolenia na pracę na terytorium RP, gdy posiadane oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi nie zostało zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy. W roku 2017 niedopełnienie ww. obowiązku dotyczyło 41 pracujących cudzoziemców, a w roku poprzednim: 25. W 2017 roku wzrosła liczba cudzoziemców wykonujących pracę bez zawarcia umów w formie pisemnej (ujawniono 19 takich przypadków). Stwierdzono również, że 17 cudzoziemców wykonuje pracę pomimo to, że posiadana podstawa pobytu na terytorium RP do tego ich nie uprawnia.

W 2017 roku ujawniono zwiększoną w stosunku do roku poprzedniego, liczbę wykroczeń dotyczących powierzenia pracy cudzoziemcom oraz wykonywania przez nich pracy. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami inspektorzy pracy skierowali do sądów karnych dwa wnioski o ukaranie pracodawców lub osób działających w ich imieniu oraz ukarali mandatami karnymi 35 osób, tj. o 100% więcej niż w roku 2016. Ponadto inspektorzy pracy zastosowali wobec sprawców wykroczeń 30 środków oddziaływania wychowawczego na podstawie art. 41 Kodeksu wykroczeń.

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

Ustalono, że w konsekwencji znacznego wzrostu liczby rejestrowanych na terenie województwa warmińsko-mazurskiego oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy, to obywatele tego państwa stanowili najliczniejszą grupę cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę.

W celu usunięcia uchybień stwierdzonych w trakcie ww. kontroli, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych środki prawne, takie jak decyzje i wystąpienia. W efekcie usunięto zdecydowaną większość stwierdzonych uchybień (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 78% wydanych środków prawnych). 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 2017 roku inspektorzy przeprowadzili 5 kontroli agencji zatrudnienia. Struktura skontrolowanych podmiotów według wielkości zatrudnienia przedstawiała się następująco:

- trzy agencje były prowadzone w formie jednoosobowej działalności gospodarczej (podmioty prowadziły działalność polegającą wyłącznie na kierowaniu osób do pracy za granicą do pracodawców zagranicznych, od 17 do 94 osób skierowanych, łącznie 134 osoby skierowane),
- jedna zatrudniała jedną osobę na podstawie umowy o pracę (agencja prowadziła działalność polegającą na kierowaniu osób do pracy za granicą do pracodawców zagranicznych, łącznie 168 osób skierowanych),

- jedna agencja zatrudniała 4 osoby na podstawie umowy o pracę (agencja prowadziła działalność polegającą na kierowaniu osób do pracy za granicą do pracodawców zagranicznych, łącznie 134 osoby skierowane).

Kontrole ujawniły przypadki naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy. W zakresie przestrzegania zasad prowadzenia agencji zatrudnienia nagminnym uchybieniem, występującym również w poprzednich latach, jest niepodawanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Powyższe nieprawidłowości ujawniono w przypadku 4 agencji zatrudnienia. W porównaniu do lat ubiegłych, wzrosła liczba przypadków niesporządzania, lub nierzetelnego sporządzania umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą do pracodawców zagranicznych. Powyższe odnotowano w przypadku 2 agencji zatrudnienia, a nieprawidłowości dotyczyły 17 osób skierowanych do pracy za granicą. Nie ujawniono agencji zatrudnienia, która świadczyłaby usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego bez wymaganego certyfikatu.

B. Agencje pracy tymczasowej

W roku sprawozdawczym w ramach podtematu inspektorzy pracy przeprowadzili 11 kontroli. Dziewięć kontroli przeprowadzono w agencjach pracy tymczasowej, a dwie w podmiotach prowadzących działalność w zakresie pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu.

W trakcie kontroli odnotowano 2 przypadki prowadzenia działalności w formie agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu. Nagminnym uchybieniem, występującym również w poprzednich latach było niepodawanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz nie oznaczanie ofert jako „ofert pracy tymczasowej” (ujawniono w przypadku 4 agencji). Ponadto do najczęściej ujawnianych nieprawidłowości należy zaliczyć kierowanie osób przez agencje zatrudnienia do pracodawcy użytkownika oferującego pracę tymczasową nie spełniającą wymogów pracy o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym (nieprawidłowości dotyczyły 3 kontrolowanych agencji). Nagminne są również nieprawidłowości w treści pisemnych uzgodnień zawartych pomiędzy agencją pracy tymczasowej, a pracodawcami użytkownikami (dotyczyły 6 agencji). Do pozytywnych zjawisk, w porównaniu do ustaleń z lat ubiegłych, można zaliczyć spadek przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Niemniej, przeprowadzone kontrole ujawniły przypadki kierowania pracowników tymczasowych do pracy u zagranicznych pracodawców użytkowników, zwłaszcza w charakterze opiekunek osób starszych w Niemczech, na podstawie umów cywilnoprawnych. Cztery a 11 skontrolowanych agencji pracy tymczasowej kierowały osoby niebędące pracownikami, w charakterze opiekunów osób starszych, do pracy u zagranicznych pracodawców użytkowników. Stwierdzić należy, że przeprowadzenie kontroli wykonywania pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy w przypadku osób kierowanych do pracy za granicą jest bardzo trudne. Dużą przeszkodą jest fakt, że podczas kontroli osoby te przebywają na terenie innego kraju i nie można ich skutecznie przesłuchać.

C. Pracodawcy użytkownicy

W 2017 roku inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 10 kontroli u pracodawców użytkowników. Struktura skontrolowanych podmiotów według branż przedstawiała się następująco:

- 8 podmiotów przetwórstwa przemysłowego, w tym 3 z branży drzewnej,
- 1 podmiot świadczący usługi telekomunikacyjne,
- 1 podmiot zajmujący się dystrybucją części samochodowych.

W porównaniu do lat ubiegłych, należy zauważyć, że nadal odnotowywane są nieprawidłowości dot. uzgodnień pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkowni-

kiem w zakresie warunków wykonywania pracy tymczasowej (stwierdzono u 8 pracodawców użytkowników). Jak już wspomniano wyżej, nadal obserwujemy zjawisko kierowania osób przez agencje zatrudnienia do pracodawcy użytkownika oferującą pracę tymczasową nie spełniającą wymogów pracy o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, o których mowa wyżej, inspektorzy pracy zastosowali odpowiednie środki prawne (np. nakaz, wystąpienie). W efekcie usunięto zdecydowaną większość stwierdzonych uchybień (na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano 87% wydanych środków prawnych).

4.4. Delegowanie pracowników

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

- stosowania wymogów administracyjnych i środków kontrolnych, wprowadzonych do prawa krajowego RP w następstwie implementacji *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej Rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”)*, celem skutecznego monitorowania procesu delegowania i przeciwdziałania nadużyciom w tym obszarze,
- zapewnienie praworządności w transgranicznych stosunkach zatrudnienia, przy wykorzystaniu dostępnych narzędzi i instrumentów współpracy administracyjnej z właściwymi organami innych państw członkowskich.

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

W 2017 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 7 kontroli związanych z przestrzeganiem przepisów w zakresie delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług. W trakcie wszystkich kontroli inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości, np.: brak potwierdzenia na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków przed dopuszczeniem pracownika do pracy, niezgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, niewypłacenie w prawidłowej wysokości należnego wynagrodzenia za pracę.

b) Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług

W 2017 roku przeprowadzono 3 kontrole związane z przestrzeganiem przepisów w zakresie delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług. W trakcie wszystkich ww. kontroli ujawniono nieprawidłowości. W jednym przypadku zagraniczny pracodawca nie złożył do Państwowej Inspekcji Pracy, najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi, oświadczenia zawierającego informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli w miejscu pracy, a w pozostałych dwóch przypadkach złożone oświadczenia nie były kompletne, bądź pracodawca nie poinformował o zmianie danych. Ponadto ujawniono inne nieprawidłowości, np. niezapewnienie pracownikom odpoczynku dobowego, niewypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, dopuszczenie pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

W efekcie działań podjętych przez inspektorów prawie wszystkie ww. uchybienia usunięto (na dzień sporządzania niniejszego sprawozdania uwzględniono 96% wydanych środków prawnych).

4.6. Podsumowanie

Podsumowując wyniki kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej przeprowadzonych w 2017 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 594 pracujących osób. Wśród stwierdzonych nieprawidłowości zwraca uwagę utrzymująca się tendencja do zatrudniania pracowników bez zawierania z nimi na piśmie jakiegokolwiek umowy oraz liczba nieprawidłowości związanych z potwierdzaniem na piśmie umów o pracę. Powodem tego może być dalsze utrzymywanie się w niektórych rejonach województwa warmińsko-mazurskiego bezrobocia na wysokim poziomie, które skutkuje tym, że podmioty zatrudniające mogą wymuszać niekorzystne – pozaumowne warunki powierzania pracy osobom ubiegającym się o zatrudnienie. Istotnym problemem wynikającym z przeprowadzonych kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej jest wykorzystywanie przez kontrolowane podmioty oraz osoby nielegalnie zatrudnione, możliwości zawierania umów cywilnoprawnych w formie ustnej oraz brak obowiązku przechowywania w miejscu wykonywania działalności, znajdującego się poza siedzibą przedsiębiorcy kopii umów czy potwierdzeń zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób wykonujących pracę. Wyniki kontroli w tym zakresie potwierdzają, iż kontrolowane podmioty oraz pracodawcy nadal stosują praktykę zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których strony powinny wiązać umowy o pracę. Zatrudnianie takie wynika z dążenia do maksymalnego obniżenia kosztów prowadzonej działalności

Podsumowując wyniki kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców, należy wskazać, że pomimo liberalizacji dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, w dalszym ciągu na terenie województwa warmińsko-mazurskiego ujawniane są przez inspektorów pracy przypadki nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz jej nielegalne powierzanie. W 2017 roku inspektorzy pracy stwierdzili nielegalne zatrudnienie 139 cudzoziemców, w tym 131 obywateli Ukrainy. Skala nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w porównaniu z rokiem 2016 zwiększyła niemal trzykrotnie, kiedy ujawniono 46 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, co świadczyć może o nasilaniu się tego negatywnego zjawiska na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Celowe jest kontynuowanie przez inspektorów pracy kontroli zagadnień legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

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 2017 roku odnotowywano 2 przypadki prowadzenia działalności w formie agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu.

V. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

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

Działania w ramach tematu zaplanowano na lata 2016-2017. Celem tych działań jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych i zawodowych w tartakach i zakładach stolarskich poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy oraz umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązującego prawa w drodze udziału w programie prewencyjnym, opartym na zasadzie samokontroli, poprzedzonym udziałem w szkoleniu i wyposażeniem ich w materiały i narzędzia, za pomocą których zostaną określone i wyeliminowane nieprawidłowości. W 2017 roku realizowaliśmy drugi etap tych działań, tj.: wyselekcjonowaliśmy i zaprosiliśmy do udziału w szkoleniu 100 zakładów produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. Ostatecznie w szkoleniu uczestniczyło 37 podmiotów. Poniżej zestawienie działań podejmowanych w ramach programu.

Tabela 5.1. Działania realizowane w ramach programu

Działania podejmowane w ramach programu	Liczba
Podmioty, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP	100
Podmioty uczestniczące w szkoleniu	37
Podmioty, które przystąpiły do programu prewencyjnego	34
Szkolenia przeprowadzone dla podmiotów programu prewencyjnego	2
Podmioty, które odesłały do Okręgu Ankiety do ewidencji przeprowadzonych działań	15
Podmioty, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	83
Działania informacyjno-promocyjne zorganizowane przez OIP dotyczące programu	1
Stoisk (punkty inf.) zajmujące się upowszechnianiem inf. i dystrybucją materiałów wydawniczych	1
Egzemplarze publikacji PIP (szt.) wykorzystane podczas realizacji programu	418

Zdjęcie 5.1. – Przykłady wydawnictw PIP przekazywanych w ramach kampanii



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

Cel programu i kampanii to przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych (mobbingu, dyskryminacji, molestowania, agresji i przemocy), 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 in. 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	15
Przeprowadzone szkolenia dla pracodawców i ich przedstawicieli	9
Pracodawcy, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	67
Podmioty objęte działalnością informacyjno-promocyjną	282
Podmioty, które zgodnie z wytycznymi zaliczono do harmonogramu centralnego	7
Osoby biorące udział w badaniach stresu zawodowego	189
Stoiska, konferencje, seminaria i spotkania itd. zorganizowane przez OIP	3
Doniesienia w mediach dotyczące realizacji programu	1
Egzemplarze publikacji PIP (szt.) wykorzystane w trakcie realizacji programu	415

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



Przykładem naszych działań prowadzonych w ramach programu jest zorganizowana w listopadzie 2017 roku konferencja szkoleniowo-informacyjna pn. „Bez stresu - legalnie”, adresowana do pracodawców i osób kierujących pracownikami. Wydarzenie zostało objęte patronatem Starosty Powiatu Bartoszyckiego. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie był jednym z organizatorów konferencji, a wśród prelegentów znaleźli się nasi pracownicy, którzy omówili m.in. kwestie zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy, w szczególności stres, dyskryminację, mobbing. W konferencji wzięło udział 100 osób. W trakcie konferencji funkcjonowało stoisko informacyjne PIP, na którym można było uzyskać poradę prawną oraz otrzymać nasze wydawnictwa.

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 2016/17	Rok szkolny 2017/18
Liczba szkół ogółem, które realizowały program	33	35
Liczba nauczycieli biorących udział w programie, w tym:	139	158
Liczba uczniów biorących udział w zajęciach, w tym:	4737	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez nauczycieli	4228	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	509	287
Liczba studentów biorących udział w zajęciach, w tym:	205	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez nauczycieli akademickich	170	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	35	-
Liczba stoisk, punktów informacyjnych, konferencji, seminariów, spotkań, szkoleń	16	16
Liczba wydawnictw PIP wykorzystanych w ramach realizacji tematu	1073	984

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 23 szkolenia 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”, 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 ponadgimnazjalnych konkursem „Poznaj swoje prawa w pracy”. W trzeciej edycji w etapie regionalnym uczestniczyło 33 uczniów z 18 szkół (419 z 19 szkół w etapie szkolnym), w czwartej edycji 46 z 24 szkół (716 z 25 szkół w etapie szkolnym), a w ostatniej – piątej 41 z 22 szkół (754 uczniów 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.

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

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

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

W ramach programu zorganizowano szkolenie, w którym uczestniczyło 16 osób z 15 zakładów, które zgłosiły się do udziału w programie. Uczestnicy szkolenia otrzymali ulotki, broszury informacyjne PIP oraz ankietę specjalistyczną. Pracodawcy zobowiązali się do wypełnienia tych ankiet i przesłania ich do Okręgu oraz do przekazania informacji na temat poprawy warunków pracy w swoich zakładach po analizie zagadnień zawartych w ankiecie. Do OIP wpłynęło 13 wypełnionych ankiet.

Tabela 5.4. Program prewencyjny – „Prewencja wypadkowa”

Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	21
Liczba zorganizowanych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	1
Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	15
Liczba pracodawców, którzy przesłali do OIP „Ankiety specjalistyczną” dołączoną do „Listy kontrolnej - Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”	13
Liczba kontroli sprawdzających w wybranych zakładach pracy, które zakończyły się wręczeniem <i>Zaświadczeń o ukończeniu programu prewencyjnego PIP</i>	8
Liczba wręczonych <i>Zaświadczeń o udziale w szkoleniu PIP</i>	7
Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji tematu	145

Zdjęcia 5.4. – Przykłady rozpowszechnianych materiałów



Po zakończeniu przez pracodawców programów dostosowawczych w 8 wytypowanych zakładach przeprowadzono kontrole sprawdzające. Typując zakłady do kontroli brano pod uwagę (między innymi) informacje podane w ankietach. Wszystkie audyty zakończyły się pozytywnie. Po zakończeniu kontroli sprawdzających 8 pracodawcom przekazano „zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP”. Pozostałym 7 pracodawcom przekazano „zaświadczenia o udziale w szkoleniu PIP”.

W wyniku działań podjętych w ramach programu uzyskano konkretne efekty. Na przykład w jednym zakładzie wydano pracownikom ochronniki słuchu. W kolejnym zakładzie poinformowano pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą. W innym zakładzie 3 pracowników odbyło szkolenie okresowe w dziedzinie bhp, zabezpieczono teren budowy przed możliwością wejścia na budowę osób nieupoważnionych, wyposażono 2 pracowników w odzież roboczą oraz wstrzymano eksploatację sprzężarki do czasu wyposażenia jej w pełną osłonę przekładni napędowej od strony silnika. Ponadto w czasie trwania kontroli 4 osobom przekształcono umowy zlecenia w umowy o pracę.

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

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

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

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

W 2017 roku do programu przystąpiło 69 pracodawców, którzy wzięli udział w szkoleniach zorganizowanych przez OIP. Do kontroli audytowych zgłosiło się 45 zakładów. Kontrole te z pozytywnym wynikiem przeszło 29 pracodawców. Ostatecznie właśnie tych 29 pracodawców uzyskało *Dyplom PIP*. Ponadto, decyzją okręgowego inspektora pracy, pracodawcy otrzymali pakiety ze środkami ochrony indywidualnej, ufundowane przez ZUS i PIP.

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

Branża	Liczba zakładów
Usługi leśne	7
Handel detaliczny i hurtowy	5
Usługi komunalne	3
Usługi kosmetyczne	2
Naprawa samochodów i maszyn	2
Usługi ogólnobudowlane	2
Usługi finansowe i d. biurowe	2
Obróbka metali	2
Usługi weterynaryjne	1
Usługi medyczne	1
Usługi reklamowe	1
Stolarstwo i meblarstwo	1
Razem	29



Podsumowując, pracodawcy 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.

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

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

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

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

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



W ramach działań prewencyjno-promocyjnych pracownicy OIP przeprowadzili cykl spotkań z młodzieżą oraz organizowali różnorodne działania edukacyjno-promocyjne. Na

przykład, dla dzieci ze szkół podstawowych i gimnazjów zorganizowano pogadanki, których głównym tematem były zagrożenia wypadkowe występujące na terenie gospodarstwa. W tabeli zamieszczonej poniżej zawarto działania edukacyjno-promocyjne podejmowane w ramach programu.

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 /studentów szkół rolniczych		uczniów szkół podstawowych i gimnazjów		rolników		uczniów/studentów szkół rolniczych i średnich		uczniów szkół podstawowych i gimnazjów		Liczbę stoisk, punktów informacyjnych		Szacunkowa liczba odwiedzających		Liczba udzielonych porad bhp		Liczba wydanych broszur, ulotek itp.	
Liczba szkoleń	Liczba przeszkolonych	Liczba szkoleń	Liczba przeszkolonych	Liczba wykładów	Liczba uczestników	Liczba prelekcji	Liczba uczestników	Liczba konkursów	Liczba uczestników	Liczba konkursów	Liczba uczestników	Liczba konkursów	Liczba uczestników	Liczba stoisk, punktów informacyjnych	Szacunkowa liczba odwiedzających	Liczba udzielonych porad bhp	Liczba wydanych broszur, ulotek itp.				
1	45	-	-	5	139	20	1040	5	19	4	38	2	12	22	3000	350	3269				

Tabela 5.6.2. Działania w ramach rolnictwa indywidualnego upowszechnianie w mediach

	Liczba
Publikacje prasowe	5
Wywiady, felietony, reportaże TV	7
Wywiady, felietony, reportaże radiowe	3
Promowanie tematyki bhp w rolnictwie na stronach internetowych partnerów (np. Policja, ZHP, itp.) i na publicznych portalach internetowych (np. wp.pl, onet.pl, portale branżowe)	6

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 barierok. 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	5	5
Gospodarstwa rolników in. w ramach konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”	7	7
W związku z wypadkami przy pracy	-	-
Gospodarstwa prowadzące praktyczną naukę zawodu	9	9
Prace polowe:		
- wiosenne	12	27
- żniwne	5	5
- jesienne	3	5

Tabela 5.6.4. Nieprawidłowości stwierdzane podczas wizytacji gospodarstw

Zagadnienia – obserwacje	Liczba przypadków poddanych ocenie	Liczba wykrytych nieprawidłowości
Stan bezpieczeństwa podwórza:	20	
a. zły stan nawierzchni (nierówna, z wystęпами)		2
b. ogólny nieporządek		5
c. niewłaściwa instalacja oświetleniowa podwórza		1
Zabezpieczenia otworów w ziemi (szamba, zbiorniki, studnie)	6	1
Część mieszkalna oddzielona od części gospodarczej	20	-
Wyznaczone bezpieczne miejsce odpoczynku i zabaw dla dzieci	20	-

Zagadnienia – obserwacje	Liczba przypadków poddanych ocenie	Liczba wykrytych nieprawidłowości
Stan bezpieczeństwa budynków inwentarskich i gospodarczych:	26	
a. zły stan nawierzchni pomieszczeń (np. nierówna)		2
b. progi w drzwiach wejściowych i przejściach		5
c. haki, gwoździe na wys. do 2 m w ścianach, w przejściach		-
d. niezabezpieczone otwory zrzutowe stropowe		-
e. niezabezpieczone otwory zrzutowe ściennie		-
f. brak zabezpieczenia drzwi przed przypadkowym samoczynnym zamknięciem		7
g. niedostateczne oświetlenie w pomieszczeniach		-
h. bałagan w pomieszczeniach (warsztaty, garaże, pom.)		4
Bezpieczeństwo pożarowe:	20	
a. występowanie zagrożeń pożarowych		-
b. niesprawny, źle rozmieszczony podręczny sprzęt ppoż.		2
c. brak instalacji odgromowej (lub nie spełnia wymogów bezpieczeństwa)		-
Stan techniczny drabin:	8	
a. nieodpowiednia długości drabiny, niesolidne szczeble		3
b. brak zabezpieczenia przed poślizgnięciem (haki, zaczepy)		2
c. bałagan w pobliżu użytkowanych drabin		-
Stan techniczny schodów:	10	
a. niewłaściwy stan stopni (nierówne, z ubytkami)		2
b. brak poręczy i barierok		1
c. przedmioty porzucane na i przy schodach, bałagan		2
Eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych:	12	
a. prowizoryczne podłączenia		-
b. brak zabezpieczeń przewodów przed uszkodzeniem		1
Eksploatowanie narzędzi elektrycznych np. szlifierek tarczowych własnej konstrukcji, maszyn wykonanych metodą „domową” bez jakichkolwiek zabezpieczeń (brak osłon), zły stan techn. maszyn	3	3
Bezpieczeństwo przy stosowaniu środków ochrony roślin:	2	
a. niewłaściwe przechowywanie środków, brak oryginalnych etykiet w języku polskim, niestosowanie odzieży ochronnej		-
Nieodpowiednie przechowywanie maszyn i urządzeń (brak wyznacz. miejsc, brak wymaganych zabezpieczeń)	11	5

Tabela 5.6.5. Techniczne bezpieczeństwo pracy i transportu

Zaobserwowane nieprawidłowości	Liczba maszyn poddanych ocenie/liczba obserwacji	Liczba maszyn, w których stwierdzono nieprawidłowości	Liczba nieprawidłowości
Niewłaściwy stan techniczny:			
- ciągników	35	6	6
- przyczep ciągnikowych	27	10	12
Niewłaściwy sprzęt ciągnika z:			
- przyczepą rolniczą	35	4	4
- innymi maszynami	12	3	3
Niebezpieczna obsługa maszyn:			
- kosiarek	2	1	1
- siewników	4	2	2
- rozrzutników obornika	4	3	3
Niebezpieczna obsługa prac do słomy:			
- brak osłon części ruchomych	9	3	3
Brak osłon ruchomych elementów maszyn:			
- wałów przegubowo-teleskopowych	25	4	4
- pił do cięcia drewna	3	3	7
Zagrożenia wynikające z nieprawidłowego transportu po drogach publicznych:			
- transport maszyn rol. w pozycji roboczej	1	1	1
- brak sygnalizacji świetlnej i oznakowania	4	3	3

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

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

Cel programu to ograniczenie poziomu zagrożeń wypadkowych w budownictwie w szczególności poprzez:

- 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 rozpowszechniliśmy publikacje poświęcone bezpieczeństwu pracy w budownictwie. 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 oraz przykłady naszych wydawnictw.

Tabela 5.7. Program informacyjno-promocyjna w budownictwie - działania

Działania podejmowane w ramach programu	Liczba
Pracodawcy, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	182
Przeprowadzone szkolenia dla pracodawców i ich przedstawicieli	5
Pracodawcy, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	45
Place budowy, które objęto działaniami	5
Podmioty, które objęto pozostałymi działaniami informacyjno-promocyjnymi	145
Egzemplarze publikacji PIP (szt.) wykorzystane w ramach realizacji tematu *	852
Informacje związane z tematyką programu w mediach	10

Zdjęcie 5.7. – Przykłady wydawnictw PIP dot. budownictwa



Z powyższej tabeli wynika, że zgodnie z założeniami w ramach programu realizowaliśmy różnorodne działania. Na przykład w dniach 9-11 maja przedstawiciele OIP uczestniczyli w *Tygodniu Bezpieczeństwa* we współpracy z dwiema firmami budowlanymi, przedstawicielami *Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie*. W trakcie tych spotkań inspektor przeprowadził szkolenia, w których uczestniczyli pracownicy tych firm oraz ich podwykonawców. Szkolenia dotyczyły wypadkowości w budownictwie. Ogółem w spotkaniach uczestniczyło 56 osób. Ponadto w trakcie tych spotkań uczestnikom przekazano wydawnictwa PIP dot. bezpieczeństwa pracy w budownictwie.

Inny przykład naszych działań to szkolenia zorganizowane w październiku i listopadzie dla przedstawicieli firm budowlanych (pracodawców, osób kierujących pracownikami i pracowników służby bhp), które dotyczyły przepisów bezpieczeństwa podczas wykonywania robót budowlanych, a przede wszystkim prac na wysokości z podaniem przykładów najczęściej spotykanych nieprawidłowości. Przedstawiono również stan wypadkowości w naszym województwie z dokładnym omówieniem wypadków badanych przez inspektorów pracy. W szkoleniach uczestniczyło łącznie 48 osób.

5.8. Kampania informacyjna „Pracuj legalnie”

W 2017 roku kampania była kierowana do pracodawców i pracowników (również spoza UE – ze szczególnym uwzględnieniem pracowników z Ukrainy). 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	8
Przeszkoleni pracodawcy	194
Stoisk, punkty informacyjne	2
Konferencje, seminaria, spotkania itd. zorganizowane w województwie	7
Egzemplarze wydawnictw wykorzystanych do realizacji zadania	252
Doniesienia w mediach lokalnych i regionalnych (inspirowane przez OIP)	4

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



- ✓ W dniu 5 kwietnia w siedzibie OIP odbył się etap wojewódzki XIV edycji konkursu „Sprawny w zawodzie – bezpieczny w pracy”, w którym wzięło udział 16 laureatów eliminacji lokalnych, przeprowadzonych w jednostkach opiekuńczo-wychowawczych Warmińsko-Mazurskiej Wojewódzkiej Komendy OHP. Konkurs odbył się w formie testu składającego się z 50 pytań z zakresu prawa, bezpieczeństwa i higieny pracy. Laureaci otrzymali nagrody rzeczowe ufundowane przez OHP i OIP. Wszyscy uczestnicy konkursu otrzymali natomiast dyplomy, upominki oraz gratulacje z rąk zastępcy okręgowego inspektora pracy.
- ✓ W dniu 21 kwietnia na terenie Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego odbyły się eliminacje okręgowe 41. Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Rolniczych, której byliśmy jednym ze współorganizatorów. W rywalizacji uczestniczyło 194 uczniów, którzy startowali w 11 blokach tematycznych, tj. produkcja roślinna, produkcja zwierzęca, architektura krajobrazu, mechanizacja rolnictwa, technologia żywności, gastronomia, agrobiznes, weterynaria, ogrodnictwo, ochrona i inżynieria produkcji oraz leśnictwo. W wyniku eliminacji wyłoniono 29 uczniów do eliminacji centralnych. Celem Olimpiady jest popularyzacja wśród młodzieży szkół rolniczych z terenu Warmii i Mazur fachowej wiedzy rolniczej, rozwijanie zainteresowań w dziedzinie rolnictwa oraz pogłębianie wiedzy teoretycznej połączonej z praktyką. Na zaproszenie władz Uniwersytetu, po raz kolejny znaleźliśmy się wśród współorganizatorów Olimpiady fundując dwie nagrody rzeczowe w postaci sprzętu elektronicznego: za zajęcie I miejsca w bloku mechanizacja rolnictwa i za zajęcie III miejsca w bloku produkcja zwierzęca. Nagrody i dyplomy wręczył z-ca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru.
- ✓ W dniu 12 maja w Centrum Edukacji i Inicjatyw Kulturalnych w Olsztynie odbyło się uroczyste podsumowanie etapu wojewódzkiego ogólnopolskiego konkursu plastycznego dla dzieci pod hasłem „Bezpiecznie na wsi to podstawa – środki chemiczne to nie zabawa!”, którego byliśmy współorganizatorem. Ogółem na konkurs wpłynęło 1547 prac ze 161 szkół podstawowych naszego województwa. Komisja konkursowa wyłoniła po trzech laureatów w każdej z dwóch grup wiekowych, tj. I grupa (klasy 0-3) i II grupa (klasy 4-6). Ponadto przyznano sześć wyróżnień za najciekawsze prace. Osobom, których prace zostały wyróżnione ufundowaliśmy atrakcyjne nagrody rzeczowe (sprzęt elektroniczny, tj. słuchawki, głośniki), które wręczył z-ca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych. W spotkaniu wzięli udział autorzy najlepszych prac, ich opiekunowie oraz przedstawiciele olsztyńskiego oddziału KRUS, OIP i CEiIK-u.
- ✓ W dniu 22 czerwca na terenie Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Olsztynie odbył się etap wojewódzki Olimpiady Wiedzy Rolniczej, Ochrony Środowiska i BHP w Rolnictwie. OIP w Olsztynie znalazł się wśród współorganizatorów Olimpiady fundując nagrody rzeczowe dla laureatów. W rywalizacji wzięło udział 57 młodych rolników z terenu Warmii i Mazur. Nagrody zwycięzcom wręczył z-ca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych.
- ✓ W dniu 20 czerwca na terenie Parku Naukowo-Technologicznego w Ełku po raz szósty odbyły się Zawody BHP z udziałem drużyn reprezentujących zakłady pracy i szkołę ponadgimnazjalną z terenu miasta. Współorganizatorem zawodów był OIP w Olsztynie. Zawody objął patronatem Prezydent Ełku. W rywalizacji brały udział 5-osobowe drużyny z 2 ełckich zakładów pracy. Ponadto dwie drużyny po raz pierwszy wystawił jedna ze szkół w Ełku. Zawody odbywały się pod okiem m.in. inspektora z Oddziału PIP w Ełku, ratowników medycznych i funkcjonariusza Państwowej Straży Pożarnej. Drużyny rywalizowały ze sobą w następujących dyscyplinach: test w zakresie wiedzy o przepisach bhp, udzielanie pierwszej pomocy, transport ręczny, transport wózkiem widłowym oraz ochrona przeciwpożarowa. Uczestnicy zawodów otrzymali nagrody i upominki ufundowane przez OIP (wręczył je z-ca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych) oraz Prezydenta Ełku.

5.10. Podsumowanie

Podobnie jak w latach poprzednich, w 2017 roku przywiązywaliśmy dużą wagę do działalności prewencyjno-promocyjnej, której celem jest wspieranie pracodawców w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy, tj. w eliminowaniu lub ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i przestrzeganiu prawa. Wiedza przekazywana na szkoleniach, udzielone porady prawne, doradztwo w trakcie realizacji programów prewencyjnych oraz kampanii ułatwiają pracodawcom i pracownikom zrozumienie często skomplikowanych regulacji prawnych, a także ich niejednoznacznych interpretacji.

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

W 2017 roku realizowaliśmy 8 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-promocyjnych. Większość pracodawców-uczestników programów prewencyjnych przygotowanych przez okręgowy inspektorat pracy kończy udział w nich z sukcesem, dostosowując swoje zakłady pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa.

Na przykład w 2017 roku realizowaliśmy program „Zdobądź dyplom PIP”, do którego przystąpiło 69 pracodawców, którzy wzięli udział w szkoleniach. Do kontroli audytowych zgłosiło się 45 zakładów. Kontrole te z pozytywnym wynikiem przeszło 29 pracodawców. Ostatecznie właśnie ci pracodawcy uzyskali *Dyplom PIP*. Uczestnicy podkreślali, że do przystąpienia do programu skłonił ich głównie brak wiedzy z zakresu szeroko rozumianego prawa pracy. W ich ocenie uczestnictwo w szkoleniach pogłębiło ich wiedzę i pozwoliło na samodzielne i bezproblemowe usunięcie nieprawidłowości

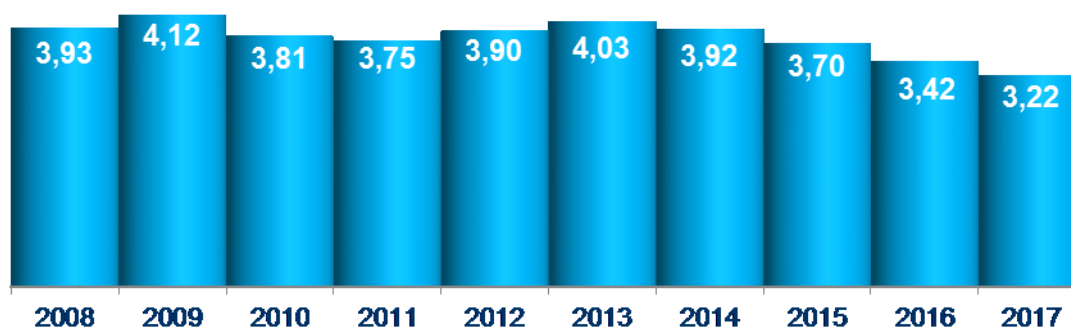
Podsumowując, większość firm, które zadeklarowały uczestnictwo w programach prewencyjnych, dzięki zaangażowaniu pracodawców i wsparciu pracowników inspekcji, dostosowała się do obowiązującego prawa, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto należy dodać, że nasze programy świetnie się sprawdzają jako forma upowszechniania wśród młodzieży i dorosłych wiedzy na temat bezpieczeństwa pracy, promowania pozytywnych zachowań 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

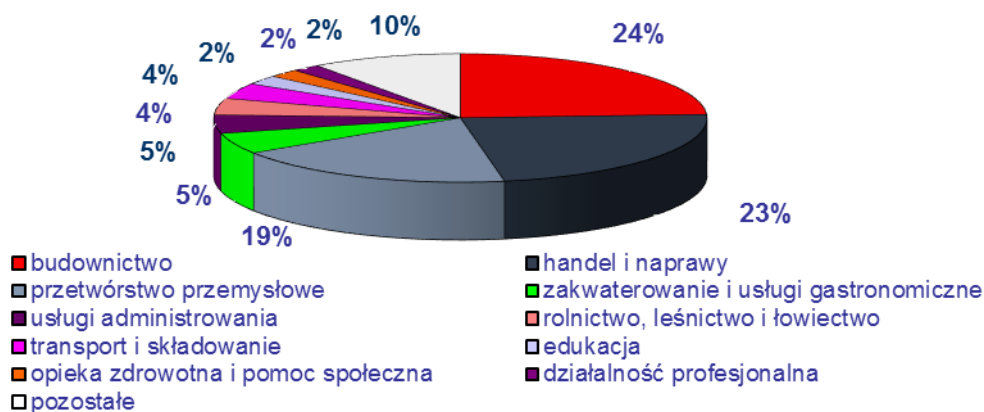
6.1. Kontrole

W 2017 roku inspektorzy pracy przeprowadzili przeszło 3,2 tys. kontroli u przeszło 2,8 tys. podmiotów gospodarczych. Istotną część kontroli stanowiły ponowne kontrole, których celem było przede wszystkim sprawdzenie realizacji zastosowanych wcześniej środków prawnych i wyegzekwowanie poprawy stanu przestrzegania prawa. Łącznie w kontrolowanych podmiotach świadczyło pracę przeszło sto tysięcy osób. Najczęściej kontrolowano zakłady branż: budownictwo, handel i naprawy oraz przetwórstwo przemysłowe. Trzy na pięć kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w podmiotach, w których zatrudniano nie więcej niż 9 pracowników, prawie co czwartą w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób, a prawie co dziesiątą w zakładach zatrudniających od 50 do 249 osób. Pozostałe 4% kontroli zostało przeprowadzonych w firmach zatrudniających co najmniej 250 pracowników.

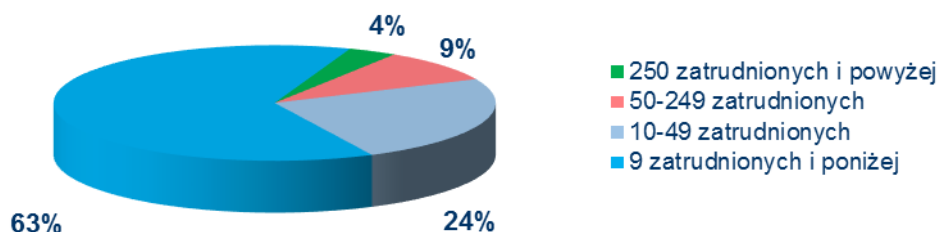
Wykres 6.1.1. Kontrole w latach 2008-2017 (tys.)



Wykres 6.1.2. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg sekcji PKD)



Wykres 6.1.3. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia)



6.2. Pierwsza kontrola

W 2017 roku inspektorzy przeprowadzili 556 pierwszych kontroli, które miały na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania przepisów prawa w przyszłości. Instruktażowo-doradczy charakter kontroli polegał na:

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

W trakcie pierwszych kontroli w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 3418 decyzji (prawie wszystkie w obszarze bhp). Najwięcej stwierdzonych uchybień dotyczyło przygotowania pracowników do pracy, tj. oceny ryzyka zawodowego, informowania pracowników o ryzyku zawodowym oraz szkolenia pracowników w dziedzinie bhp. Zauważyć należy, że przeciętnie w trakcie pierwszej kontroli w obszarze bhp w celu usunięcia ujawnionych nieprawidłowości wydawano znacznie więcej decyzji niż w przypadku ogółu kontroli (w trakcie pierwszych kontroli 6,15 decyzji na kontrolę, a w przypadku ogółu kontroli odpowiednio 3,80). Świadczy to o tym, że w trakcie pierwszych kontroli stwierdzano więcej uchybień w dziedzinie bhp niż w przypadku pozostałych.

Opisując najistotniejsze problemy w obszarze prawnej ochrony pracy należy wskazać, że w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 3094 wnioski i 104 polecenia. Ponadto skierowano do pracodawców 20 decyzji, które dotyczyły wypłaty wynagrodzenia. Przeciętnie w trakcie pierwszej kontroli w celu usunięcia ujawnionych nieprawidłowości wydawano znacznie więcej wystąpień niż w przypadku ogółu kontroli (np. w trakcie pierwszych kontroli przeciętnie wydano 5,56 wniosków na kontrolę, a w przypadku ogółu kontroli 2,83). Świadczy to o tym, że w trakcie pierwszych kontroli w obszarze prawnej ochrony pracy stwierdzano więcej uchybień niż w przypadku pozostałych kontroli. Najwięcej uchybień stwierdzono w obszarze stosunek pracy.

W trakcie pierwszych kontroli w legalności zatrudnienia sprawdzono w przypadku 1641 osób. W ocenie inspektorów pracy 201 osób świadczyło pracę nielegalnie (25 osób świadczyło pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej umowy; 197 osób nie zgłoszono do ubezpieczenia społecznego). W wyniku kontroli ustalono, że 30 bezrobotnych nie zawiadomiło PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności.

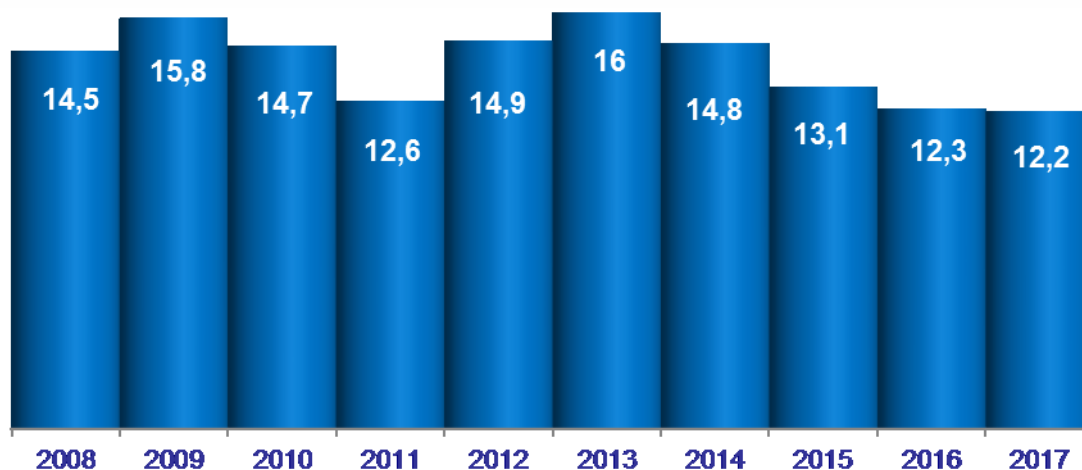
Podsumowując, w naszej ocenie konieczne jest podejmowanie kontroli sprawdzających po tzw. „pierwszych kontrolach”, które miały na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy. Tym bardziej, że okresowe niestosowanie sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu może niesłusznie utwierdzać kontrolowanych w przekonaniu, że można bezkarnie naruszać przepisy prawa pracy. Mając to na uwadze w 2017 roku inspektorzy pracy w ramach omawianego tematu przeprowadzili 107 ponownych kontroli, w zakładach które były kontrowane po raz pierwszy w 2016 roku. W świetle tych kontroli w większości przypadków tzw. „pierwsze kontrole”, które polegały na

wskazaniu pracodawcy występujących nieprawidłowości wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych (decyzji, wystąpień i poleceń) odniosły pożądany skutek. Niemniej zdarzają się przypadki, że kontrolowani pomimo pouczenia o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym nie podejmują skutecznych działań w celu usunięcia stwierdzonych uchybień. Pożądane efekty przynoszą dopiero kolejne kontrole skutkujące zastosowaniem sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu. Mając to na uwadze, uważamy, że wskazane jest prowadzenie kontroli sprawdzających, zwłaszcza w tych zakładach, w których stan praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczeństwa pracy odbiega rażąco od wymagań przepisów oraz u pracodawców nieinformujących inspekcji o realizacji środków prawnych wydanych w czasie pierwszej kontroli.

6.3. Decyzje

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy w 2017 roku wydali przeszło 12,2 tys. decyzji zobowiązujących ich adresatów do usunięcia stwierdzonych uchybień.

Wykres 6.3.1. Decyzje w latach 2008-2017 (tys.)



Najczęściej wydawano decyzje usunięcia uchybień w ustalonym terminie (przeszło 9 tys. decyzji). Ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego przeszło 1,7 tys. decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności. Wśród wydanych decyzji 330 nakazywało wstrzymanie prac w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia dla życia bądź zdrowia pracowników, a 669 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 180 takich decyzji.

Spośród wydanych decyzji 142 dotyczyły wypłaty 1604 pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń na łączną kwotę przeszło 2,5 mln zł.

Z ponownych kontroli i informacji, jakie napłynęły do OIP wynika, że do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania pracodawcy wykonali przeszło 10,2 tys. decyzji (83% wydanych), w tym 66 decyzji dot. wypłaty pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń. W wyniku realizacji tych drugich przeszło 1044 pracownikom wypłacono prawie 1.065 tys. zł.

Oprócz ww. decyzji inspektorzy pracy na podstawie ustawy o transporcie drogowym, wydali 58 decyzji o nałożeniu kary pieniężnej.

Wykres 6.3.2. Rodzaj decyzji – 2017 r.



6.4. Wystąpienia i polecenia

W 2017 roku inspektorzy pracy skierowali do pracodawców przeszło 2,2 tys. wystąpień zawierających przeszło 9,1 tys. wniosków. Ponadto skierowano 435 poleceń.

Wykres 6.4.1. Wnioski w wystąpieniach i polecenia* w latach 2008-2017 (tys.)



* Polecenia liczone od 2011 roku

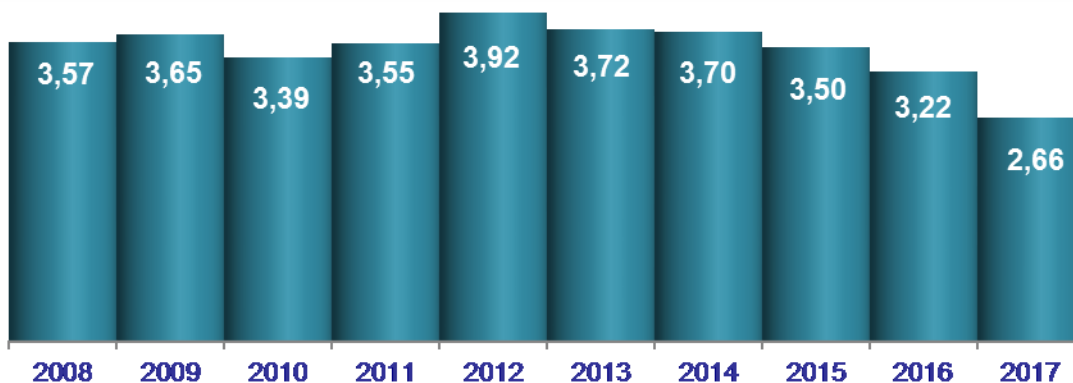
Do dnia sporządzania niniejszego sprawozdania uwzględniono 74% wniosków i poleceń. W wyniku realizacji tych drugich pracownikom wypłacono prawie 460 tys. zł.

6.5. Wykroczenia

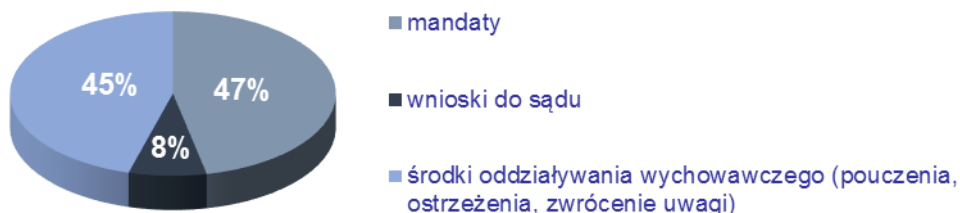
W 2017 roku inspektorzy pracy stwierdzili popełnienie prawie 2,7 tys. wykroczeń (w zdecydowanej większości związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz w zakresie legalności zatrudnienia). W związku z tymi zarzutami w 110 przypadkach skierowano do sądu wnioski o ukaranie, w 666 wystawiono mandaty karne, a w 651 zastosowano środki wychowawcze. Analogicznie do lat poprzednich, najliczniejszą grupę wykroczeń

(59% ogółu) stanowiły naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, wyczerpujące znamiona wykroczenia z art. 283 Kodeksu pracy.

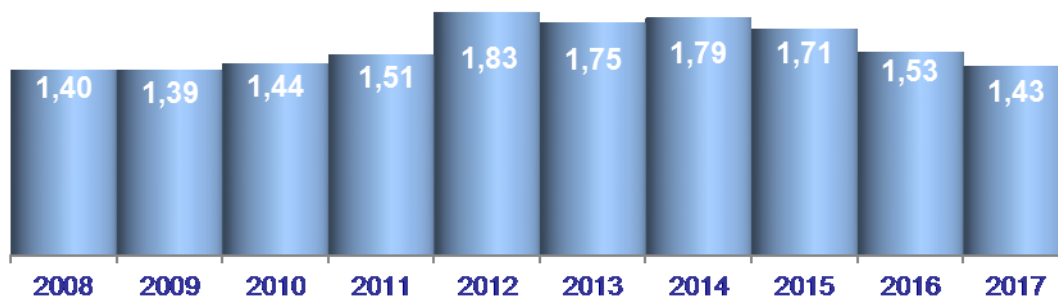
Wykres 6.5.1. Wykroczenia w latach 2008-2017 (tys.)



Wykres 6.5.2. Struktura zastosowanych sankcji – 2017 r.



Wykres 6.5.3. Liczba wniosków do sądu, mandatów i śr. wychowawczych - lata 2008-2017 (tys.)



Jak już wspomniano wyżej, w przeciągu roku sprawozdawczego inspektorzy pracy skierowali do sądów łącznie 110 wniosków o ukaranie. W 92 przypadkach wnoszono o ukaranie pracodawcy, a w 18 bezrobotnego. Inspektorzy nałożyli ogółem 666 mandatów, na łączną kwotę 787.350 zł. Mandaty zostały zastosowane w 47% ogółu podjętych postępowań w sprawach o wykroczenia. Inspektorzy pracy, w związku z podejmowanymi czynnościami kontrolnymi, stosowali także środki wychowawcze. Ogółem wydano 651 środków oddziaływania wychowawczego w postaci pouczeń, zwrócenia uwagi oraz ostrzeżeń. Duża liczba środków wychowawczych została zastosowana wobec bezrobotnych (76 przypadków), którzy dopuścili się wykroczenia polegającego na niezgłoszeniu do urzędu pracy faktu podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Środki takie zazwyczaj stosowano wobec bezrobotnych, którzy nie pobierali zasiłku. W stosunku do bezrobotnych pobierających zasiłek zazwyczaj kierowano do sądów wnioski o ukaranie. Podobnie jak w poprzednich latach, środki wychowawcze były stosowane także w stosunku do pracodawców. Istotne tu było zachowanie sprawców wykroczeń, ich sytuacja materialna oraz fakt, iż stwierdzone nieprawidłowości usuwano jeszcze w trakcie czynności kontrolnych.

6.6. Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

W 2017 roku, inspektorzy w 5 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 ustalanej na najbliższy rok składkowy. W poniżej zamieszczonej tabeli zawarto informację z powodu jakich rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy kierowano te wnioski.

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

Nr wniosku	Stwierdzone rażące naruszenia przepisów bhp
I.	– dwukrotnie stwierdzono, że eksploatowano systemowe metalowe rusztowania, które nie spełniały wymagań z zakresu bezpieczeństwa pracy, w tym nie zapewniono prawidłowych balustrad ochronnych,
II.	– dwukrotnie stwierdzono wykonywanie prac na wysokości bez zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości, w tym eksploatowano systemowe metalowe rusztowania, w których nie zapewniono prawidłowych balustrad ochronnych, pionów komunikacyjnych oraz prawidłowych pomostów roboczych, – nie zabezpieczono terenu budowy przed dostępem osób postronnych – stwierdzono, że pracownik nie stosował hełmu ochronnego, pomimo że przebywał w strefie zagrożonej upadkiem przedmiotów z góry;
III.	– dwukrotnie stwierdzono wykonywanie prac na wysokości bez zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości, w tym eksploatowano systemowe metalowe rusztowania, w których nie zapewniono prawidłowych balustrad ochronnych, – stwierdzono, że pracownik nie stosował hełmu ochronnego, pomimo że przebywał w strefie zagrożonej upadkiem przedmiotów z góry; – pracowników dopuszczono do pracy, pomimo że nie posiadali aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy wykonywanej na wysokości, – pracowników dopuszczono do pracy, w tym na wysokości, pomimo że nie zostali przeszkoleni w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
IV.	– dwukrotnie stwierdzono, że eksploatowano systemowe metalowe rusztowania, które nie spełniały wymagań z zakresu bezpieczeństwa pracy, w tym nie zapewniono prawidłowych balustrad ochronnych,
V.	– dwukrotnie stwierdzono wykonywanie prac na wysokości bez zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości (na dachu), – stwierdzono, że pracownik nie stosował hełmu ochronnego, pomimo że przebywał w strefie zagrożonej upadkiem przedmiotów z góry, – pracownika dopuszczono do pracy, do wykonywania której nie posiadał wymaganych kwalifikacji.

6.7. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2017 roku inspektorzy pracy skierowali do prokuratur łącznie 27 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W 11 przypadkach informowano o podejrzeniu popełnienia przestępstwa określonego w art. 218 Kodeksu karnego, polegającego na uporczywym naruszaniu praw osób wykonujących pracę zarobkową lub odmowie przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ lub niewykonaniu orzeczenia sądu zobowiązującego do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy. W kolejnych 3 przypadkach informowano o naruszeniu prawa o ubezpieczeniach społecznych (art. 219 Kodeksu karnego).

W 3 przypadkach informowano o narażeniu pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 220 Kodeksu karnego). W jednym przypadku zawiadomiono o podejrzeniu popełnienia przestępstwa określonego w art. 221 Kodeksu karnego, polegającego na niezawiadomieniu w terminie właści-

wego organu o wypadku przy pracy albo niesporządzeniu lub nieprzedstawieniu wymaganej dokumentacji. W kolejnym przypadku informowano o przestępstwie przeciwko życiu i zdrowiu (art. 156 Kodeksu karnego).

W 2 przypadkach zawiadomiono prokuraturę w związku z przestępstwami przeciwko wiarygodności dokumentów (art. 270 Kodeksu karnego). W jednym przypadku informowano o przestępstwie, o którym mowa w art. 286 § 1 Kodeksu karnego.

W 7 przypadkach wskazywano na utrudnianie lub udaremnienie czynności kontrolnych inspektora pracy (art. 225 Kodeksu karnego). W kolejnych 5 przypadkach informowano o zeznaniu nieprawdy lub zatajeniu prawdy (art. 233 Kodeksu karnego).

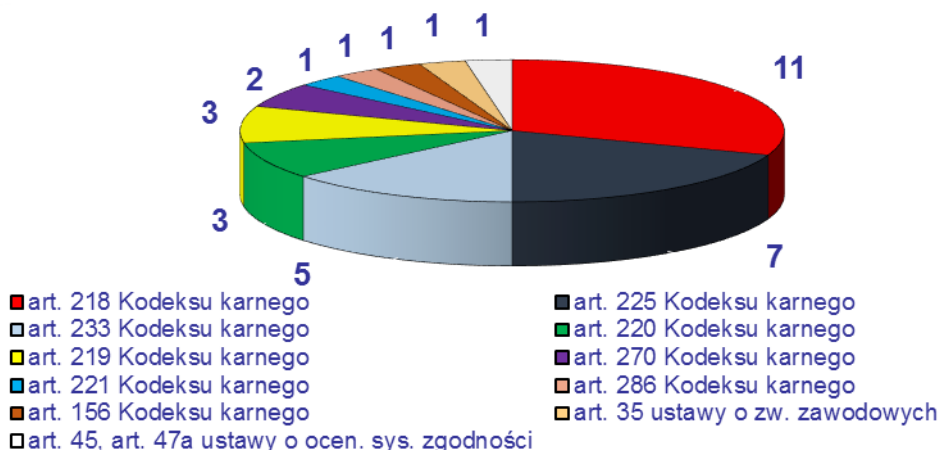
W jednym przypadku zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, o którym mowa w art. 35 ustawy o związkach zawodowych (utrudnianie wykonywania działalności związkowej).

W kolejnym przypadku zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, o którym mowa w art. 45 i art. 47a ustawy o systemie oceny zgodności (wprowadzenie do obrotu wyrobu niezgodnego z zasadniczymi wymaganiami).

Wykres 6.7.1. Zawiadomienia skierowane do prokuratury w latach 2008-2017



Wykres 6.7.2. Przestępstwa w zawiadomieniach skierowanych do prokuratury – 2017 r.



Do dnia sporządzania niniejszego sprawozdania wszczęto dochodzenie w 11 przypadkach, a śledztwo w 6. W 3 przypadkach prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania, a w kolejnych 3 śledztwa. W pozostałych przypadkach, na dzień sporządzania sprawozdania, prokuratura nie poinformowała jeszcze o podjętych działaniach. W ośmiu przypadkach wcześniej wszczętych postępowań przygotowawczych, prokuratura postanowiła o ich umorzeniu. Inspektorzy pracy złożyli sześć zażaleń na postanowienia prokuratury. Na dzień sporządzania niniejszego sprawozdania w dwóch przypadkach prokuratura uwzględniła zażalenia, w jednym nie przekazała jeszcze informacji, a w pozostałych trzech sprawę skierowano do sądu. W jednym przypadku sąd uwzględnił zażalenie, a w pozostałych dwóch nie uwzględnił.

W dwóch sprawach, w związku ze złożonymi zawiadomieniami, skierowano do sądu akty oskarżenia, a w jednym skierowano do sądu wnioski o warunkowe umorzenie

postępowania. Do chwili obecnej zapadł jeden wyrok (orzeczono karę grzywny w wysokości 5000 zł). W drugiej sprawie, na dzień sporządzania sprawozdania, nie zapadł jeszcze wyrok. W trzecim przypadku sąd orzekł o warunkowym umorzeniu postępowania.

6.8. Skargi i wnioski

W 2017 roku prawie połowa skarg wpłynęła od pracowników i byłych pracowników. Co piąta skarga była anonimowa, a co czterdziesta siódma wpłynęła od związków zawodowych. Ogółem do Okręgu wpłynęło prawie 1,7 tys. skarg, z czego:

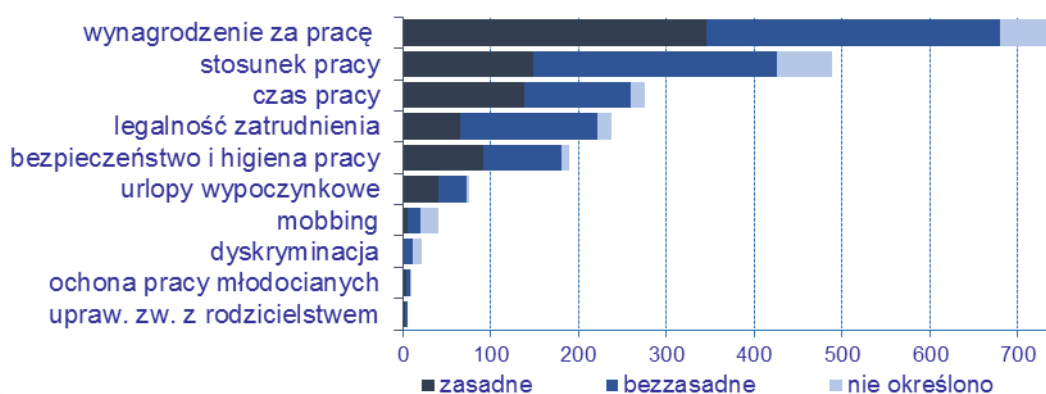
- 1385 skierowano do rozpatrzenia,
- 244 złożono ad acta,
- 62 zostały wycofane przez skarżących.

Wykres 6.8.1. Skargi skierowane do rozpatrzenia w latach 2008-2017



Spośród skarg skierowanych do rozpatrzenia za zasadne uznano 310, za częściowo zasadne 311, a 381 oceniono jako bezzasadne. Pozostałe skargi i wnioski skierowane do rozpatrzenia nie zostały ocenione. Przyczyna takiego stanu rzeczy to najczęściej brak możliwości przeprowadzenia kontroli, niewyrażenie przez skarżącego zgody na ujawnienie swoich danych osobowych podczas kontroli w sytuacji, kiedy zgoda warunkowała rozpatrzenie skargi (np. skargi dotyczące mobbingu). 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 podniesionych w skargach nie została oceniona z uwagi na fakt, że wykraczały one poza kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy.

Wykres 6.8.2. Struktura przedmiotowa skarg – 2017 r.



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. Zdarzały się też sytuacje, w których pracodawca bezpodstawnie potrącał pewne kwoty z wynagrodzenia, bez zgody pracownika.

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

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

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

Inna grupa skarg dotyczyła bezpieczeństwa i higieny pracy. Najczęściej poruszano w nich problemy związane z warunkami pracy. W tej grupie są skargi związane z wypadkami w pracy. Tutaj naruszenia dotyczyły głównie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy przez zespół powypadkowy, niesporządzania dokumentacji powypadkowej. Zdarzały się skargi dotyczące zdarzeń nawet sprzed kilkunastu miesięcy.

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

Wśród wniesionych skarg znajdowały się skargi dotyczące mobbingu. Tylko w 5 przypadkach podnoszone w skargach zarzuty okazały się zasadne, w 15 – bezzasadne, natomiast pozostałe nie zostały ocenione z powodu braku takiej możliwości. Jednocześnie należy podkreślić, 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.

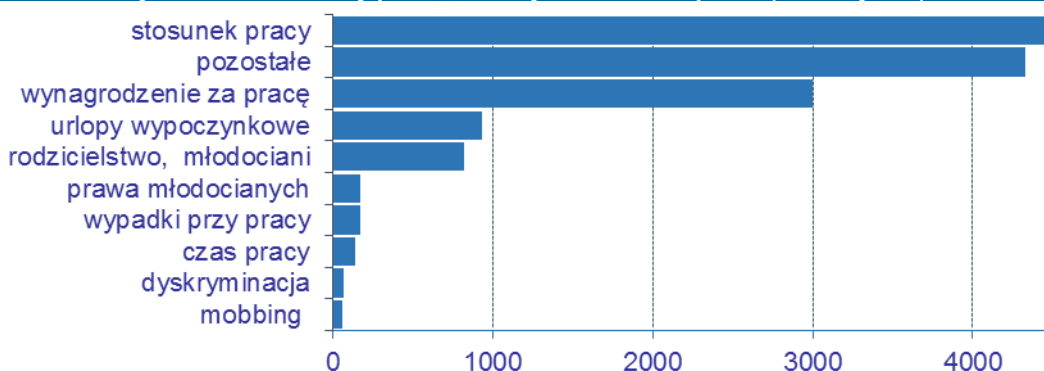
Składano także skargi dotyczące dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia ze względu na płeć, nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy ze względu na przynależność związkową, dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia lub innych warunków zatrudnienia, dyskryminacji przy korzystaniu z uprawnień organizacji związkowych. Ponadto zdarzały się skargi dotyczące dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia ze względu na niepełnosprawność.

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

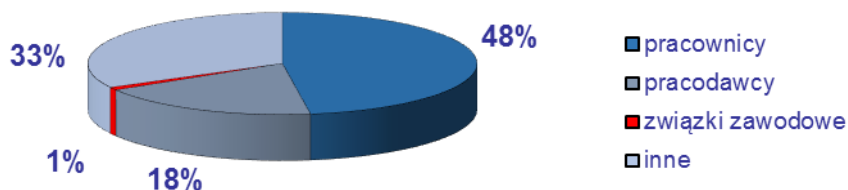
6.9. Porady prawne i techniczne

W 2017 roku pracownicy merytoryczni w siedzibach Oddziałów i siedzibie Okręgu udzielili 14.304 porad. Na poniższych wykresach przedstawiono obrazowo, jakich głównie zagadnień dotyczyły udzielone porady prawne oraz strukturę podmiotów, którym udzielano porad (wg naszych danych).

Wykres 6.9.1. Obszary prawa, w których udzielano porad (siedziby OIP) – 2017 r.



Wykres 6.9.2. Struktura podmiotów zgłaszających się po porady (siedziby OIP) – 2017 r.



Oprócz porad udzielanych w siedzibach, inspektorzy pracy udzielali porad w trakcie kontroli. W trakcie przeprowadzanych kontroli udzielono 5.991 porady z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, 4.550 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 1.208 z zakresu legalności zatrudnienia.

Łącznie w 2017 roku pracownicy Okręgu udzielili prawie 25 tys. porad prawnych. Nasze poradnictwo jest ważne przede wszystkim dla pracowników, których nie stać na profesjonalną i odpłatną pomoc prawną.

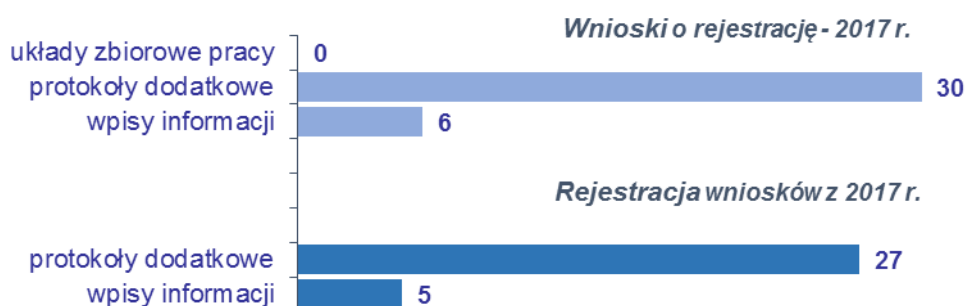
6.10. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W 2017 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło 36 wniosków o rejestrację układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych oraz o dokonanie wpisu informacji. Dotyczyły one zarejestrowania:

- 30 protokołów dodatkowych,
- 6 wpisów informacji, w tym o wypowiedzeniu układu (3), o zmianie nazwy pracodawcy (1), o czasowym zawieszeniu postanowień układu (1), o wstąpieniu związku zawodowego w prawa strony (1).

W związku z tymi wnioskami, zarejestrowano 27 protokołów dodatkowych oraz dokonano wpisu 5 informacji (1 informacja o wypowiedzeniu układu została przekazana zgodnie z właściwością do OIP w Warszawie). Odmówiono rozpatrzenia 3 wniosków dotyczących rejestracji protokołów dodatkowych. Przyczyny odmowy rozpatrzenia to: w dwóch przypadkach pominięcie jednej z organizacji związkowych przy zawieraniu protokołu, a w jednym niedostarczenie wymaganych dokumentów.

Wykres 6.10. Wnioski o rejestrację i rejestracja



Podsumowując, w zakresie liczby napływających wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych, w porównaniu do roku poprzedniego, obserwuje się utrzymanie aktywności stron we wprowadzaniu regulacji układowych (w 2016 r. wpłynęło 36 wniosków, w 2017 r. – 36).

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

W dalszym ciągu zauważa się tendencję do rezygnacji z obowiązujących w zakładach pracy układów zbiorowych pracy. Zarejestrowano bowiem dwie informacje o wypowiedzeniu układu. Ponadto, w odróżnieniu od roku poprzedniego, w 2017 roku nie zostały zawarte nowe układy zbiorowe pracy. W rejestrowanych protokołach dodatkowych nieznaczne zmiany dotyczyły wprowadzania zmian korzystniejszych.

6.11. Ustalanie stosunku pracy

W 2017 roku na rzecz 20 osób inspektorzy pracy wnieśli do sądów pracy powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. Cztery z tych osób świadczyły pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, a 16 osób świadczyło pracę bez żadnej umowy na piśmie.

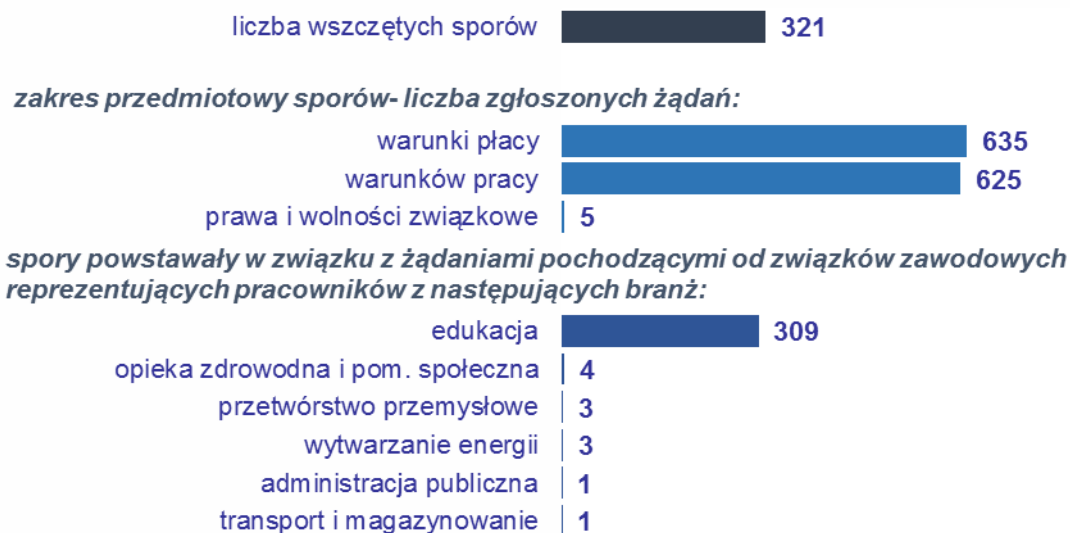
Na dzień sporządzania niniejszego sprawozdania w przypadku jednej osoby ustalono istnienie stosunku pracy. W przypadku pięciu osób sąd oddalił powództwo (nieprawomocne). W przypadku 10 osób nie zapadło jeszcze rozstrzygnięcie. W pozostałych przypadkach postępowanie umorzono w związku z cofnięciem powództwa przez osobę, na rzecz której inspektor pracy wytoczył powództwo.

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 (informację o tych działaniach zawarto w punkcie 3.4. niniejszego sprawozdania).

6.12. Spory zbiorowe

W 2017 roku, realizując obowiązki wynikające z ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, do OIP zgłoszono 321 informacji o powstaniu sporu zbiorowego. Zdecydowana większość informacji o powstaniu zbioru zbiorowego wpłynęła od pracodawców z branży edukacja (309 informacji). Spory powstały w związku z żądaniami zgłoszonymi przez związki zawodowe. Nadmienić należy, że 635 żądań dotyczyło wynagrodzeń, 625 warunków pracy, a 5 praw i wolności związkowych. Z uwagi na przedmiot zgłaszanych sporów zbiorowych, nie podjęto kontroli, której przedmiotem byłyby sprawy podnoszone w sporze.

Wykres 6.12. Spory zbiorowe – 2017 r.



Podsumowując, należy podkreślić, że w 2017 roku zdecydowana większość sporów była wynikiem żądań zgłoszonych w tym samym przedmiocie przez poszczególne oddziały Związku Nauczycielstwa Polskiego. Spośród 321 informacji o powstaniu sporu zbiorowego, tylko 12 zostało zgłoszonych przez pracodawców innych branż niż edukacja. Niemniej, najczęstszymi żądaniami ze strony związków zawodowych są żądania płacowe. Warto przy tym podkreślić różnorodność postulatów w tym zakresie, poczynając od najprostszych, dotyczących podniesienia wynagrodzenia zasadniczego, jak również takich jak zagwarantowanie dodatków wykraczających poza wynikające z ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Na dzień sporządzania niniejszego sprawozdania spośród 12 ww. sporów, w 3 przypadkach podpisano porozumienie, a w jednym podpisano protokół rozbieżności. W pozostałych przypadkach brak jest danych, co do wyniku sporu.

6.13. Orzeczenia o dopuszczeniu statku do eksploatacji

W roku sprawozdawczym do Okręgu wpłynęło 21 wniosków o wydanie orzeczenia o dopuszczeniu statku do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. We wszystkich przypadkach inspektorzy pracy wydali pozytywne orzeczenia.

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

W 2017 roku wpłynęły 4 wnioski o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy przez 15 dzieci. Praca miała polegać na udziale dzieci w spektaklach teatralnych. W tych sprawach inspektorzy pracy wydali decyzje zezwalające na wykonywanie tej pracy.

6.15. Zatwierdzanie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym

W roku sprawozdawczym wpłynął jeden wniosek o zatwierdzenie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym. Mając na uwadze rodzaj prac ujętych w tym wykazie oraz warunki pracy, w których zamierzano zatrudnić młodocianych inspektor pracy wydał decyzję zatwierdzającą wykaz.

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

W 2017 roku wpłynęły 43 wnioski dotyczące 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 uzasadnionych przypadkach okręgowy inspektor pracy wydawał opinie pozytywne. W 30 przypadkach wydano pozytywną opinię w związku z wnioskiem o wyrażenie zgody na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu, a 3 przypadkach wydano pozytywną opinię w związku z wnioskiem o wyrażenie zgody na stosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego. W roku sprawozdawczym okręgowy inspektor pracy nie zajmował negatywnego stanowiska, niemniej w niektórych złożonych przypadkach wydawał opinię, że nie są spełnione przesłanki do prowadzenia postępowania w sprawie udzielenia zgody na odstępstwo.