



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VIII kadencja
Główny Inspektor Pracy
GG-495-710-1-2/18

Druk nr 2709

Warszawa, 25 czerwca 2018 r.

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku

Wypełniając dyspozycję art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, przekazuję

**- Sprawozdanie z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy w 2017
roku.**

Przedkładane Sprawozdanie przedstawia rezultaty działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. Jest jednocześnie bogatym źródłem wiedzy o stanie praworządności w stosunkach pracy w naszym kraju. Podstawą prezentowanych w nim ocen i wniosków jest analiza wyników 80,8 tys. kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Dokument obrazuje wymierne efekty działań Państwowej Inspekcji Pracy wyrażające się wyeliminowaniem zagrożeń dla zdrowia i życia zatrudnionych, poprawą warunków zatrudnienia i przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach.

Jednocześnie uprzejmie informuję Pana Marszałka, że *Sprawozdanie* przekazałem także członkom Prezydium Sejmu RP.

Z poważaniem

(-) Wiesław Łyszczek

SPRAWOZDANIE

z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy
w 2017 roku

Warszawa 2018



Szanowni Państwo!

Mam zaszczyt przedłożyć dokument będący efektem działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 roku. Podstawą dla zawartych w naszym Sprawozdaniu wniosków i oceny stanu praworządności w stosunkach pracy są wyniki prawie 81 tys. kontroli przeprowadzonych w roku ubiegłym przez inspektorów pracy.

Przyjęte na rok 2017 priorytety koncentrowały się na rozwiązaniu problemów najistotniejszych dla zatrudnionych. Działania kontrolne ujawniły blisko 63 tys. wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Większość z nich, podobnie jak w latach poprzednich, dotyczyła przygotowania do pracy, wynagrodzenia za pracę oraz czasu pracy.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy wyegzekwowali 136 mln zł zaległych wynagrodzeń i innych należności, uzyskali potwierdzenie na piśmie umów o pracę dla ponad 17 tys. osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych lub pracujących bez żadnej umowy. Wyliminowali bezpośrednio zagrożenia zdrowia i życia dla ponad 77 tys. pracowników i innych osób świadczących pracę.

Inspektorzy pracy w swoich działaniach duży nacisk kładli także na legalność zatrudnienia zarówno obywateli Polski, jak i coraz liczniejszej grupy cudzoziemców.

Ważnym elementem funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy jest działalność prewencyjna. Oprócz licznych programów i przedsięwzięć kierowanych do pracodawców, przedsiębiorców i pracowników różnych branż istotnym jej elementem były pierwsze kontrole w mikro, małych i średnich firmach prowadzone w formie kompleksowego audytu i instruktażu, co do zasady bez sankcji. Do końca ubiegłego roku inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 15 tys. takich kontroli.

Po raz pierwszy w 2017 roku, realizując nowe zadanie ustawowe, inspektorzy pracy sprawdzali prawidłowość zapewnienia i wypłacania osobom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych wynagrodzenia w minimalnej stawce godzinowej określonej przez ustawodawcę. Także ten obszar naszej działalności znalazł swoje odzwierciedlenie w prezentowanym Sprawozdaniu.

Wyrażam nadzieję, że dokument, który oddaję Państwu do rąk, stanowić będzie żywą inspirację dla środowisk, którym bliska jest praworządność w stosunkach pracy. Deklaruję gotowość do współpracy ze wszystkimi, którym leży na sercu ochrona człowieka w procesie pracy.

Dziękuję pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy za rzetelną pracę i zaangażowanie w służbie publicznej na rzecz ludzi pracy.

Podziękowania kieruję także do Rady Ochrony Pracy, parlamentu, rządu, w szczególności do kierownictwa Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a także partnerów społecznych za wspieranie Państwowej Inspekcji Pracy w działaniach na rzecz podniesienia poziomu praworządności w stosunkach pracy.

Wiesław Łyszczek

Główny Inspektor Pracy

DZIAŁANIA PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM

80,8 tys. kontroli

likwidacja bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia
77,1 tys. osób

17,1 tys. umów o pracę zawartych z osobami pracującymi wcześniej
na podstawie umów cywilnoprawnych lub bez żadnej umowy

136 mln zł należności wypłaconych pracownikom
i **3 mln zł** - zleceniobiorcom

15,8 tys. powiadomień innych organów o stwierdzonych nieprawidłowościach

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

2,2 tys. pracodawców uczestniczących w programach prewencyjnych PIP

51,5 tys. uczniów uczestniczących w lekcjach przeprowadzonych
przez 1,4 tys. nauczycieli w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa”

I. WPROWADZENIE

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do **sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* (Dz. U. z 2018 r. poz. 623).

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

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

Przy Głównym Inspektorze Pracy działają stałe organy opiniodawczo-doradcze:

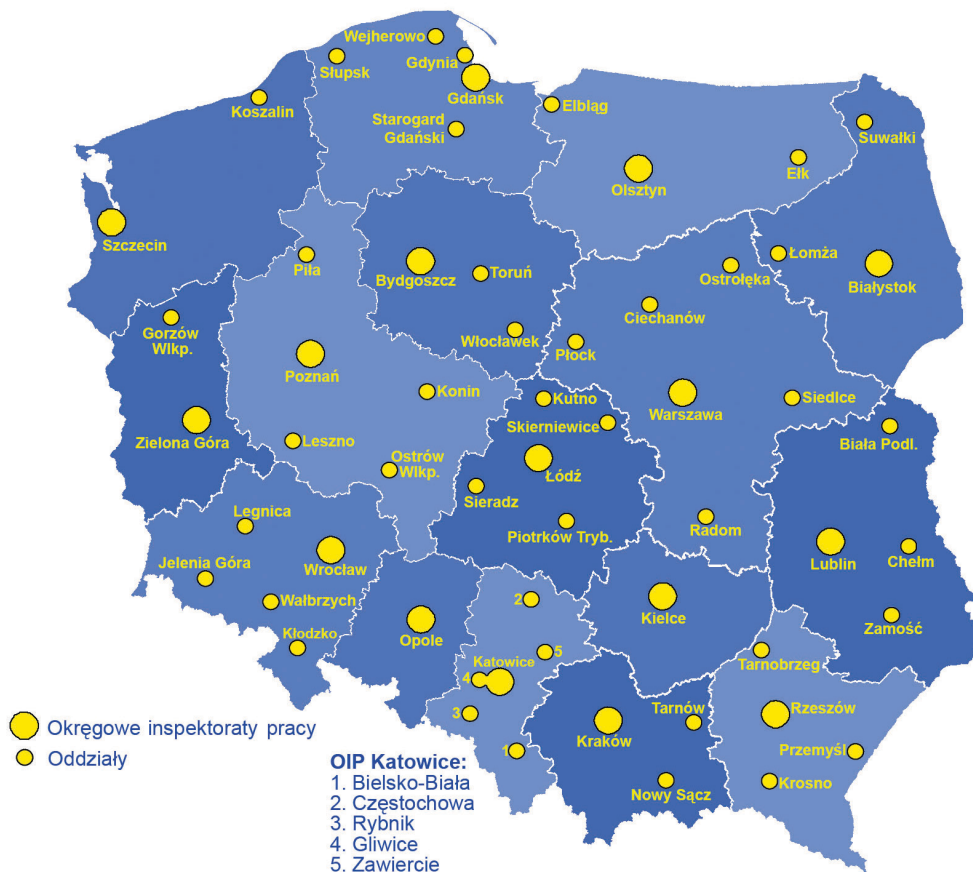
- Kolegium Głównego Inspektora Pracy;
- Komisja Prawna Głównego Inspektora Pracy;
- Komisja Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie;
- Rada Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

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

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

Rozmieszczenie struktur PIP przedstawiono na mapie.

STRUKTURA TERYTORIALNA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



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

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

W dniu 1 stycznia 2017 r. weszła w życie *ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 1265 i 1986). Zgodnie z przepisami tej ustawy od dnia 1 stycznia 2017 r. organy Państwowej Inspekcji Pracy mają obowiązek kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Z dniem 1 marca 2017 r. weszła w życie *ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. - przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej* (Dz. U. poz. 1948). Ustawa ta wprowadziła zmiany porządkowe polegające na dostosowaniu przepisów o Państwowej Inspekcji Pracy do przepisów o Krajowej Administracji Skarbowej.

Ponadto *ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* została znowelizowana *ustawą z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 962). W konsekwencji nałożenia w przepisach *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* na agencje zatrudnienia nowego obowiązku, określonego w art. 19fa (obowiązek posiadania lokalu) i w art. 85a (procedura kierowania cudzoziemców do pracy w Polsce) – konieczne było wprowadzenie odpowiednich zmian dotyczących poszerzenia zakresu kompetencji kontrolnych i zadań Państwowej Inspekcji Pracy określonych w art. 10 w ust. 1 w pkt 3 w lit. f oraz w art. 13 w pkt 3 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*.

Z dniem 1 maja 2017 r., kiedy to weszła w życie *ustawa z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o repatriacji oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 858), Państwowa Inspekcja Pracy otrzymała kolejne uprawnienie, jakim jest dostęp do danych z rejestrów dotyczących wiz krajowych w celu repatriacji, uznania za repatrianta, udzielania pomocy repatriantom ze środków budżetu państwa oraz rejestru danych o repatriacji.

Kolejną ustawą, która weszła w życie w 2017 r. i dotyczy obowiązków Państwowej Inspekcji Pracy, jest

ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. poz. 1473). Zgodnie z przepisami tej ustawy Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje dokonywanie przez podmiot leczniczy podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawód medyczny, których wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- kontrola **legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej i wykonywania działalności;
- kontrola **legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**;
- kontrola **ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach** lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 *ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych* (Dz. U. z 2017 r. poz. 664, z późn. zm.);
- kontrola **spełniania przez wyroby** przeznaczone do stosowania u pracodawców **wymagań** lub kontrola w zakresie **stwarzania przez wyroby zagrożenia**, w rozumieniu *ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku*;
- kontrola **wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku** pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- podejmowanie działań polegających na **zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń** w środowisku pracy, a w szczególności:
 - badanie okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy** oraz analizowanie przyczyn **chorób zawodowych**, a także kontrola stosowania środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
 - **inicjowanie prac badawczych** w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności

- bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w **rolnictwie indywidualnym**,
 - udzielanie **porad** w zakresie prawa pracy i bezpieczeństwa pracy,
 - podejmowanie **działań prewencyjnych i promocyjnych** zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
 - **współdziałanie z organami ochrony środowiska** w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;
 - kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w *ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych* (Dz. U. z 2017 r. poz. 2134);
 - **opiniowanie projektów aktów prawnych** z zakresu prawa pracy;
 - prawo wnoszenia **powództw**, a za zgodą osoby zainteresowanej, uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
 - wydawanie **zwoleń na wykonywanie pracy** lub innych zajęć zarobkowych **przez dziecko** do ukończenia przez nie 16 roku życia;
 - **współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej** odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników;
 - wykonywanie zadań określonych w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* (Dz. U. z 2016 r. poz. 868, z późn. zm.) oraz udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin;
 - **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy i innych ustawach oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;
 - kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości **minimalnej stawki godzinowej**, zgodnie z przepisami *ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (Dz. U. z 2017 r. poz. 847);
 - kontrola spełniania obowiązków, o których mowa w art. 23r ust. 3 i 4 *ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne* (Dz. U. z 2017 r. poz. 220, z późn. zm.), w zakresie paliw ciekłych w ramach wykonywania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy.
- Zgodnie z *ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* nadzorem i kontrolą inspekcji pracy w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia objęci są nie tylko pracodawcy, ale także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.
- Kontroli PIP podlegają również:
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.) - w zakresie przestrzegania obowiązku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*;
 - Ochotnicze Hufce Pracy, centra i kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane organy wojskowe, o których mowa w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych oraz przedsiębiorcy zagraniczni posiadający uprawnienia i prowadzący zgodnie z prawem działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym - w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*;
 - pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*;
 - przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi - w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie

z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W celu realizacji zadań organy Państwowej Inspekcji Pracy zostały wyposażone w uprawnienie przeprowadzania czynności kontrolnych wobec podmiotów, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy, oraz do stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, tj.:

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

- **nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia** za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia** w razie stwierdzenia innych naruszeń, niż wymienione wyżej, w sprawie ich usunięcia oraz wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;
- **nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji** pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze; wykreślenia go z tej ewidencji lub sporządzenia korekty wpisu;
- nakładania grzywien w drodze **mandatów** karnych i **kierowania do sądów wniosków o ukaranie**;
- nakładania **kar pieniężnych** na podmioty wykonujące **przewóz drogowy** lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego;
- nakładania **kar pieniężnych** na podmioty, o których mowa w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku*, za wprowadzenie do obrotu lub oddanie do użytku wyrobu niezgodnie z przepisami prawa.

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

Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań **współdziała** ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej, w szczególności z organami nadzoru nad warunkami pracy oraz organami Krajowej Administracji Skarbowej, a także z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.

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

* * *

Według stanu na dzień 31.12.2017 r. w Państwowej Inspekcji Pracy **zatrudnionych było 2 565 osób**. Ponad 91% pracowników inspekcji posiada wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich pracowało 1 516 osób, na stanowisku nadinspektora pracy – kierownika oddziału – 41 pracowników, 46 osób zajmowało

kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowi inspektorzy pracy i zastępcy okręgowych inspektorów pracy), ponadto w Głównym Inspektoracie Pracy było zatrudnionych 41 osób nadzorujących czynności kontrolne. W roku sprawozdawczym, po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym

egzaminu państwowego, 49 osób uzyskało uprawnienia inspektora pracy.

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

II.

BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY



1. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY

Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 2 479 wypadków przy pracy, które wydarzyły się w 2017 r. i zostały zgłoszone do Państwowej Inspekcji Pracy. W wyniku tych zdarzeń poszkodowanych zostało 2 735 osób, w tym 263 poniosły śmierć, a 924 doznały ciężkich obrażeń ciała.

Zdarzenia zbadane przez inspektorów pracy zgłaszane były najczęściej przez policję – 54,2% zgłoszeń. Pracodawcy zgłosili samodzielnie 40,3% zaistniałych zdarzeń wypadkowych, pomimo iż art. 234 § 2 Kp zobowiązuje ich do niezwłocznego zawiadomienia PIP o każdym śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy. O zdarzeniach wypadkowych inspektorzy pracy są informowani także przez inne organy nadzoru nad warunkami pracy, organizacje związkowe, a także bezpośrednio przez osoby poszkodowane lub ich rodziny. Przypadki takie dotyczą z reguły osób niebędących pracownikami, które uległy wypadkom, świadcząc pracę na rzecz podmiotów niezobowiązanych do zgłaszania zdarzeń wypadkowych do Państwowej Inspekcji Pracy.

Zgodnie z przyjętą w PIP procedurą obowiązki badaniu okoliczności i przyczyn podlegają wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe, z wyjątkiem niektórych nagłych przypadków medycznych, ewidentnie wynikających ze stanu zdrowia poszkodowanego oraz wypadków komunikacyjnych, w sytuacji gdy ze wstępnego rozpoznania okoliczności zdarzenia wynika, że nie doszło do naruszenia przepisów bhp i uprawnień

osób poszkodowanych. Badaniu podlega również część wypadków powodujących lżejsze uszkodzenie ciała. Wówczas brana jest pod uwagę ich powtarzalność w danym zakładzie pracy oraz możliwość ponownego wystąpienia.

W czasie kontroli dotyczących badania zdarzeń wypadkowych organy Państwowej Inspekcji Pracy biorą przede wszystkim pod uwagę:

- ✓ informacje dotyczące rodzaju działalności prowadzonej przez zakład pracy, w tym dotyczące procesu pracy oraz poszkodowanych w wypadkach przy pracy;
- ✓ warunki środowiska pracy, którego określony stan mógł przyczynić się do zaistnienia wypadku;
- ✓ organizację pracy i stanowiska pracy, która – jeśli występują uchybienia lub akceptowano błędne rozwiązania – może mieć zasadnicze znaczenie dla aktywizacji zagrożenia wypadkowego;
- ✓ zachowanie człowieka w środowisku pracy, które – jeśli jest niezgodne z procedurami – może bezpośrednio zaważyć na powstaniu niebezpiecznego błędu w trakcie pracy.

Postępowania kontrolne wskazują naruszenia przepisów bhp oraz zobowiązują pracodawców i przedsiębiorców do usunięcia nieprawidłowości, które m.in. przyczyniły się do wypadku. Dane zebrane przez inspektorów pracy pozwalają na ocenę rzeczywistego stanu wypadkowości w konkretnej grupie zakładów. Jest to przydatne do planowania działań prewencyjnych i kontrolnych w kolejnych latach, które powinny doprowadzić do poprawy warunków pracy w kraju.

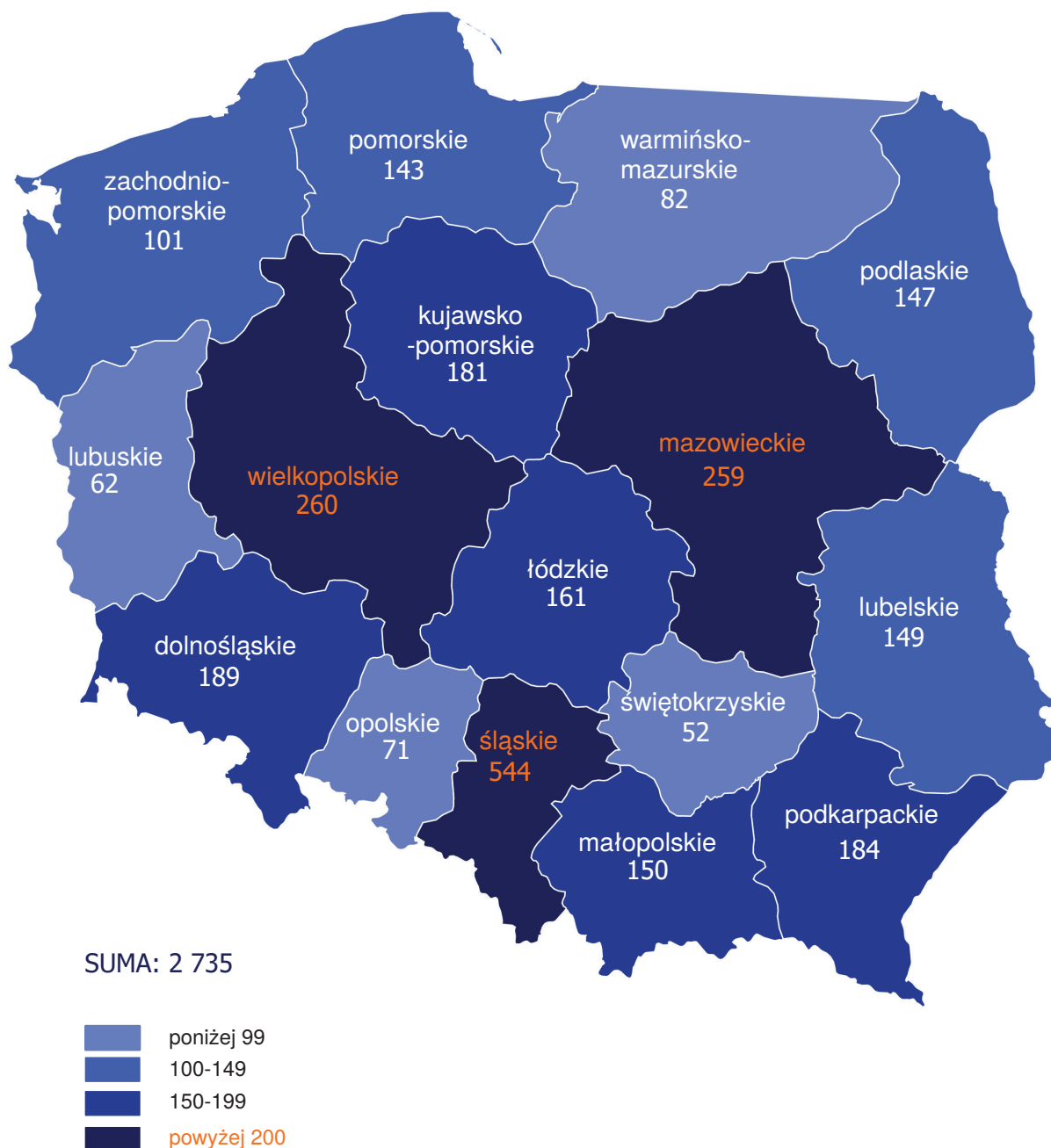
Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy i wypadków przy pracy zaistniałych w latach 2015-2017 – zbadanych przez inspektorów pracy

Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		ogółem	w tym:		
			ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała	
2017	ogółem	2 479	2 735	263	924
	w tym: zbiorowych	202	458	16	51
2016	ogółem	2 322	2 664	276	825
	w tym: zbiorowych	226	568	33	33
2015	ogółem	2 243	2 543	325	791
	w tym: zbiorowych	200	500	18	51

Liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, do których doszło w 2017 r. (z uwzględnieniem podziału administracyjnego Polski) wskazuje, że największą liczbę osób ulega wypadkom w województwach: śląskim, mazowieckim i wielkopolskim. W odniesieniu do Śląska istotne znaczenie dla liczby zaistniałych wypadków ma stopień uprzemysłowienia regionu, co przekłada się na skalę potencjalnych zagrożeń wypadkowych. Natomiast w przypadku Wielkopolski i Mazowsza większe znaczenie ma fakt zlokalizowania w nich centralnych

jednostek firm oraz podmiotów świadczących usługi na terenie całego kraju. To przesądza o miejscu rejestracji poszkodowanego, przy której uwzględnia się lokalizację pracodawcy (lub zleceniodawcy). Przykładowo, wypadek osoby wykonującej pracę tymczasową (pracownika lub zleceniobiorcy), do którego dojdzie na terenie pracodawcy użytkownika, będzie rejestrowany u jego formalnego pracodawcy – agencji pracy tymczasowej, która najczęściej ma siedzibę w jednym z największych polskich miast.

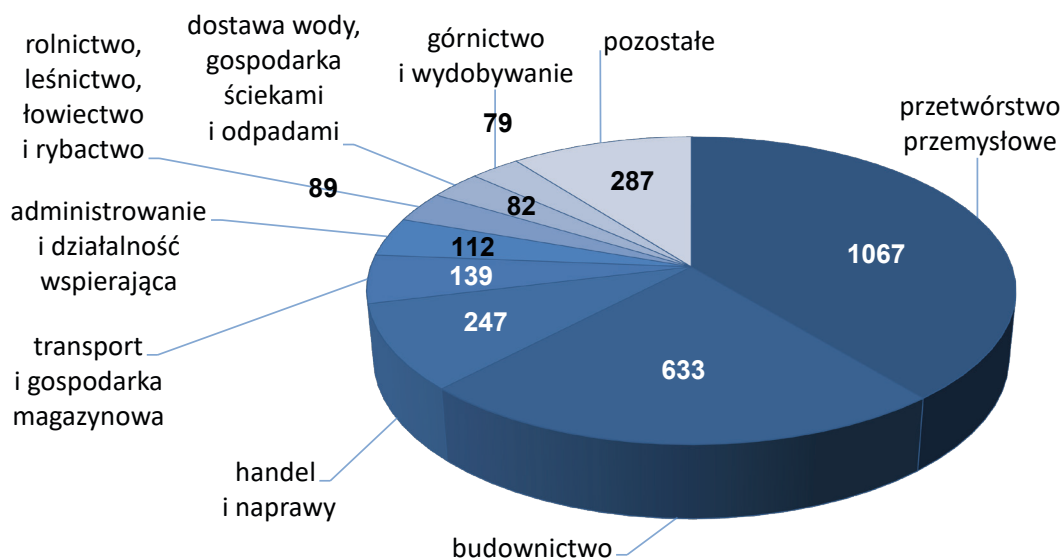
**POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY
ZAISTNIAŁYCH W 2017 R. – WG WOJEWÓDZTW**



Poszkodowani w wypadkach zbadanych przez inspektorów pracy najczęściej pracowali w **zakładach przetwórstwa przemysłowego (39%)**, zakładach budow-

lanych (23,1%), handlowych (9%), transportowych i magazynach (5,1%) oraz w zakładach prowadzących usługi administrowania i działalność wspierającą (4,1%).

POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2017 R.
- WG SEKCJI PKD



Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy w **przetwórstwie przemysłowym** w poszczególnych klasach wg sekcji PKD (najliczniejsze grupy):

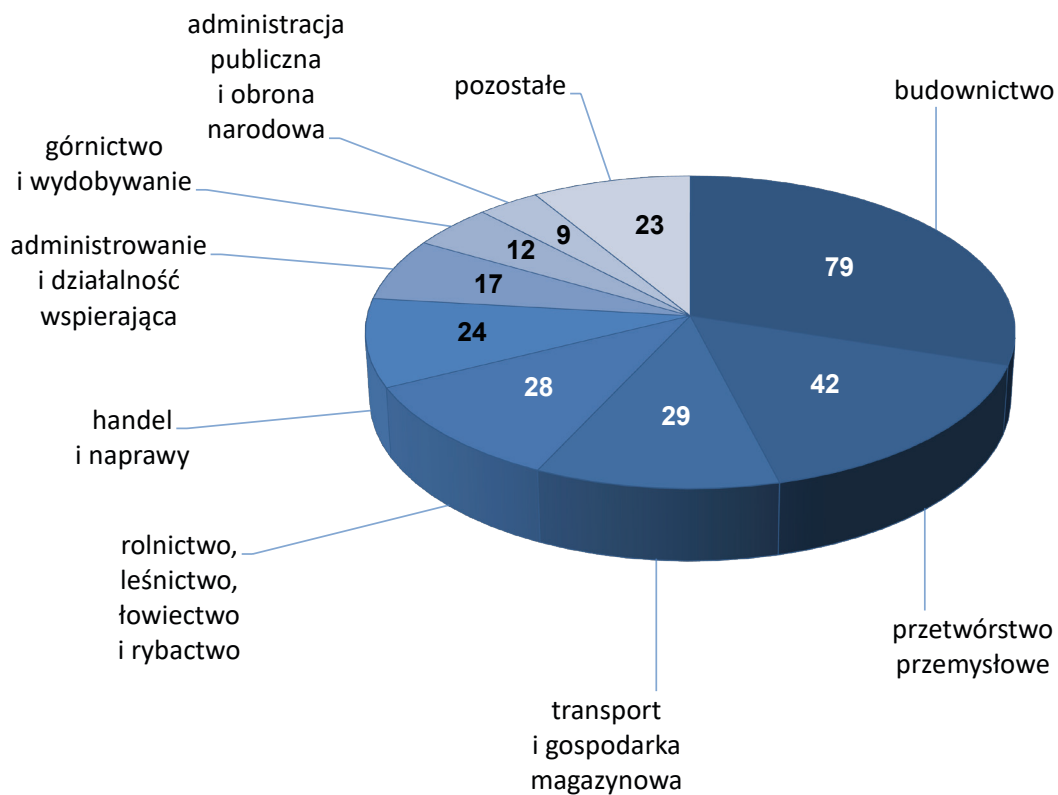
- produkcja konstrukcji metalowych i ich części – 73 poszkodowanych, w tym 40 ciężko;
- produkcja pozostałych mebli – 61 poszkodowanych, w tym 26 ciężko;
- produkcja wyrobów tartacznych – 47 poszkodowanych;
- produkcja pieczywa – 34 poszkodowanych, w tym 27 ciężko;
- produkcja wyrobów budowlanych z betonu i obróbka mechaniczna elementów metalowych – obie klasy po 30 poszkodowanych.

Wśród **poszkodowanych śmiertelnie** w zbadanych wypadkach przy pracy dominowały osoby pracujące w sektorze budowlanym (30% poszkodowanych śmiertelnie), jak również pracujące w zakładach przemysłowych (16%), transportowych (11%) oraz zakładach zajmujących się pozyskaniem drewna i rolnictwem (łącznie 8,7%). W sektorze budowlanym,

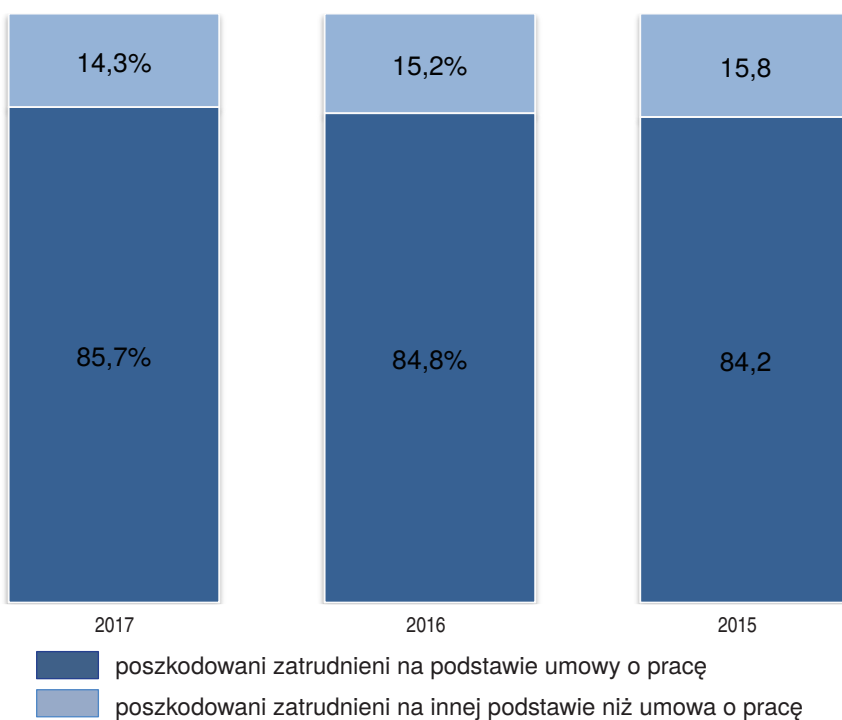
z uwagi na znaczną liczbę prowadzonych inwestycji, zmienność prac oraz trudności w pozyskaniu wykwalifikowanych pracowników, od lat dochodzi do wypadków o najpoważniejszych skutkach. Jednak najwięcej wypadków o skutkach ciężkich miało miejsce w sektorze przetwórstwa przemysłowego.

Biorąc pod uwagę **podstawę świadczenia pracy** – znacząca większość poszkodowanych o najcięższych skutkach to pracownicy (prawie 86% w 2017 r.). Liczba poszkodowanych, którzy wykonywali pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej objętej ubezpieczeniem wypadkowym (umowy zlecenia), zawarta w statystyce wypadkowej PIP, prawdopodobnie nie jest pełna (nie uwzględnia wszystkich poszkodowanych). Wynika to z faktu, że obowiązek zgłoszenia wypadku związany jest bezpośrednio z koniecznością posiadania statusu pracodawcy przez podmiot zgłaszający (art. 234 § 2 Kp). Liczba poszkodowanych w grupie pozostałych osób pracujących (np. pozostających w samozatrudnieniu) również może być niepełna. Taki stan wynika z obowiązujących rozwiązań prawnych i przekłada się na ograniczone możliwości działania PIP.

POSZKODOWANI ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY
ZAISTNIAŁYCH W 2017 R. - WG SEKCJI PKD



ODSETEK POSZKODOWANYCH W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY
ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2015-2017 - WG PODSTAWY ŚWIADCZENIA PRACY



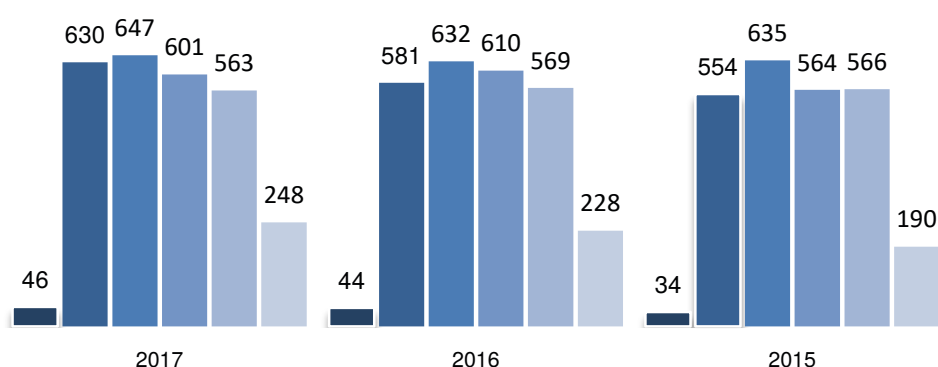
Zasadniczo, do wypadków dochodziło w nominalnym **czasie pracy** poszkodowanego. Część osób pracujących uległa wypadkom w porze nocnej – ogółem 237 poszkodowanych, wśród których 73 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 23 osoby zginęły. Praca w godzinach nocnych wpływa na desynchronizację wewnętrznych rytmów biologicznych człowieka, samopoczucie, układ krążenia, może prowadzić do

przewlekłego stresu, a także do zmniejszonej czujności u pracującego.

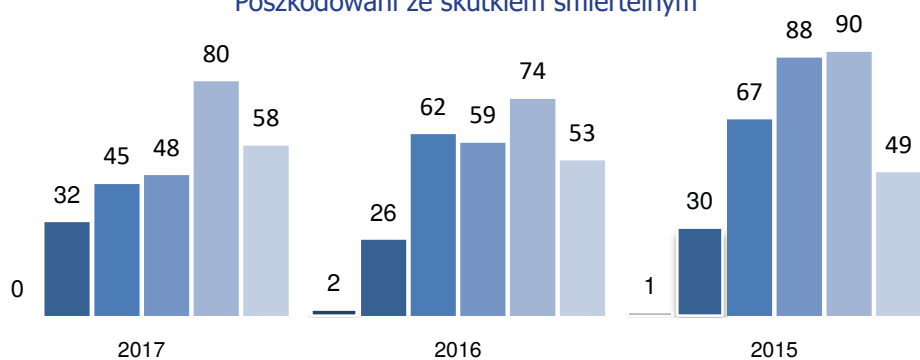
W 2017 r. w wypadkach badanych przez PIP poszkodowanych zostało **248 osób w wieku 60 lat i więcej**, spośród których 58 poniosło śmierć, a 86 doznało ciężkich obrażeń ciała. Zauważalna jest tendencja wzrostowa w liczbie wypadków w tej grupie wiekowej.

POSZKODOWANI OGÓŁEM, W TYM ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM I Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2015 - 2017 - WG WIEKU

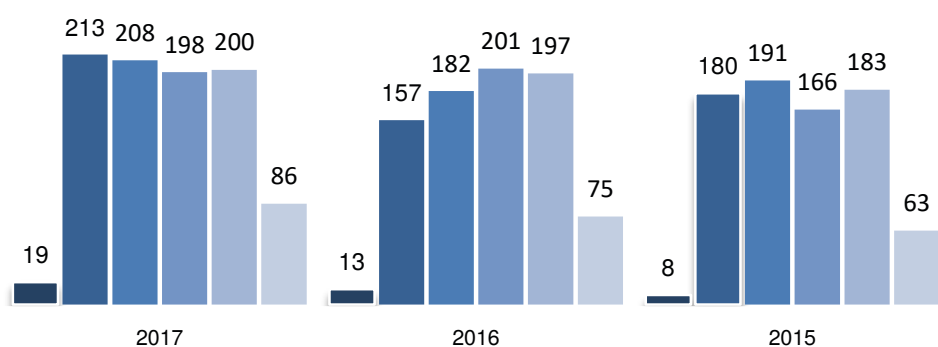
Poszkodowani ogółem



Poszkodowani ze skutkiem śmiertelnym



Poszkodowani z ciężkimi obrażeniami ciała

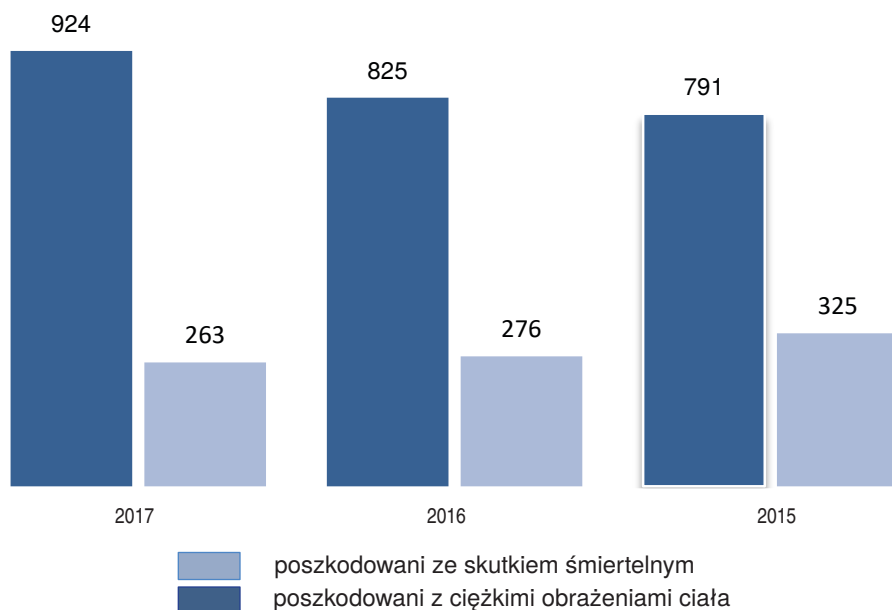


poniżej 19 lat
 20-29 lat
 30-39 lat
 40-49 lat
 50-59 lat
 60 lat i więcej

Wyniki kontroli w zakresie badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazują, że **w ostatnich trzech latach liczba poszkodowanych śmiertelnie w wypadkach przy pracy malała. Jednocześnie**

obserwujemy tendencję wzrostową w przypadku poszkodowanych z ciężkimi obrażeniami ciała (w 2017 r. wzrost o 12% w stosunku do 2016 r.).

POSZKODOWANI ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM I Z CIĘŻKIMI OBRĄŻENIAMI CIAŁA W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2015 - 2017



Miejsca wypadków ze skutkiem śmiertelnym

to głównie:

- hale produkcyjne – 32,3% poszkodowanych śmiertelnie,
- tereny budów – 29,7%,
- miejsca i środki komunikacji – 12%,
- tereny leśne – 7,6%.

Wypadki te były spowodowane najczęściej:

- **upadkiem z wysokości** podczas wykonywania robót budowlano-montażowych, remontowych i rozbiórkowych (64 poszkodowanych);
- **utrata kontroli nad środkiem transportu**, zderzeniami samochodów ciężarowych lub osobowych z innymi użytkownikami dróg publicznych, autostrad, a także zjechaniem do rowu (27 poszkodowanych);
- **uderzeniem poszkodowanego przez przedmiot**, np. część konstrukcji (szalunek, ostonę) lub spadające narzędzie, przez łyżkę koparki przy wykonywaniu prac ziemnych, element kombajnu i skały stropowe w podziemnych wyrobiskach, drzewo zawieszona na

innym podczas ścinki (22 poszkodowanych);

- **wypadnięciem przedmiotów** przy rozładunku towaru z samochodu ciężarowego, wysypywaniem piasku, kruszywa lub brył kamienia, węgla, popiołu itp. materiałów (8 poszkodowanych);
- **porażeniem prądem elektrycznym** spowodowanym brakiem ochrony podstawowej (izolacji lub obudowy), niewłaściwą ochroną przed uszkodzeniem urządzenia lub instalacji elektrycznej, a także podczas przeglądu stacji energetycznych, podczas wymiany punktu pomiarowego energii elektrycznej, podczas podłączania i włączania urządzeń (7 poszkodowanych).

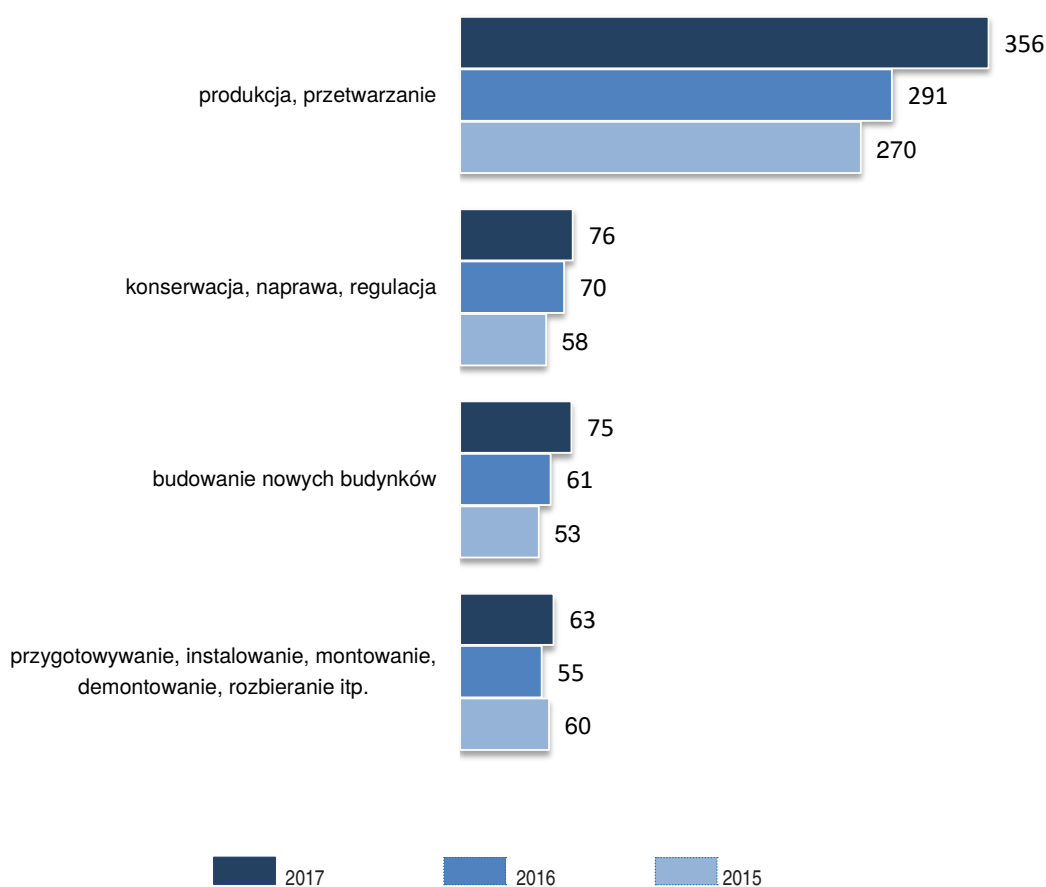
Natomiast **poszkodowani w wypadkach ciężkich**, które zostały zbadane przez inspektorów pracy, najczęściej pracowali w zakładach: przetwórstwa przemysłowego – 47,7% ogólnej liczby poszkodowanych w wypadkach ciężkich (więcej o 58 poszkodowanych w stosunku do roku poprzedniego), w branży budowlanej – 21,5% (o 3 poszkodowanych więcej), a także

w zakładach handlowych i świadczących usługi naprawcze – 7,8% (16 osób więcej).

Biorąc pod uwagę proces pracy realizowany przez poszkodowanego w chwili wypadku, to najwyższy wzrost (o 22,3% w stosunku do 2016 r.; i o 31,9% w porównaniu z 2015 r.) odnotowano w produkcji i przetwarzaniu (najwięcej przy obsłudze maszyn – pras,

frezarek oraz przy pracach z narzędziami zmechanizowanymi – pilarkami tarczowymi i łańcuchowymi). Znaczący wzrost wystąpił również przy budowaniu nowych budynków (o 23% w stosunku do 2016 r.) oraz w grupie prac: przygotowanie, instalowanie, montowanie, demontowanie, rozbieranie na części (o 14,5% w odniesieniu do 2016 r.).

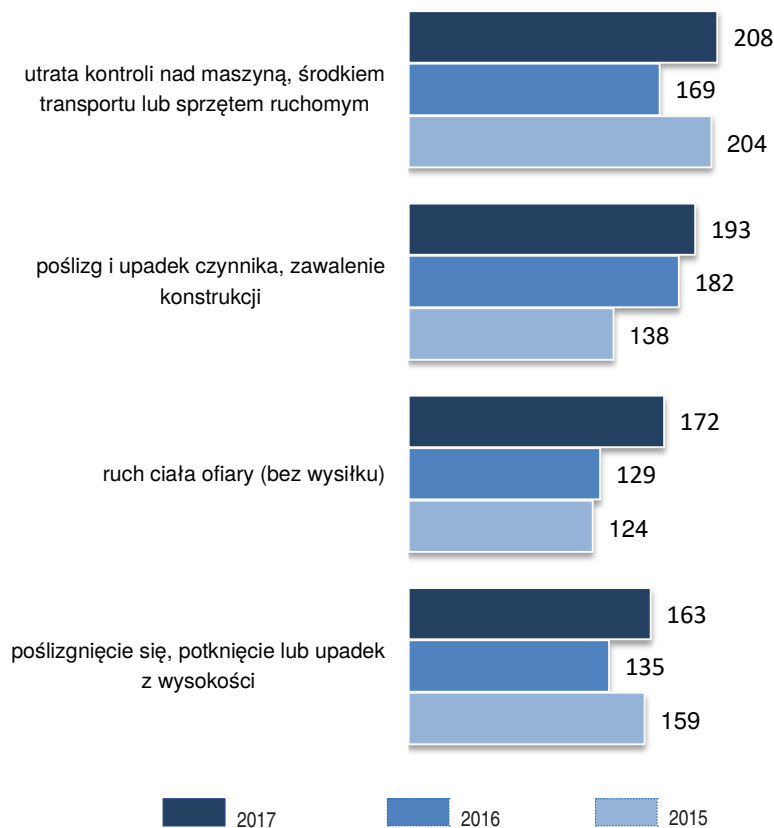
POSZKODOWANI Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2015-2017 - WG DOMINUJĄCYCH PROCESÓW PRACY



Najwyższy wzrost liczby poszkodowanych z ciężkimi obrażeniami ciała odnotowano **wśród osób w wieku 20-29 lat** – 213 pracowników (wzrost o 35,7% w stosunku do 2016 r.). Dominującym wydarzeniem powodującym wypadki ciężkie (22,5% ogółu poszkodowanych w tych wypadkach) była: utrata kontroli nad maszyną, środkiem transportu lub sprzętem ruchomym (głównie utrata kontroli nad maszyną, łącznie z niezamierzonym jej uruchomieniem). Zdarzenia te prowadziły głównie do zmiżdżenia rąk i palców w prasach.

Z analizy przyczyn **ciężkich wypadków przy pracy** wynika, że najczęściej wśród **przyczyn organizacyjnych** (34,6%) występowała niewłaściwa ogólna organizacja pracy, np: brak instrukcji prowadzenia procesu technologicznego oraz brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń; brak nadzoru lub tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp. Nadal jedną z istotnych przyczyn tych wypadków był brak instruktażu stanowiskowego, a kolejną przeprowadzenie instruktażu w niewłaściwy sposób. Wśród

POSZKODOWANI Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY
ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2015-2017 - WG DOMINUJĄCYCH WYDARZEŃ NIEBEZPIECZNYCH



przyczyn technicznych (18,7%) najczęściej ustalone były: brak urządzeń zabezpieczających; niewłaściwa konstrukcja takich urządzeń; nieodpowiednia wytrzymałość materiału; brak środków ochrony zbiorowej. Natomiast wśród **przyczyn ludzkich** (46,7%) odnotowano niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia; brak doświadczenia; wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia, niezajomość zagrożenia – skutek nieprawidłowo przeprowadzonych szkoleń.

Najwięcej wypadków zgłaszanych do PIP wystąpiło w miejscach produkcji przemysłowej (58% poszkodowanych ogółem), na terenach budów (dominowało wznoszenie nowych budynków oraz rozbiórka, wyburzanie i remonty starych obiektów budowlanych) – 22,2%.

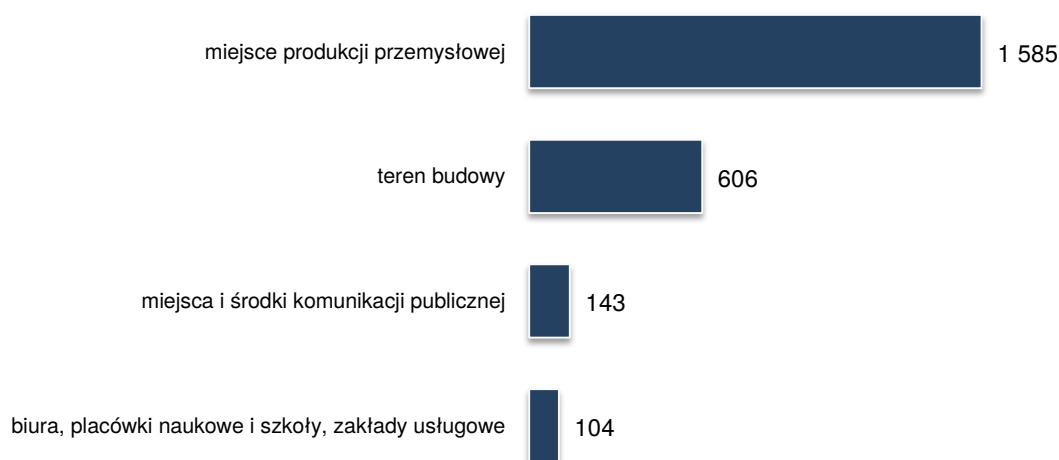
Wypadki w miejscu produkcji przemysłowej dotyczyły 58% ogółu poszkodowanych (614 poszkodowanych doznało ciężkich obrażeń ciała, 85 pracowników poniosło śmierć). Dominującymi grupami zdarzeń powodującymi wypadki były:

- praca przy maszynie, obsługiwane środków transportu lub sprzętu ruchomego oraz obsługa narzędzi zmechanizowanych - 24,4% ogółu poszkodowanych w miejscu produkcji,
- upadek, ześlizgnięcie się przedmiotu z góry – 18,7%,
- pochwycenie części ubioru lub ciała pracującego – 16,2%,
- upadki osób (z wysokości, na tym samym poziomie) – 10,7%,
- wyrzut, wyciek, emisja substancji szkodliwych – 8,1%.

Do **materiałnych czynników środowiska pracy**, których obsługa zakończyła się wypadkiem, należą:

- maszyny i urządzenia do podnoszenia, przenoszenia i magazynowania (głównie wózki jezdniowe podnośnikowe z napędem silnikowym);
- pilarki (głównie tarczowe);
- prasy (w tym: mechaniczne – mimośrodowe oraz hydrauliczne);
- przenośniki (taśmowe, ślimakowe);
- maszyny dla przemysłu spożywczego (dzielarki do ciasta, linia do produkcji twarogu);

POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2017 R.
- WG DOMINUJĄCYCH MIEJSC WYPADKÓW



- automatyczne linie produkcyjne (np. do produkcji betonu);
- obrabiarki skrawające (głównie frezarki dolnowrzecionowe);
- nożyce gilotynowe do cięcia metali;
- przecinarki taśmowe do cięcia metali;
- maszyny do odlewania ciśnieniowego.

Z analizy wypadków mających miejsce w zakładach przemysłowych przy procesie produkcji i przetwarzania (74,2% ogółu poszkodowanych w tym sektorze) wynika, że najczęściej występującym rodzajem urazu wśród pracowników była amputacja urazowa i zmiżdżenie kończyn przy użytkowaniu frezarek dolnowrzecionowych oraz pras mimośrodowych.

Poszkodowanymi w wypadkach śmiertelnych były na ogół osoby w wieku 50-59 lat – 30,6% zgonów w zakładach produkcyjnych, 40-49 lat (22,4%) oraz 60 lat i więcej (21,2%). Wypadki z reguły zdarzały się podczas prac związanych z: konserwacją, naprawą i regulacją maszyn oraz demontowaniem, montowaniem, instalowaniem i przygotowaniem maszyny do pracy. Najczęściej w wyniku urazu podczas obsługi maszyn i urządzeń dochodziło do amputacji dłoni oraz zmiżdżenia palców.

Do powtarzających się **przyczyn wypadków przy pracy w miejscu produkcji** przemysłowej należały:

- brak lub niewłaściwy dobór osłon i urządzeń ochronnych;
- niewłaściwa stabilność czynnika materialnego (brak zabezpieczeń przed przewróceniem, zmianą położenia itp.);
- brak układów sterowania, elementów sterowniczych,

a także urządzeń sygnalizujących powstawanie zagrożeń lub ich niewłaściwe działanie;

- brak nadzoru ze strony przełożonego zlecającego pracę;
- brak opracowanej instrukcji postępowania w sytuacjach nietypowych lub niezawarcie tych informacji w instrukcji przekazanej pracownikowi;
- brak wykazu prac wzbronionych/niebezpiecznych przy nieustaleniu bezpiecznych sposobów ich wykonania (praca w strefie bezpośredniego zagrożenia);
- brak informacji o występujących zagrożeniach przy wykonywaniu powierzonych prac oraz o metodach jej bezpiecznego wykonywania przed dopuszczeniem do pracy;
- brak odpowiedniego zabezpieczenia strefy pracy maszyny (strefy niebezpiecznej) przed możliwością zgniecenia np. dłoni;
- tolerowanie przez nadzór odstępstw od zasad bezpiecznej pracy;
- nieużywanie sprzętu ochronnego (środków ochrony zbiorowej i indywidualnej) przez pracowników.

Najwięcej poszkodowanych na budowach uległo wypadkom w wyniku upadku z wysokości (238 poszkodowanych).

Z analizy wypadków wynika, że osoby, które doznały urazu wskutek **upadku z wysokości** przebywały najczęściej na: konstrukcjach stacjonarnych (np. stałych pomostach, stałych drabinach, rusztowaniach, pylonach); na konstrukcjach tymczasowych i ruchomych (np. rusztowaniach, drabinach, koszach roboczych, szalunkach,

pomostach, platformach) oraz na budynkach i ich stałych elementach (np. na dachach, stropach, schodach, płytach balkonowych, tarasach, w otworach okiennych). Do znacznej części wypadków doszło podczas wchodzenia lub schodzenia ze stanowiska pracy (na przerwę lub po powrocie z niej, po zakończeniu zadania, w czasie zejścia po materiały itp.), a także podczas zmiany miejsca pracy lub sprawdzania przebiegu wykonywanych robót w innym miejscu.

I tak, w wyniku upadku z wysokości:

- z dachów, przez otwory drzwiowe i okienne, ze schodów, z tarasów i platform – wypadkom uległo 28,2% ogółu poszkodowanych w wypadkach przy pracy na budowach;
- z rusztowań przestawnych, drabin przenośnych, ruchomych pomostów i podnoszonych platform – 22,7%;
- ze stacjonarnych rusztowań, stałych drabin oraz stałych pomostów i przejść – 15,5%;
- z tymczasowych kosztów roboczych i szalunków – 9,2%.

Poszkodowani to głównie osoby **o krótkim stażu pracy w danym zakładzie** – poniżej roku. Najlicniejszą grupą poszkodowanych śmiertelnie były osoby w wieku 50-59 lat (27,6% ogólnej liczby poszkodowanych na budowach) oraz 60 lat i więcej (23,7%). Te osoby uległy wypadkom podczas robót budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych, z budową dróg i autostrad, wykonywaniem konstrukcji i pokryć dachowych oraz podczas specjalistycznych robót budowlanych (m.in. budując fundamenty; zakładając izolację przeciwwilgociową i wodochronną; montując i demontując rusztowania i platformy robocze).

Przyczyny wypadków, do których doszło na budowach, dotyczyły głównie organizacji pracy. Inspektorzy PIP wskazywali na brak nadzoru bądź tolerowanie przez nadzór stosowania niewłaściwej technologii pracy oraz odstępstw od przepisów i zasad bhp wśród załogi. Problem stanowiła także organizacja stanowisk pracy w miejscach występowania szczególnych zagrożeń dla zdrowia, jak dachy i stropy. Ponadto w wyniku kontroli powypadkowych często stwierdzany był brak instruktażu stanowiskowego poszkodowanego. Przyczyny związane z nieprawidłowym zachowaniem pracownika polegały na nieużywaniu środków ochrony indywidualnej, np. szelek bezpieczeństwa podczas pracy na stromym dachu, czy podczas montażu rusztowania, pomimo ich otrzymania od pracodawcy. W ramach technicznych przyczyn wypadków największym problemem na budowach były: niewłaściwy dobór rusztowań, pomostów roboczych i drabin do realizowanych zadań, nieprawidłowe przygotowanie

rusztowań do wykonania pracy (braki w wypełnieniu pomostów roboczych, braki ciągów komunikacyjnych, niepełne barierki) oraz zły stan techniczny zabezpieczeń zbiorowych.

Od 2014 r. PIP bada również **wypadki osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu**, tj. wykonujących pracę na podstawie umów o dzieło, w ramach prac społecznie użytecznych lub bez jakiegokolwiek umowy. Zdarzenia te miały miejsce podczas wykonywania prac w sektorze budowlanym i przetwórczym, a źródłem informacji o tych zdarzeniach była najczęściej policja (80% zgłoszeń). Wśród 64 poszkodowanych z tej grupy 17 osób doznało ciężkich obrażeń ciała, a 14 pracujących poniosło śmierć.

Skala wypadków na terenach budowy i przy produkcji uzasadnia podejmowanie skoordynowanych i zintensyfikowanych działań o charakterze kontrolno-nadzorczym oraz działań prewencyjnych ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Informacje na ten temat znajdują się w dalszej części *Sprawozdania*.

Konieczne jest kontynuowanie kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy zwłaszcza w najbardziej newralgicznych obszarach oraz regulowanie dostępnymi środkami prawnymi wszystkich stwierdzonych przypadków bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia osób pracujących. Podczas działań kontrolnych i prewencyjnych należy uświadamiać pracodawcom i przedsiębiorcom zależności pomiędzy rzetelnie przeprowadzoną oceną ryzyka zawodowego uwzględniającą wszystkie zagrożenia a wynikami postępowania powypadkowego, w szczególności wnioskami i środkami profilaktycznymi. Systematyczne i skoordynowane działania podejmowane przez pracodawców i osoby organizujące inną pracę, a przede wszystkim traktowanie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy z należytą uwagą – jako istotny aspekt funkcjonowania firm – powinny mieć znaczący wpływ na zmniejszenie liczby wypadków przy pracy w Polsce.

2. BEZPIECZEŃSTWO W WYTYPOWANYCH ZAKŁADACH O WYSOKIEJ SKALI ZAGROZEŃ

A. ZAKŁADY, W KTÓRYCH ODNOTOWANO NAJWIĘCEJ WYPADKÓW PRZY PRACY

Zakres kontroli

W 2017 r. inspektorzy pracy sprawdzili skuteczność środków zapobiegających wypadkom przy pracy w 552

zakładach, w których pracę świadczyło prawie 230 tys. osób, w tym ok. 220 tys. na podstawie umów o pracę. Kontrole były przeprowadzone w zakładach, w których

w ostatnich 3 latach miały miejsce liczne wypadki przy pracy. W wytypowanych podmiotach, w latach 2014-2016, zarejestrowano aż 14,7 tys. wypadków przy pracy.

**Liczba wypadków przy pracy zaistniałych w latach 2014-2016 w skontrolowanych zakładach
– wg województw**

Województwo	Liczba skontrolowanych zakładów w 2017 r.	Liczba wypadków		
		2014	2015	2016
Dolnośląskie	60	792	787	869
Kujawsko-Pomorskie	21	44	53	76
Lubelskie	25	213	211	225
Lubuskie	13	86	102	133
Łódzkie	48	293	325	362
Małopolskie	33	75	122	222
Mazowieckie	58	321	405	861
Opolskie	16	245	260	294
Podkarpackie	35	364	328	678
Podlaskie	20	219	263	247
Pomorskie	40	136	148	137
Śląskie	65	924	901	828
Świętokrzyskie	15	140	121	140
Warmińsko-Mazurskie	19	100	139	149
Wielkopolskie	59	281	319	315
Zachodnio-Pomorskie	25	153	176	182
Ogółem	552	4 386	4 660	5 718

Najliczniejszą grupę zakładów objętych kontrolami stanowiły firmy prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa, poczynając od branży spożywczej poprzez produkcję: wyrobów z drewna, wyrobów chemicznych, wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, szkła, metali i metalowych wyrobów gotowych aż po produkcję maszyn i pojazdów.

Inspektorzy pracy sprawdzali w zakładach jakość **sposobu zarządzania bezpieczeństwem pracy**. W szczególności ocenie podlegały rzetelność prowadzonych postępowań powypadkowych, dokładność i adekwatność procesu wyznaczania ryzyka zawodowego, skuteczność służby bezpieczeństwa i higieny pracy, a także sposób prowadzenia przez pracodawcę konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w zakresie działań związanych z bhp, a w przypadku dużych zakładów - działalność komisji bhp.

Kontrole objęły 5 grup zakładów:

- ✓ z wdrożonym certyfikowanym systemem zarządzania bhp;
- ✓ z wdrożonym systemem zarządzania bezpieczeństwem bez jego certyfikacji;
- ✓ z wdrożonymi pisemnymi procedurami mającymi zapewnić właściwy poziom bhp (jednakże nie były to działania budujące system);
- ✓ o poziomie zarządzania bezpieczeństwem pracy uznanym jako niski, jednak pracodawca starał się nie dopuszczać do naruszeń przepisów bhp;
- ✓ w przypadku których kontrolujący uznał, że występują sytuacje tolerowania nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp.

Oceniając sposób zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, inspektorzy pracy ustalili, że 67 pracodawców wdrożyło i certyfikowało system zarządzania

bhp (12% zakładów objętych kontrolami). W kolejnych kilkudziesięciu zakładach pracodawcy wdrożyli procedury zarządzania bezpieczeństwem, ale nie poddali systemu certyfikacji na zgodność z wymaganiami normy. Niestety, jak stwierdzono w czasie prowadzonych kontroli, nawet w tych zakładach zdarzały się przypadki uchybień w zakresie bhp. W ocenie PIP wpływ na poziom warunków pracy ma wiele czynników, wśród których istotne znaczenie ma podnoszenie kultury bezpieczeństwa w zakładzie.

Diagnoza

Prowadzący kontrole inspektorzy PIP w pierwszej kolejności oceniali **poziom bezpieczeństwa pracy na podstawie rejestrów wypadków przy pracy** w zakładach. Analizowano również podejście pracodawcy m.in. do:

- ryzyka zawodowego,
- przygotowania pracowników do pracy,
- kontroli stanu bhp w zakładzie,
- prac szczególnie niebezpiecznych,
- zgodności maszyn i środków ochrony indywidualnej z wymaganiami zasadniczymi,
- kontroli użytkowanych maszyn w zakresie minimalnych wymagań dot. bhp.

Wyniki kontroli wskazują, że **bezpieczeństwo pracy było na wyższym poziomie** w zakładach posiadających certyfikowany system zarządzania bhp, w zakładach z wdrożonym systemem zarządzania bezpieczeństwem bez jego certyfikacji oraz w zakładach z wdrożonymi pisemnymi procedurami mającymi zapewnić właściwy poziom bhp. Podejmowane w tych zakładach działania świadczyły o **systemowym podejściu do zarządzania bhp**, choć systemem jeszcze nie wszędzie się stały. Widać natomiast było cykliczność planowania, realizacji, sprawdzania i poprawy określonych procedur i działań. Choć zdarzały się przypadki nieprzestrzegania przepisów bhp, to bardziej klarowne stawały się zasady funkcjonujące w zakładzie w tym obszarze i wdrażane były dodatkowe działania mające poprawiać warunki pracy. Przykładem dobrych praktyk było wprowadzenie w kilku zakładach „**księgi bezpieczeństwa dla podwykonawców**”, w której zawarto podstawowe wymagania i obowiązujące zasady w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska i ppoż. W zakresie bhp określały one m.in.: zasady dopuszczenia do realizacji prac, zasady wynajmowania innych firm przez podwykonawcę, ewidencjonowania pracowników i pojazdów podwykonawcy, utrzymywania porządku, wejścia/wyjścia pracowników podwykonawcy. Zidentyfikowano wiele dowodów świadczących o zaangażowaniu całego personelu firmy w doskonalenie podejścia do zarządzania bhp.

Zapewniono wysokie i udokumentowane kwalifikacje personelu, wprowadzono dużą liczbę szkoleń nieobowiązkowych dotyczących bhp, zaplanowano i zrealizowano audyty wewnętrzne, na których podstawie wprowadzane były działania doskonalące.

Kolejną grupą były zakłady, w których stwierdzono **niski poziom zarządzania bezpieczeństwem pracy**, jednak pracodawca starał się nie dopuszczać do naruszeń przepisów bhp, co nie zawsze się udawało, głównie ze względu na brak wiedzy na temat technicznego bezpieczeństwa pracy i znajomości zagrożeń. Rutynowe, nieobejmujące wszystkich wymagań, podejście osób sprawujących nadzór nad wykonywaniem pracy w tych zakładach także miało negatywny wpływ na warunki pracy.

Ostatnia grupa to zakłady, w których podejmowane **działania w zakresie bezpieczeństwa i warunków pracy były nieskuteczne**, a niekiedy można stwierdzić, iż pracodawca wręcz tolerował nieprzestrzeganie przepisów bhp. W tych zakładach inspektorzy pracy stwierdzili m.in., że bezpośredni nadzór na stanowiskach pracy jest nieskuteczny, a procesy technologiczne prowadzone są przy mniejszej obsadzie osobowej niż to jest wymagane. Na podstawie okazanych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy stwierdzono zatrudnianie pracowników w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi występującymi powyżej dopuszczalnych wielkości (np. promieniowaniem nielaserowym, pyłem całkowitym, hałasem), brak działań w celu obniżenia wartości czynników szkodliwych do dopuszczalnych wielkości, a także nieopracowanie programu walki z nadmiernym hałasem.

Kluczowe problemy stwierdzane podczas kontroli wszystkich zakładów dotyczyły:

- ustalania wniosków profilaktycznych po wypadkach przy pracy,
- prowadzenia oceny ryzyka zawodowego,
- realizacji zadań przez służbę bhp,
- szkolenia i kształtowania postaw pracowników.

Prawie we wszystkich kontrolowanych podmiotach stwierdzono **błędy w zakresie postępowań powypadkowych**, w szczególności dotyczyły one ustalania okoliczności zdarzeń, ich przyczyn oraz określania wniosków i środków profilaktycznych. Zespoły powypadkowe poprzestawały często na podawaniu przyczyn wypadków przy pracy, odnosząc się wyłącznie do niewłaściwego postępowania poszkodowanych, z pominięciem niewłaściwej organizacji procesu pracy czy technicznego bezpieczeństwa pracy. Skutkowało to brakiem właściwych działań profilaktycznych, mających

SYSTEMOWE ZARZĄDZANIE BHP

BUDOWANIU SYSTEMOWEGO PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA BHP SŁUŻY STOSOWANIE CYKLU: PLANOWANIE-REALIZACJA-SPRAWDZANIE-POPRAWA. W KAŻDYM Z ETAPÓW KONIECZNE JEST PODJĘCIE OKREŚLONYCH WYSIŁKÓW, BY OBSZAR BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ULEGŁ POPRAWIE. BĘDZIE TEMU SŁUŻYŁO M.IN. WYELIMINOWANIE PRZYKŁADOWYCH PROBLEMÓW IDENTYFIKOWANYCH W CZASIE KONTROLI. POSZCZEGÓLNE DZIAŁANIA WARTO PRZYPORZĄDKOWAĆ DO KONKRETNÝCH ETAPÓW CYKLU, CO WESPRZE ZAŁOGĘ W ŚWIADOMYM DĄŻENIU DO TWORZENIA W DALSZEJ PERSPEKTYWIE SYSTEMU ZARZĄDZANIA BHP.



na celu zapobieżenie podobnym wypadkom. Wnioski profilaktyczne sprowadzały się niekiedy wyłącznie do poinformowania pracowników o okolicznościach i przyczynach wypadku przy pracy.

W większości zakładów pracy przeprowadzona **ocena ryzyka zawodowego** nie zapewniała osiągnięcia wymaganego celu, czyli ograniczenia ryzyka zawodowego do możliwie najniższego. Wynikiem oceny była zwykle

lista kilkunastu działań minimalizujących ryzyko zawodowe. Nie były to jednak działania, które powinny być wdrożone (dla poprawy stanu bhp lub utrzymania go na obecnym poziomie), ale zalecenia i oczekiwania, co do postępowania pracowników (np. „zachowanie szczególnej ostrożności”, „wzmóŜona uwaga”, „utrzymywanie porządku”). W ocenie ryzyka nie odnoszono się np. do wcześniej zaistniałych wypadków przy pracy na danym

stanowisku pracy, częstotliwości i jakości szkoleń bhp, prowadzenia kontroli sposobu wykonywania prac i stosowania środków ochrony indywidualnej.

Działania osób pełniących **zadania służby bhp** zostały ocenione poprzez analizę stanu bhp na stanowiskach pracy, która wykazała szereg nieprawidłowości.

Wśród nich wymienić należy m.in.:

- brak zabezpieczenia stref niebezpiecznych, ruchomych elementów maszyn, brak spełnienia minimalnych wymagań,
- niewłaściwą organizację i ergonomię stanowisk pracy,
- niewłaściwe utrzymanie obiektów i pomieszczeń pracy (schody, posadzki, drzwi, oszklenia okien, porządek),
- niewłaściwą eksploatację urządzeń i instalacji elektrycznych,
- brak instrukcji bhp,
- niewłaściwą wentylację i brak odciągów czynników szkodliwych lub pyłów,
- niewłaściwy opis urządzeń mających wpływ na sterowanie maszyn,
- brak okresowych pomiarów czynników szkodliwych,
- brak stosowania barw bezpieczeństwa (krawędzie, progi),
- niewłaściwe oświetlenie pomieszczeń lub stanowisk pracy,
- brak oznakowania dróg komunikacyjnych lub ich niedrożność.

Kontrole warunków pracy, bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń, sporządzanie i przedstawianie pracodawcy okresowych analiz stanu bhp, a także zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w stosowanych procesach produkcyjnych – to tylko niektóre z zadań osób realizujących funkcje doradczo-kontrolne z ramienia pracodawcy. Jednak ocena poziomu bezpieczeństwa pracy nie wskazywała niestety na pełne zaangażowanie służby bhp w realizację zadań.

Analiza **szkoleń w dziedzinie bhp**, mających wpływ na kształtowanie postaw pracowników w szczególności na początku zatrudnienia w danym zakładzie pracy, wskazywała, że szkolenia były niewystarczające. Można było to zauważyć analizując przyczyny wypadków, zwłaszcza powtarzalnych, wśród których wskazywano brak znajomości lub lekceważenie zagrożeń. Kolejną kwestią był stwierdzany wielokrotnie brak szczegółowych programów szkoleń bhp na stanowiskach pracy, co może świadczyć o ich przeprowadzaniu w sposób niezindywidualizowany i niedostosowany do danego stanowiska

pracy. Trudno bowiem uznać, że takie same zagrożenia będą występowały na wszystkich stanowiskach robotniczych w zakładzie ogólnobudowlanym (np. montażysta rusztowań i operator koparki).

Podsumowując wyniki kontroli, należy wskazać, że niestety powszechne jest podejście do oceny ryzyka zawodowego polegające na sporządzeniu dokumentu wymaganego przepisem, którego cel rozumiany jest zwykle jako zapisanie informacji o występujących zagrożeniach. Wyjątkiem jest zakończenie oceny ryzyka jakimikolwiek zaleceniami dotyczącymi planowanych działań w celu poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy. W związku z tym zwykle nie zachodzą spójne relacje pomiędzy przeprowadzoną oceną ryzyka zawodowego, analizą zaistniałych wypadków przy pracy a tematyką prowadzonych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innymi procedurami dotyczącymi bhp. **Wciąż trzeba uświadamiać pracodawcom i inspektorom bhp, że ocena ryzyka zawodowego czy postępowanie powypadkowe to nie tylko wymóg formalny** polegający na sporządzeniu odpowiedniej dokumentacji, ale przede wszystkim podjęcie wszelkich dostępnych działań mających na celu ograniczenie ryzyka do możliwie najniższego poziomu.

Dane dotyczące wypadków przy pracy, a w szczególności stażu pracowników poszkodowanych na stanowiskach pracy, na których dochodzi do wypadków, wskazują, iż **system szkoleń nie daje pracownikom wymaganego poziomu wiedzy o bezpieczeństwie pracy**. Wydają się konieczne ingerencja w obszarze szkoleń bhp (szczególnie stanowiskowych) i zwiększenie bezpośredniego nadzoru ze strony przełożonych, zwłaszcza w początkowych dwóch latach pracy pracownika na danym stanowisku. Stwierdzone nieprawidłowości wskazują, iż poprawy wymaga również **system bieżącej kontroli stanu bezpieczeństwa**, zarówno w zakresie użytkowanych maszyn i urządzeń, jak i stosowanych zabezpieczeń czy środków ochrony indywidualnej. System ten w większej mierze powinien być oparty na ocenie kierowników poszczególnych wydziałów, wspartej pomocą pracowników służby bhp. Weryfikacji wymagają również stosowane w zakładach procedury bezpieczeństwa, co po części wynika z toczących się procesów modernizacyjnych i zmian organizacyjnych.

Wnioski

Kontrole potwierdziły, że w zakładach, w których wdrożono system zarządzania bhp, a także w tych, w których rozpoczyna się ten proces poprzez opracowywanie i wdrażanie procedur mających wspólną

podstawę w postaci zaangażowania pracowników na wszystkich szczeblach zarządzania, zauważa się poprawę poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. Stąd łączenie poszczególnych procesów, w szczególności oceny ryzyka zawodowego oraz postępowania powypadkowego, przy podnoszeniu świadomości wszystkich uczestników procesu pracy, będzie celem kolejnych zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Zarówno tych o charakterze kontrolno-nadzorczym, jak i o charakterze prewencyjnym.

B. ZAKŁADY CHARAKTERYZUJĄCE SIĘ WYSOKIMI WSKAŹNIKAMI ZAGROZEŃ (WZMOŻONY NADZÓR)

Zakres kontroli

W drugim roku realizacji 3-letniego programu wzmożonego nadzoru nad zakładami charakteryzującymi się wysokimi wskaźnikami zagrożeń przeprowadzono 71 kontroli w 45 podmiotach.

Kontrolowane zakłady zatrudniały 26,3 tys. osób, w tym 25,8 tys. na podstawie stosunku pracy; 27% kontroli przeprowadzono u pracodawców zatrudniających od 10 do 249 osób, 65% u pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników.

Diagnoza

W kontrolowanych zakładach w 2015 r. wydarzyło się 727 wypadków, w tym 2 wypadki śmiertelne i 7 ciężkich, a w roku 2016 - 692 wypadki (tj. o ok. 5% mniej w porównaniu z rokiem poprzednim), w tym 3 wypadki ciężkie; nie odnotowano wypadków śmiertelnych.

Z analizy dokumentacji powypadkowych przeprowadzonej przez inspektorów pracy w kontrolowanych zakładach wynika, że w 11% zakładów w dalszym ciągu występują **błędy w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków**, polegające m.in. na nieustaleniu wszystkich albo ustaleniu błędnych okoliczności i przyczyn. Często też przyczyny wypadku uznawano za wydarzenia powodujące wypadek.

W 18% zakładów stwierdzono ponownie **nieokreślenie w protokole powypadkowym wniosków i środków profilaktycznych**. Często też sformułowane wnioski nie uwzględniały wszystkich stwierdzonych przyczyn wypadku albo były nieadekwatne do ustalonych przyczyn. W dwóch zakładach nie prowadzono systematycznej analizy wypadków przy pracy.

Wyniki kontroli wskazują, że podobnie jak w roku 2016 najwięcej nieprawidłowości (stwierdzonych w 27% zakładów) dotyczyło niewłaściwego **stanu technicznego**

maszyn i urządzeń. Polegały one głównie na użytkowaniu w procesie pracy nieprawidłowych osłon lub niewłaściwych urządzeń ochronnych. Często osłony lub urządzenia ochronne skonstruowane/zainstalowane były w sposób niewłaściwy, tj. bez zachowania odległości bezpieczeństwa od stref niebezpiecznych. W wielu maszynach osłony można było swobodnie zdemontować, bez użycia narzędzi, a ich usunięcie nie zatrzymywało ruchu roboczego niebezpiecznych elementów maszyny.

Wiele nieprawidłowości mających wpływ na bezpieczeństwo nie tylko pracowników, ale także osób postronnych, ujawnionych w co czwartej kontroli, dotyczyło **braku zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych** (zbiorników technologicznych, otworów wejściowych do kanałów) lub braku oznakowania znakami bezpieczeństwa miejsc i stref niebezpiecznych (informujących np. o obowiązku stosowania środków ochrony indywidualnej).

Wśród nieprawidłowości dotyczących eksploatacji **urządzeń i instalacji elektrycznych** (ujawnionych w 18% zakładów) najczęściej stwierdzano brak badań i pomiarów ochrony przeciwporażeniowej podstawowej oraz przy wystąpieniu uszkodzenia, brak ochrony przeciwporażeniowej podstawowej, niezabezpieczenie przed dostępem do części czynnych instalacji (szafek rozdzielczych, szafek sterowniczych maszyn) oraz niezabezpieczenie przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych.

W 15% kontrolowanych zakładów w dalszym ciągu stwierdzano błędy przy dokonywaniu **oceny ryzyka zawodowego**, takie jak nieprzeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy lub niezidentyfikowanie wszystkich zagrożeń powodowanych m.in. przez czynniki szkodliwe środowiska pracy, nieuwzględnienie w ocenie ryzyka wszystkich maszyn i urządzeń technicznych stwarzających zagrożenie na stanowiskach pracy, nieaktualnianie oceny ryzyka po zaistniałych wypadkach przy pracy o zagrożenia, których aktywizacja przyczyniła się do wypadku. Brak identyfikacji zagrożeń w tym zakresie, czy informacji o poziomie zagrożeń uzyskanych w wyniku badań środowiska pracy, w praktyce wykluczała kształtowanie właściwego podejścia do zagadnień bezpieczeństwa pracy i podejmowanie działań w celu jego poprawy.

W roku 2017 przeprowadzono również **kontrole zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym** (tj. kobiet powyżej 55 roku życia oraz mężczyzn powyżej 60 roku życia). Osoby w tej grupie wiekowej stanowiły 6,3% ogółu zatrudnionych (965 kobiet i 1 076 mężczyzn). Ustalono, że w **warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi** w środowisku pracy (hałas, pyły przemysłowe, wibracja, mikroklimat), jak również czynnikami niebezpiecznymi (głównie maszynami) i uciążliwością pracy (głównie

nadmiernym wysiłkiem fizycznym i wymuszoną pozycją ciała) **zatrudnionych było 381 osób**, tj. 19% w tej grupie wiekowej. Wypadkom przy pracy uległo 38 pracowników w wieku przedemerytalnym. Stwierdzono także jeden przypadek choroby zawodowej, a w 23 przypadkach - przyznanie pracownikowi w wieku przedemerytalnym renty inwalidzkiej.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że w większości kontrolowanych zakładów osiągnięto poprawę warunków pracy, a przede wszystkim wyeliminowano lub ograniczono istniejące zagrożenia wypadkowe.

Warto zauważyć, że istotny wpływ na poprawę warunków pracy miały nie tylko kontrole PIP, lecz także działania podejmowane przez samych pracodawców. Najważniejsze z nich to wdrożenie systemów zarządzania bezpieczeństwem w 12 zakładach, czego wymiernym efektem są **m.in. zmniejszające się wskaźniki wypadkowości oraz widoczny wzrost poziomu kultury bezpieczeństwa**.

Należy zaznaczyć, że właśnie w tych zakładach, w których wdrożono systemy zarządzania bezpieczeństwem, dokumentacje dot. oceny ryzyka zawodowego charakteryzowały się większą wnikliwością, uwzględniały czynności, jakie wykonywane są na stanowiskach pracy i określały odpowiednie środki zapobiegawcze lub korygujące, w przypadkach gdy ryzyko było nieakceptowalne. Pracodawcy proponowali zaawansowane rozwiązania techniczne lub organizacyjne.

Wniosek

Pomimo widocznej poprawy stanu bhp w kontrolowanych zakładach ujawniane w trakcie kontroli nieprawidłowości dotyczące głównie maszyn i urządzeń wskazują na konieczność kontynuowania działań kontrolnych. Powinny one być ukierunkowane na dostosowanie eksploatowanych maszyn do minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, prawidłową ocenę ryzyka zawodowego i organizację stanowisk pracy oraz skuteczne wypełnianie zadań przez służbę bezpieczeństwa i higieny pracy.

**C. ZAKŁADY BRANŻY AZOTOWEJ I PALIWOWEJ
O ZWIĘKSZONYM LUB DUŻYM RYZYKU WYSTĄPIENIA
POWAŻNEJ AWARII PRZEMYSŁOWEJ**

Zakres kontroli

Podejmowane czynności stanowiły kontynuację programu skoordynowanych działań prewencyjno-kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej oraz Inspekcji Ochrony Środowiska.

Założonym celem programu jest stymulowanie przedsiębiorstw do systematycznej poprawy bezpieczeństwa w trzech wzajemnie uzupełniających się obszarach ochrony: pracy, przeciwpożarowej i środowiska poprzez przeprowadzenie samokontroli, uświadamiającej przedsiębiorcom konieczność spełniania wymagań przepisów prawa w kontekście przyjętych w zakładach procedur i systemów bezpieczeństwa.

Przeprowadzono wspólne kontrole w 5 zakładach azotowych oraz 17 jednostkach działających w branży paliwowej. Objęte programem zakłady azotowe to zakłady Grupy Azoty w Tarnowie, Puławach, Kędzierzynie – Koźlu i Policach oraz Zakłady Anwil we Włocławku. Zakłady te zatrudniały ogółem 11 tys. osób, w tym 10,9 tys. na podstawie stosunku pracy. Objęte kontrolami bazy paliw zatrudniały ogółem 606 osób, w tym 586 na podstawie stosunku pracy.

Zgodnie z przyjętą zasadą wszystkie ww. jednostki przeprowadziły przed kontrolą PIP samokontrolę z wykorzystaniem wspólnie opracowanych *List kontrolnych*.

Diagnoza

W skontrolowanych zakładach azotowych oraz zakładach należących do branży paliwowej, zakwalifikowanych do zakładów o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, stwierdzono niewielką liczbę nieprawidłowości, szczególnie w obszarze bezpośrednich zagrożeń związanych z pracą przy obsłudze instalacji i urządzeń technologicznych do: rozładunku, produkcji, magazynowania lub dystrybucji substancji niebezpiecznych.

Poziom kultury bezpieczeństwa w sprawdzanych zakładach dużego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej jest znacznie wyższy niż w innych zakładach kontrolowanych przez PIP. Jest to oczywiste – biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności, która wymusza konieczność zarządzania bezpieczeństwem na wysokim poziomie. Wszystkie zakłady azotowe i część paliwowych nie tylko wdrożyły certyfikowane systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy, ale prowadzą dodatkowe działania, mające na celu poprawę bezpieczeństwa i ograniczenie liczby wypadków przy pracy oraz ryzyka wystąpienia awarii przemysłowej.

Inspektorzy pracy pozytywnie ocenili przeprowadzenie działań prewencyjno-kontrolnych w ww. zakładach wspólnie z Państwową Strażą Pożarną i Inspekcją Ochrony Środowiska. Współdziałanie z tymi organami dało możliwość wymiany praktycznych informacji i doświadczeń osób kontrolujących oraz podmiotów kontrolowanych w kwestii prawidłowego identyfikowania zagrożeń,

stosowanych rozwiązań technicznych i technologicznych oraz jednolitego podejścia do niespójnych często wymagań przepisów bhp, ppoż. i ochrony środowiska.

Wnioski

Analiza wyników dotychczasowej działalności prewencyjno-kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej i Inspekcji Ochrony Środowiska w wybranych zakładach azotowych oraz branży paliwowej, charakteryzujących się wysokim ryzykiem ze względu na występowanie dużych ilości substancji niebezpiecznych, wskazuje na celowość dalszych skoordynowanych działań. Powinny one objąć zarówno kolejne instalacje w kontrolowanych dotychczas zakładach, jak i inne zakłady stanowiące duże lub zwiększone ryzyko poważnej awarii przemysłowej, np. branży energetycznej.

Aby osiągnąć lepszą skuteczność działań, potrzebne jest wsparcie czynności kontrolnych jeszcze bardziej nasiloną działalnością prewencyjną, obejmującą w szczególności prowadzenie cyklicznych warsztatów lub seminariów dla inspektorów pracy i inspektorów bhp z zakładów dużego ryzyka wystąpienia awarii przemysłowej. Wymiana doświadczeń w zakresie nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, pokazywanie dobrych praktyk, omawianie przyczyn zaistniałych wypadków i awarii pozwoli na podwyższenie poziomu bezpieczeństwa w zakładach o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

3. ZAKŁADY PRODUKUJĄCE WYROBY TARTACZNE I WYROBY Z DREWNA

Zakres kontroli

Branża przemysłu drzewnego jest jedną z ważniejszych gałęzi gospodarki i obejmuje m.in.: produkcję wyrobów tartacznych, wyrobów z drewna, np. opakowań drewnianych, arkuszy forniowych i płyt wykonanych na bazie drewna. Jest też branżą, w której odnotowuje się znaczną liczbę wypadków przy pracy. Z danych PIP wynika, że w latach 2010-2014 w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna w wypadkach przy pracy zostało poszkodowanych 508 osób, w tym 51 poniosło śmierć, a 257 odniosło ciężkie obrażenia ciała. Wysokie wskaźniki wypadkowości były jednym z argumentów uzasadniających uruchomienie jesienią 2016 r. kampanii „**Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna**”. Zaplanowana na 3 lata kampania obejmuje zarówno działania medialne, jak i program

prewencyjno-kontrolny. Działania te mają **charakter komplementarny**, a ich motywem przewodnim jest:

- ✓ ograniczanie zagrożeń w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna,
- ✓ umożliwienie pracodawcom dostosowanie zakładów do obowiązujących regulacji prawnych poprzez udział w programie prewencyjnym opartym na samokontroli warunków pracy.

Sprawdzeniem rzeczywistej poprawy poziomu bezpieczeństwa i skuteczności działań prewencyjnych były **kontrole PIP** w ramach realizacji tematu „**Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna**” (prowadzone od drugiego kwartału 2017 r.). W większości przypadków kontrolami objęto te zakłady, w których występuje szczególne nasilenie zagrożeń zawodowych i ich skutków w postaci wypadków przy pracy.

W latach 2014-2016 w skontrolowanych zakładach **odnotowano 1 104 wypadki** przy pracy, w tym także te, które zakwalifikowano jako lekkie. Państwowa Inspekcja Pracy zbadała okoliczności i przyczyny 75 zgłoszonych w tym okresie wypadków śmiertelnych, ciężkich lub zbiorowych. **Przyczyny wypadków** były najczęściej wynikiem nieprawidłowych zachowań ludzkich, takich jak: operowanie kończynami górnymi w strefie zagrożenia, nieuwaga poszkodowanych pracowników podczas wykonywania pracy, lekceważenie zagrożenia, a także użytkowanie maszyn niespełniających wymagań bezpieczeństwa.

Podmiotami kontrolowanymi w ramach realizacji tematu byli nie tylko pracodawcy, którzy zakończyli działania dostosowawcze (31%), opisując je w specjalnej ankiecie, ale także tacy, którzy odmówili zaangażowania się w działania edukacyjno-prewencyjne (nie przystąpili do szkoleń i do programu prewencyjnego lub odstąpili od udziału w trakcie trwania).

W stosunku do podmiotów, które zgłosiły chęć uczestnictwa w programie przyjęto, że **kontrola sprawdzająca** realizację jego założeń **będzie miała charakter instruktażowo-doradczy (podobny do idei pierwszej kontroli)**. Formuła ta nie była stosowana jedynie w przypadku ujawnienia w trakcie kontroli rażących naruszeń przepisów i zasad bhp, bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników, nielegalnego zatrudniania oraz rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy.

Poddanie się kontroli sprawdzającej i uzyskanie pozytywnego wyniku były warunkami otrzymania przez pracodawcę *Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP*.

W czasie realizacji **części kontrolnej** kampanii „**Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna**” prze-

przewodzone 1 193 kontrole w 1 164 zakładach pracy, w których pracowało blisko 26 tys. osób, z czego 93% na podstawie stosunku pracy. Były to głównie mikro i małe zakłady pracy, zatrudniające do 9 pracowników (51%) i od 10 do 49 pracowników (42%).

Diagnoza

Pośród 359 podmiotów, które brały udział w programie i odesłały do PIP ankietę informującą o zakończeniu działań prewencyjnych – **189 zakładów (53%) przeszło pomyślnie kontrolę sprawdzającą PIP**. W grupie pozytywnie ocenionych znalazło się również 27 podmiotów (13%), które nie uczestniczyły w latach 2016-2017 w szkoleniach organizowanych przez PIP w ramach kampanii.

O efektach działań prewencyjnych świadczy też **różnica w średniej liczbie decyzji bhp** w przeliczeniu na 1 skontrolowany podmiot. W zakładach, które nie podjęły z PIP współpracy prewencyjnej lub od niej odstąpiły – wydano średnio 13 decyzji na 1 pracodawcę, a w tych, które uczestniczyły w działaniach prewencyjnych – 4 decyzje. Istotna jest również **różnica w ciężarze naruszeń** przepisów (dot. stwierdzonych nieprawidłowości) w obu grupach zakładów. U pracodawców, którzy nie podjęli współpracy z PIP lub od niej odstąpili, stwierdzono podczas kontroli liczne nieprawidłowości, powodujące bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Skutkowały one wydaniem decyzji wstrzymania prac (108 decyzji), wstrzymania eksploatacji maszyn (501 decyzji) bądź innych decyzji podlegających rygorowi natychmiastowego wykonania (2,6 tys.). W grupie podmiotów, które uczestniczyły w przygotowanych działaniach, stwierdzono jedynie pojedyncze przypadki decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn (5 decyzji) i skierowania do innych prac (1 decyzja), a **średnia liczba wydanych decyzji, podlegających rygorowi natychmiastowego wykonania**, w przeliczeniu na 1 zakład **była w tej grupie zakładów 4-krotnie mniejsza** niż w grupie zakładów, które nie podjęły z PIP współpracy prewencyjnej lub od niej odstąpiły.

Specjalistyczne szkolenia z udziałem ekspertów PIP, prowadzone we wszystkich okręgach – dla pracodawców, inżynierów produkcji, a także innych osób odpowiedzialnych za bhp w zakładzie, którzy zadeklarowali udział w programie prewencyjnym, a w szczególności fachowa wiedza przekazywana przez inspektorów podczas czynności kontrolnych (ok. 5,3 tys. porad z zakresu bhp) – powodują wzrost wiedzy o właściwych metodach pracy, a to z kolei powinno przekładać się na utrzymanie wysokiego poziomu bezpieczeństwa w dłuższej perspektywie czasu.

Największe zagrożenia zawodowe stwierdzane w kontrolowanych zakładach wynikały z nieprawidłowości dot. **parków maszynowych**, tj.:

- ✓ z braku odpowiednich urządzeń ochronnych (głównie osłon) na maszynach - 46% ogółu kontroli,
- ✓ z uchybień w zakresie elementów sterowniczych i układów sterowania - 16% ogółu kontroli, tj. z braku:
 - wyposażenia maszyn i urządzeń technicznych w odpowiednie układy sterowania przeznaczone do całkowitego i bezpiecznego zatrzymania,
 - urządzeń zatrzymania awaryjnego lub ich niesprawności,
 - oznaczeń elementów sterowniczych w sposób umożliwiający jednoznaczną identyfikację.

Dane z kontroli wskazują, że co siódmy pracodawca nie dopełniał obowiązku przeprowadzania **wstępnych i okresowych kontroli użytkowanych maszyn** do obróbki drewna. Najczęściej stwierdzano to u pracodawców, którzy nie zapewnili w zakładzie wykonywania zadań służby bhp, a także sami nie odbyli szkolenia w dziedzinie bhp. **Zastrzeżenia** związane z bezpieczeństwem użytkowania maszyn i urządzeń **dotyczyły najczęściej maszyn sprzed 2004 r.**, w znacznym stopniu wyeksploatowanych **lub maszyn własnej konstrukcji** (tzw. samoróbek).

Nie ujawniono natomiast istotnych uchybień w zakresie usytuowana obrabiarek w pomieszczeniach, organizacji stanowiska operatora oraz oświetlenia stref i stanowisk pracy.

O stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowościach dotyczących eksploatacji **urządzeń technicznych poddozorowych** inspektorzy pracy zawiadamiali Urząd Dozoru Technicznego – 132 razy. Podobnie było w przypadku innych nieprawidłowości pozostających w kompetencji takich organów kontroli, jak Państwowa Straż Pożarna (9 powiadomień o wynikach kontroli), Nadzór Budowlany (6 powiadomień).

Istotny udział w liczbie wydanych ogółem decyzji miały decyzje ustne, które zostały wykonane przez pracodawców w czasie kontroli. Blisko **3,8 tys. decyzji ustnych stanowiło 27% wszystkich** wydanych. Świadczy to m.in. o tym, że pracodawcy natychmiast podejmowali działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Tak duża liczba uchybień wynika między innymi z braku znajomości prawa przez pracodawców, w tym obowiązujących przepisów bhp, a także braku w zakładzie prawidłowo działającego organu doradczego, jakim jest służba bhp. Pracodawcy wskazywali, że nie mają możliwości sprawdzenia przed zawarciem umowy ze specjalistą bhp spoza zakładu

KONTROLE W ZAKŁADACH PRODUKUJĄCYCH WYROBY TARTACZNE I WYROBY Z DREWNA - DZIAŁANIA INSPEKTORÓW



13,9 tys. DECYZJI OGÓŁEM, W TYM 3,8 tys. DECYZJI USTNYCH WYKONANYCH W CZASIE TRWANIA KONTROLI

2,5 tys. WNIOSKÓW W WYSTĄPIENIACH



199 ŚRODKÓW ODDZIAŁYWANIA WYCHOWAWCZEGO

217 MANDATÓW KARNYCH

211 WNIOSKÓW O UKARANIE DO SĄDU

pracy, czy osoba ta posiada dostateczną wiedzę i umiejętności, szczególnie w branży charakteryzującej się dużą liczbą zagrożeń wypadkowych, a taka jest kontrolowana branża.

Kontrole w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna wskazują, że problemem o istotnym znaczeniu dla bezpieczeństwa pracy jest **ocena ryzyka zawodowego**. W 45% podmiotów stwierdzono nieprzeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem wszystkich zagrożeń na stanowisku pracy. Pracodawcy lekceważąco podchodzą do tego obowiązku. Tymczasem brak rzetelnej oceny ryzyka skutkuje tym, że **pracowników nie informuje się o najistotniejszych zagrożeniach** na stanowisku pracy oraz **nie są podejmowane w zakładzie adekwatne środki profilaktyczne** zmniejszające prawdopodobieństwo ich wystąpienia. W wielu przypadkach ocena ryzyka nie jest korygowana po wypadkach przy pracy, co jest powodem braku eliminacji zagrożeń potencjalnie wypadkowych. Część pracodawców traktuje ocenę ryzyka jako formalną czynność wynikającą z nałożonego na nich wymogu, a nie jako narzędzie do identyfikacji i eliminacji zagrożeń w zakładzie.

Na wysokim poziomie (43% ogółu kontroli) kształtują się nieprawidłowości dotyczące eksploatacji **instalacji i urządzeń elektrycznych**, w szczególności brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej instalacji i urządzeń elektrycznych oraz ich niewłaściwa eksploatacja.

Skala nieprawidłowości w zakresie **przygotowania do pracy pracowników** nie jest wysoka: brak wstępnych badań lekarskich odnotowano w 11% skontrolowanych podmiotów, brak szkoleń z zakresu bhp – w 16%, a ich

nieterminowe przeprowadzanie (dot. szkoleń okresowych) – w 24% podmiotów.

Analiza wyników kontroli dot. **czynników szkodliwych** dla zdrowia w środowisku pracy wskazuje, że 15% sprawdzanych podmiotów miało problem z właściwą identyfikacją i wytypowaniem do badań wszystkich czynników szkodliwych, 26% z przeprowadzaniem badań i pomiarów z zachowaniem przewidzianej przepisami częstotliwości. Zdarzały się również przypadki, że pracodawcy nie przeprowadzali badań i pomiarów środowiskowych po dokonanych zmianach w procesie technologicznym.

Kolejną kwestią związaną z czynnikami szkodliwymi jest właściwy dobór **środków ochrony indywidualnej**. I tak w 13% kontrolowanych podmiotów występował problem w zakresie wyposażania osób pracujących w warunkach zagrożenia hałasem w odpowiednio dobrane ochronniki słuchu, z uwzględnieniem poziomu narażenia, a także indywidualnych predyspozycji pracowników. Odnotowano również brak opracowanych programów działań organizacyjno-technicznych po przekroczeniu wartości NDN hałasu, adekwatnych do występującego zagrożenia.

Podsumowując, należy zauważyć, że znaczna część nowych pracodawców wyposażała zakłady w **nowoczesny park maszynowy** – komputerowo sterowane centra obróbcze, spełniające wymagania zasadnicze, maszyny posiadające odpowiednie systemy zabezpieczeń. W zakładach dużych (zatrudniających powyżej 250 pracowników) rzadziej występowały maszyny stwarzające zagrożenia, a także rzadziej odnotowywano rażące naruszenia przepisów i zasad bhp. Nieprawidłowości, jeśli

występowały, spowodowane były najczęściej brakiem właściwego nadzoru ze strony osób kierujących (brygadzystów, kierowników). **Zakłady duże mają na ogół za sobą etap wzmoczonego inwestowania w infrastrukturę, zakład i park maszynowy; obecnie zajmują się inwestowaniem w pracowników, systemy jakości bądź systemy zarządzania bezpieczeństwem.**

Na drugim biegunie znajdują się zakłady istniejące od wielu lat, przeważnie mikro i małe przedsiębiorstwa - firmy rodzinne, których właściciele są pracodawcami nierzadko od kilku pokoleń. **Mniejsze zakłady bardzo często dochodzą w procesie inwestycyjnym do trudnej do pokonania przeszkody.** Próby poprawy jakości i wydajności produkcji poprzez zakup, np. tartacznych linii technologicznych lub suszarni, stanowią dla nich nadal poważne wyzwanie finansowe. W tych zakładach poziom przestrzegania przepisów bhp jest zróżnicowany – od modernizowanych zakładów, które przystosowały park maszynowy do wymagań minimalnych do takich, w których występują wieloletnie zaniedbania w obszarze bhp. Przykładem mogą być tartaki. Posiadają one stare traki, nierzadko eksploatowane od kilkudziesięciu lat i na ogół niemodernizowane pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawcy często nie dostosowywali traków do wymagań minimalnych; np. stwierdzano brak wymaganych zabezpieczeń dostępu do podtraczy, połączonych z elementami wstrzymującymi pracę traka w przypadku wejścia pracownika. Pracodawcy zwracali też uwagę podczas kontroli na trudności w pozyskaniu na rynku pracy osób z umiejętnościami do wykonywania prac w kontrolowanych zakładach, co tłumaczyli brakiem funkcjonującego w systemie oświaty szkolnictwa zawodowego – dotyczy to zarówno szkół zawodowych, jak i indywidualnej nauki zawodu u pracodawcy.

Najczęstsze **przyczyny** stwierdzonych nieprawidłowości to:

- przedkładanie rachunku ekonomicznego nad wymogi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- brak właściwego funkcjonowania służby bhp w zakładach; nawet jeżeli pracodawcy powierzyli obowiązki służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy, to wykonywanie zadań polegało najczęściej na przeprowadzaniu szkoleń pracowników w zakresie bhp, dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego (często nierzetelnej) i sporządzaniu dokumentacji powypadkowej;
- niedostateczna wiedza wśród pracodawców i pracowników o zagrożeniach; pomimo że pracodawcy posiadali zaświadczenie o przeszkoleniu w zakresie

bhp, to często nie znali przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, w tym o wymaganiach minimalnych dla maszyn; takiej znajomości nie mieli w dużej części pracodawcy, którzy kurs bhp przechodzili w ramach samokształcenia kierowanego;

- trudności w zatrudnieniu doświadczonych pracowników z branży;
- brak skutecznego nadzoru nad prowadzonymi pracami;
- brak systematycznych kontroli warunków pracy, w tym należytej dbałości o stan techniczny maszyn i urządzeń;
- lekceważenie zagrożeń przez pracodawców i pracowników oraz tolerowanie stanu niezgodnego z wymogami prawa.

Wnioski

- Kontynuacja działań kontrolnych w branży przemysłu drzewnego, w szczególności skoncentrowanych na zagadnieniach związanych z użytkowaniem obrabiarek do drewna, co wpisuje się w ostatni etap kampanii „**Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna**”. W 2018 r. prowadzone będą **działania kontrolne** połączone z merytorycznym wsparciem uczestników kontynuowanego programu prewencyjnego.
- Kontynuacja działań prewencyjnych dotyczących m.in. bhp przy obsłudze maszyn do obróbki drewna, szkodliwych czynników w środowisku pracy (hałasu, pyłów), skierowanych nie tylko do pracodawców, lecz także do osób nadzorujących pracowników (kierowników, mistrzów i brygadzystów) oraz wykonujących zadania służby bhp w tych zakładach.

4. BUDOWNICTWO – ELIMINOWANIE ZAGROŻEŃ WYPADKOWYCH

A. KONTROLE PRAC BUDOWLANYCH I ROZBIÓRKOWYCH

Zakres kontroli

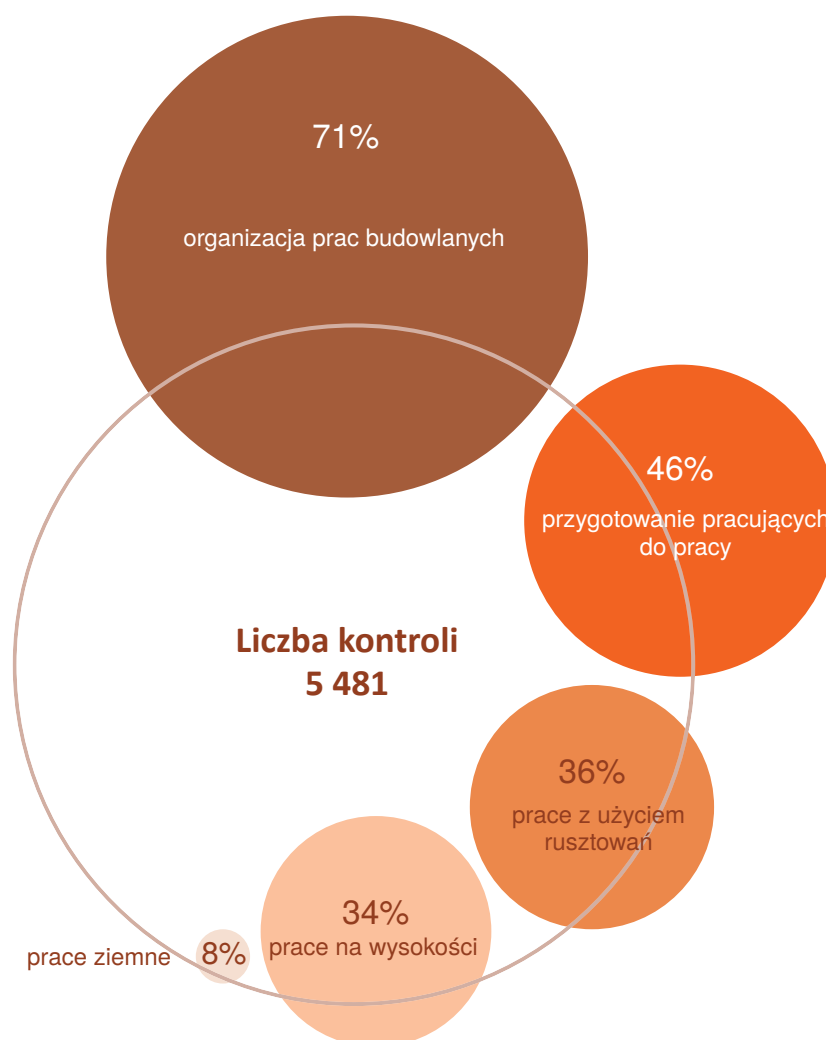
Inspektorzy pracy przeprowadzili 5 481 kontroli na budowach. Objęte kontrolą podmioty (4 596) zatrudniały łącznie ponad 40 tys. osób świadczących pracę, w tym ponad 33,6 tys. pracowników (84%). Wśród kontrolowanych dominowały mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy o kilkuosobowym zatrudnieniu (78%) oraz małe zakłady o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (20%).

Diagnoza

Wyniki kontroli wskazują, że najwięcej nieprawidłowości wystąpiło w obszarze związanym z **organizacją prac** na budowach (71% kontroli). Podczas prawie co drugiej kontroli stwierdzano nieprawidłowo zabezpieczone miejsca i strefy niebezpieczne bądź brak jakichkolwiek zabezpieczeń takich miejsc i stref. Te podstawowe

elementy organizacji pracy nie wymagają dużych nakładów finansowych, a mają istotne znaczenie dla bezpieczeństwa pracy. Znaczące są również nieprawidłowości ściśle powiązane z planowaniem i przygotowaniem prac w zakresie opracowywania dokumentów, dotyczących identyfikacji zagrożeń oraz eliminowania ich jeszcze przed rozpoczęciem robót (np. brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych – 20% kontroli, brak oceny ryzyka zawodowego – 10% kontroli).

TERENY BUDÓW % KONTROLI, PODCZAS KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW



Prawidłowe przygotowanie inwestycji jest bardzo istotne, gdyż przekłada się bezpośrednio na dalszy jej etap, tj. realizację z zachowaniem bezpieczeństwa wykonywanych

prac. Wykonawcy jednak często mylnie interpretowali obowiązujące przepisy, traktując plan Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia (BIOZ) jako jedyny wystarczający

dokument, nie zapewniając instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych. Problem ten występował przede wszystkim na małych budowach.

Na większych budowach prowadzonych przez firmy korporacyjne bądź konsorcja (w tym sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie) podwykonawca przed dopuszczeniem do realizacji prac musi przedstawić generalnemu wykonawcy do akceptacji dokumenty związane z bezpieczeństwem prac na budowie. Takie procedury wymuszają przygotowanie wymaganej dokumentacji, a to z kolei skłania wykonawców do zwrócenia uwagi na bezpieczeństwo wykonywania prac jeszcze przed ich rozpoczęciem.

Podczas prawie co drugiej kontroli stwierdzono nieprawidłowości w **przygotowaniu pracujących do pracy**. Największy problem, występujący w co trzeciej kontroli, dotyczył dopuszczania do pracy osób bez wymaganej wiedzy o zagrożeniach związanych z wykonywanymi pracami i sposobach zabezpieczeń przed oddziaływaniem tych zagrożeń. Wynikało to z niewłaściwie przeprowadzanych szkoleń w zakresie bhp bądź ich braku. Równie istotne nieprawidłowości, stwierdzone u co ósmego przedsiębiorcy, dotyczyły wykonywania prac przez pracujących bez wymaganych środków ochrony indywidualnej. Należy podkreślić, że właściwe przygotowanie pracujących do pracy ma duże znaczenie dla kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy u samych pracowników. Występowanie nieprawidłowości w tym zakresie świadczy o braku odpowiedzialności u osób sprawujących nadzór, które nie zapewniając pracownikom wystarczającej wiedzy, uniemożliwiają im właściwą reakcję na warunki zagrożenia.

Podobnie jak w ubiegłych latach znaczny odsetek nieprawidłowości dotyczył wykonywania **prac na wysokości bez zabezpieczeń** przed możliwością upadku z wysokości (34% kontroli). Stwierdzano w szczególności brak zastosowania na stanowiskach pracy środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości, niezapewnienie bezpiecznych przejść i dojść do stanowisk pracy oraz niezapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej. Sytuacje takie występowały szczególnie w przypadku wykonywania prac na niższych wysokościach - do 3 m i były wynikiem lekceważenia zagrożenia zarówno przez nadzór budowy, jak i samych pracowników. Stwierdzano także nieprawidłowy sposób zabezpieczenia pracownika przed upadkiem z wysokości przy zastosowaniu środków ochrony indywidualnej, wynikający przede wszystkim z niewłaściwego ich doboru do warunków wykonywania prac i występujących zagrożeń. Nierzadko też pracownicy nie posiadali wiedzy o właściwym sposobie ich stosowania, a organizacja

stanowisk pracy z zastosowaniem sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości pozostawiana była przez osoby nadzorujące wyłącznie pracownikowi.

Istotny zakres naruszeń przepisów odnosił się do wykonywania **prac przy użyciu rusztowań** (36% kontroli). Najczęściej powtarzające się nieprawidłowości związane były z montowaniem rusztowań w sposób nietypowy i niezgodny z dokumentacją producenta (np. braki w zabezpieczeniu pomostów roboczych, niewłaściwe kotwienie lub ich brak) oraz dopuszczaniem ich do eksploatacji bez dokonania wymaganych odbiorów. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło eksploatacji rusztowań typu warszawskiego, w których jako pomosty robocze wykorzystywano pojedyncze deski, nie stosowano balustrad ochronnych i pionów komunikacyjnych. Użytkowanie takich rusztowań spowodowane jest głównie niskimi kosztami zakupu elementów rusztowania oraz faktem, że przedsiębiorcy nabywają same ramy konstrukcyjne rusztowania bez dodatkowego wyposażenia, tj. systemowych balustrad, pomostów roboczych, stężeń i drabin komunikacyjnych.

Prace wykonywane na wysokości oraz przy użyciu rusztowań należą do prac szczególnie niebezpiecznych i są ściśle związane z bezpośrednimi zagrożeniami dla życia lub zdrowia pracowników. Nieprawidłowości przy organizowaniu tych prac mogą prowadzić do wypadków o skutkach śmiertelnych i ciężkich. W ocenie kontrolujących brak zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości związany był przede wszystkim z tolerowaniem przez nadzór niebezpiecznych metod pracy. Dla przedsiębiorców najważniejsze było wykonanie jak największego zakresu prac, od którego uzależniony jest zysk, bez względu na bezpieczeństwo pracujących.

Co piąta kontrola wykazała nieprawidłowości dotyczące braku zabezpieczenia **przewodów elektrycznych** przed uszkodzeniem mechanicznym, a co 14 – braku pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej podstawowej i przy uszkodzeniu. Należy zaznaczyć, że eksploatowane przewody elektryczne pozostawiane były w ciągach komunikacyjnych, powodując ryzyko potknięcia, a w przypadku ich uszkodzenia porażenia prądem elektrycznym.

Przedstawiony powyżej stan bezpieczeństwa pracy skutkowało wydaniem przez inspektorów blisko 33 tys. decyzji, z których aż 23 tys. (70%) nakazywało natychmiastową eliminację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących.

Wskutek podjętych działań zlikwidowano stwierdzone nieprawidłowości i wynikające z nich zagrożenia, co spowodowało poprawę warunków pracy i wzrost poziomu bezpieczeństwa na budowach. Już w trakcie trwania

kontroli, w wyniku realizacji decyzji ustnych wydanych przez inspektorów pracy, usunięto 76% nieprawidłowości związanych z niewłaściwym wykonywaniem prac, w tym zagrażających życiu lub zdrowiu.

W związku z rażącymi naruszeniami przepisów bhp, ujawnionymi podczas dwóch kolejnych kontroli, inspektorzy pracy skierowali **52 wnioski do ZUS o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe**.

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

Realizacji robót budowlanych towarzyszy fluktuacja pracowników oraz powiązane z tym stosowanie innych form zatrudnienia niż stosunek pracy, tzn. umów cywilnoprawnych oraz umów z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą na własny rachunek (tzw. samozatrudnienie). Zjawisko to, w połączeniu z bardzo ogólnymi przepisami Kodeksu pracy, regulującymi obowiązki pracodawcy w zakresie bhp w stosunku do osób zatrudnianych na innej podstawie niż stosunek pracy, ma przełożenie na niski poziom bezpieczeństwa prowadzenia robót budowlanych.

Istotny problem stanowi też **brak odpowiedzialności prawnej inwestora w zakresie bezpieczeństwa pracy** zarówno na etapie projektowania inwestycji, jak i w trakcie jej realizacji. Obniżanie wartości kosztorysowej robót budowlanych leżące w interesie inwestora, a przy tym brak jakiegokolwiek odpowiedzialności po jego stronie za bezpieczeństwo robót, wymusza szukanie przez wykonawców oszczędności. Skutkuje to obniżeniem poziomu ochrony pracujących na budowie, a w konsekwencji wpływa na poziom wypadkowości.

Pracodawcy, podobnie jak w poprzednich latach, tłumaczyli nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy trudnościami ekonomicznymi, spowodowanymi niewywiązywaniem się inwestorów ze zobowiązań finansowych, konkurencyjnymi cenami innych wykonawców, a także rotacją pracowników (konieczność kolejnych szkoleń bhp, badań lekarskich, wyposażania w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze). Z tych względów oraz przy braku instrumentów rynkowych zachęcających do inwestowania w poprawę bezpieczeństwa pracy małe firmy niechętnie decydują się na wprowadzanie nowych, bezpieczniejszych rozwiązań technicznych.

Intensywne działania kontrolne i prewencyjne PIP prowadzone od lat na rzecz bezpieczeństwa pracy na polskich budowach z pewnością przyniosą efekt

w postaci likwidacji wielu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników budowlanych. Jednak brak zaangażowania części pracodawców, zarówno w kształtowanie właściwych zachowań pracowników (niski poziom szkoleń w zakresie bhp), jak i zapewnienie skutecznej pracy służby bhp (np. w zakresie wewnętrznych kontroli i monitorowania stanu bezpieczeństwa pracy), przy obserwowanym odpływie wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników z rynku pracy, stanowi znaczącą barierę w procesie tworzenia bezpiecznego środowiska pracy.

Potwierdzeniem tego jest wyraźne zmniejszenie nieprawidłowości występujących tam, gdzie inwestycje realizowały **specjalistyczne firmy budowlane, z wieloletnim doświadczeniem w branży**, posiadające dobrze zorganizowaną służbę bhp, dbające o zapewnienie zgodnego z przepisami poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników wszystkich firm, które realizują zadanie inwestycyjne oraz skutecznie egzekwują od podwykonawców przestrzeganie tych przepisów. Kontrole inspektorów pracy na takich budowach poprzedzane były spotkaniami z inwestorami, projektantami, kierownictwem budowy oraz wykonawcami poszczególnych etapów realizacji inwestycji. Taki sposób podejścia sprzyjał zaangażowaniu wszystkich uczestników procesu budowlanego w zapewnienie wysokich standardów bezpieczeństwa pracy i znacząco przekładał się na niski poziom zagrożeń wypadkowych.

Dla wszystkich zainteresowanych bezpieczeństwem pracy w budownictwie organizowano **seminaria, szkolenia oraz konferencje** w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy, na budowach lub w miejscach wskazanych przez partnerów wspierających działania PIP. Udzielano także porad z zakresu bezpiecznej organizacji prac i stanowisk pracy. W ramach działań prewencyjno-promocyjnych współpracowano w szczególności z izbami inżynierów i techników budownictwa, organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi.

W okręgowych inspektoratach pracy działają **regionalne rady ds. bezpieczeństwa pracy w budownictwie**, zrzeszające przedstawicieli różnych organizacji i stowarzyszeń, powołane w celu wypracowania wspólnych przedsięwzięć dla poprawy bezpieczeństwa pracy w sektorze budowlanym.

Wnioski

Analiza rodzaju i skali nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli wskazuje na konieczność dalszego prowadzenia czynności kontrolnych w budownictwie, szczególnie w obszarach przygotowania i organizacji pracy, w których popełniane błędy bezpośrednio wpływają

na bezpieczeństwo pracujących. W celu uzyskania dalszej trwałej poprawy warunków pracy konieczne jest zatem szczególne skoncentrowanie się na tych zagadnieniach.

W kolejnych latach planuje się:

- objęcie kontrolami dużych inwestycji budowlanych, w ramach których szczególna uwaga zwrócona będzie na planowanie i organizację prac w zakresie zapewniającym bezpieczeństwo pracującym, nadzór nad podwykonawcami oraz koordynację prac pod względem bhp;
- podjęcie współpracy z inwestorami, w szczególności instytucji państwowych i samorządowych, w celu uszczelnienia systemu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas realizacji zadań budowlanych;
- prowadzenie kompleksowych kontroli, uzupełnionych działaniami prewencyjnymi, w zakresie bezpieczeństwa pracy u mikro i małych przedsiębiorców realizujących prace budowlane samodzielnie bądź w charakterze podwykonawcy;
- prowadzenie ścisłej współpracy z organami nadzoru nad warunkami pracy, izbami gospodarczymi oraz partnerami społecznymi na rzecz spójnej polityki w zakresie podnoszenia kultury bezpieczeństwa pracy.

B. PRACE PRZY BUDOWACH I REMONTACH DRÓG

Zakres kontroli

Przeprowadzono 728 kontroli przedsiębiorców wykonujących prace związane z budową odcinków autostrad, budową lub remontem dróg, obiektów mostowych, węzłów komunikacyjnych, przejść podziemnych oraz infrastruktury w pasach drogowych. Na rzecz kontrolowanych przedsiębiorców świadczyło pracę łącznie ponad 11 tys. osób, w tym ponad 10 tys. pracowników (91%). Wśród kontrolowanych podmiotów dominowały mikroprzedsiębiorstwa o kilkusobowym zatrudnieniu oraz małe zakłady o zatrudnieniu do 49 osób.

Diagnoza

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

Najwięcej zastrzeżeń dotyczyło zagadnień związanych z **organizacją prac** (66% kontroli). Przepisy naruszone były głównie na etapie przygotowania robót pod

względem bhp, w tym opracowania i wdrożenia istotnych dokumentów, takich jak: **instrukcja bezpiecznego wykonywania robót budowlanych** (20% kontroli) czy ocena ryzyka zawodowego (10% kontroli). Prowadzenie robót budowlanych związane jest ściśle z pracami niebezpiecznymi, a więc stwarzającymi bezpośrednio zagrożenie życia lub zdrowia pracowników. Z tego względu opracowanie i wdrożenie dokumentów, o których mowa wyżej, jest absolutną koniecznością, a nie tylko wymogiem formalnym. Należy podkreślić, że prawidłowe przygotowanie i zorganizowanie prac przed przystąpieniem do ich wykonania bezpośrednio przekłada się na poziom bezpieczeństwa pracy w fazie realizacji inwestycji i ma znaczący wpływ na dalsze stosowanie zabezpieczeń ograniczających wpływ zagrożeń na pracujących.

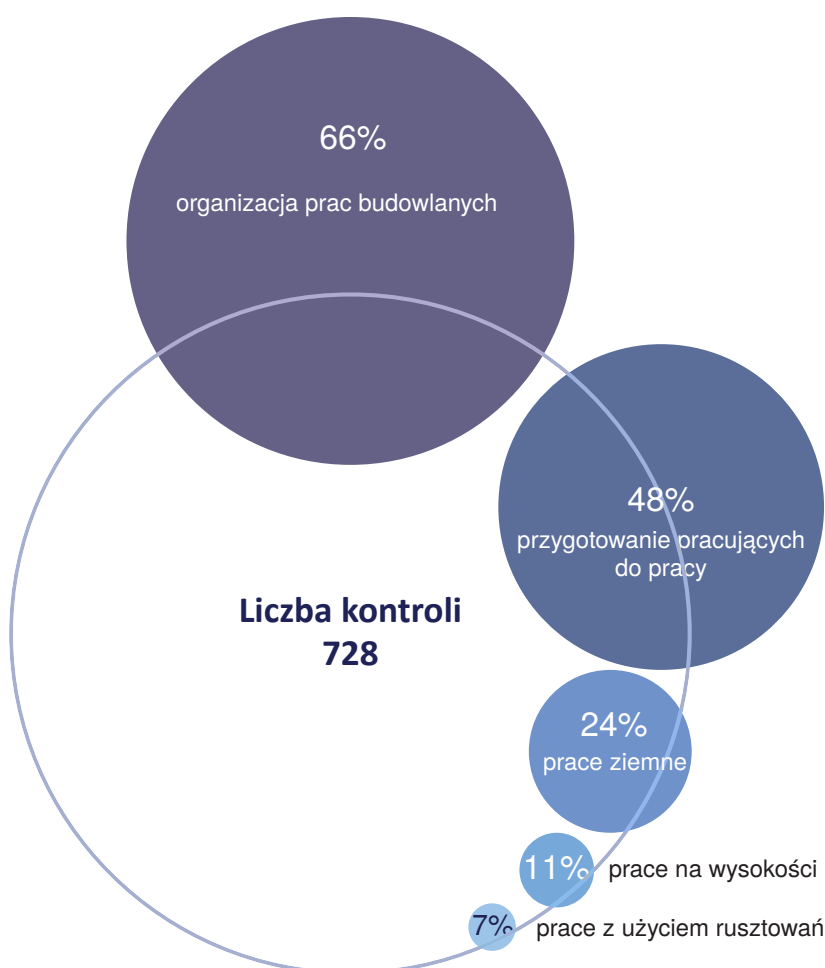
Stwierdzano również brak zabezpieczonych oraz oznakowanych **stref i miejsc niebezpiecznych** bądź nieprawidłowo zabezpieczonych oraz oznakowanych (34% kontroli) – zarówno w przypadku robót drogowo-mostowych, prowadzonych na otwartym i ogólnie dostępnym terenie, jak i w przypadku remontów na terenie zabudowanym. Niewłaściwe zabezpieczenie bądź nieoznakowanie takich **stref i miejsc wiąże się z narażeniem** zdrowia i/lub życia nie tylko pracowników, ale także osób postronnych, niezwiązanych z procesem budowlanym. Przykładem złej organizacji pracy może być praca ciężkiego sprzętu budowlanego w terenie zabudowanym na niezamkniętych odcinkach dróg czy ulic w obszarach miejskich, gdzie dostęp mają inni uczestnicy ruchu kołowego oraz piesi.

Badając **przygotowanie pracujących do pracy**, stwierdzono występowanie nieprawidłowości podczas prawie co drugiej kontroli (48%). Dopuszczano do pracy osoby **nieprzeszkolone w zakresie bhp** (17%), a tym samym bez znajomości występujących zagrożeń, sposobów zapobiegania im oraz bez wiedzy na temat metod bezpiecznego wykonywania prac. W praktyce oznaczało to pozostawianie organizacji stanowisk pracy samym pracownikom, bez zapewnienia wymaganego nadzoru.

O braku odpowiedniego nadzoru i lekceważeniu zagrożeń świadczy niestosowanie przez pracujących **środków ochrony indywidualnej** oraz niewyposażanie w nie zatrudnionych (14% kontroli).

Zauważalny jest spadek liczby przypadków dopuszczenia pracowników do wykonywania prac wymagających **dotatkowych kwalifikacji**, bez tych kwalifikacji. Na poprawę prawdopodobnie wpłynęła zmiana przepisów regulujących wymagania dla osób obsługujących sprzęt i maszyny budowlane. Nadal jednak zdarzały się sytuacje posługiwania się przez operatorów sprzętu podrabianymi dokumentami uprawniającymi do jego obsługi. W takich

BUDOWA I REMONTY DRÓG
% KONTROLI, PODCZAS KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW



przypadkach inspektorzy pracy zawiadamiali prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Podczas co czwartej kontroli odnotowano nieprawidłowości przy prowadzeniu **robót ziemnych**, które polegały przede wszystkim na nieprawidłowym zabezpieczeniu ścian wykopów przed możliwością osunięcia gruntu lub w ogóle braku zabezpieczeń, jak również niezapewnieniu właściwych i odpowiednio rozmieszczonych bezpiecznych zejść do wykopu. W trakcie kontroli inspektorzy pracy stwierdzali głównie wykonywanie wykopów liniowych pod różne instalacje. Prace prowadzone były na jezdniach, na których obowiązywała czasowo zmieniowa organizacja ruchu, a ściany niezabezpieczonych wykopów liniowych obciążone były dodatkowo ruchem kołowym. Zazwyczaj wykopy te miały ok. 2-3 m głębokości, a ich wykonanie wiązało się z krótkotrwałymi pracami

remontowymi. To właśnie było główną przyczyną niestosowania przez pracodawców zabezpieczeń z uwagi na ich koszty przy krótkim, odcinkowym czasie trwania prac ziemnych.

W roku sprawozdawczym wystąpił niewielki odsetek nieprawidłowości dotyczących **prac na wysokości** (11%) **oraz przy użyciu rusztowań** (7%), co w znacznej mierze może być wynikiem początkowego etapu realizacji inwestycji drogowo-mostowych, na których przeprowadzane były kontrole. Na poprawę stanu zabezpieczeń przy tego typu pracach (związanych z budową obiektów mostowych) duży wpływ miało zastosowanie systemowych rozwiązań w postaci deskowań, wyposażanych już przez producenta w pomosty robocze oraz rusztowań nietypowych, montowanych na podstawie indywidualnych projektów, prawidłowo nadzorowanych i zrealizowanych.

Przedstawiony powyżej stan bezpieczeństwa pracy skutkowało wydaniem przez inspektorów pracy blisko 3,5 tys. decyzji, z których aż 63% nakazywało natychmiastową eliminację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących.

Działania inspektorów doprowadziły do likwidacji znacznej liczby nieprawidłowości i wynikających z nich zagrożeń oraz uzyskania poprawy warunków pracy na budowach. Już w wyniku decyzji ustnych, wykonanych jeszcze w trakcie kontroli, usunięto 77% nieprawidłowości związanych z niewłaściwym wykonywaniem prac.

W jednym przypadku inspektor pracy, w związku z rażąco naruszeniami przepisów bhp stwierdzonymi podczas dwóch kolejnych kontroli, skierował **wniosek do ZUS o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe**.

Stan bezpieczeństwa pracy jest **znacznie lepszy na dużych budowach** niż na małych, zwłaszcza prowadzących drobne remonty dróg i obiektów mostowych. Małe lokalne firmy często ograniczają koszty poprzez stosowanie innych form zatrudniania (umowy cywilnoprawne, prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek) oraz tańszych technologii. Dodatkowym czynnikiem przekładającym się na bezpieczeństwo pracy są krótkie terminy realizacji narzucane przez inwestorów.

Nadal zauważalny jest brak wiedzy na temat zagrożeń oraz brak poczucia odpowiedzialności u większości inwestorów, którzy nie są zainteresowani bezpieczeństwem podczas realizacji inwestycji, a jedynie terminem i ograniczeniem do minimum kosztów. W takiej sytuacji przeniesienie odpowiedzialności za bezpieczeństwo podczas wykonywania prac budowlanych jedynie na wykonawców nie może skutecznie wyeliminować zagrożeń. Stopień zaangażowania inwestora w zapewnienie bezpieczeństwa pracy na budowach ma bezpośrednio przełożenie na poziom tego bezpieczeństwa. Wysokie standardy i w konsekwencji niski poziom wypadkowości występują na budowach, na których inwestor poprzez swoje służby współdziała w tym zakresie z wykonawcami.

Należy podkreślić, że budowy objęte systematycznym nadzorem inspektora pracy wykazywały znaczny wzrost poprawy warunków pracy, czego potwierdzeniem jest niewielka liczba wypadków przy pracy, mimo znacznego stopnia skomplikowania inwestycji. Na taki stan duży wpływ miała dobra współpraca inspektorów pracy i generalnych wykonawców w zakresie związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Zjawiskiem pozytywnym jest tendencja do specjalizowania się firm wykonawczych w określonych typach robót, co skutkuje wyższym poziomem

świadomości na stanowiskach pracy oraz możliwością zainwestowania większych środków w nowsze i lepsze, a co za tym idzie bezpieczniejsze maszyny i technologie.

Dynamicznie zmieniające się warunki pracy na budowach drogowo-mostowych oraz ich złożony charakter generują dużo zagrożeń w różnorodnych obszarach. W takim stanie jedynie skuteczne działania służb pracodawców (służby bhp, osób kierujących pracownikami) połączone ze współpracą z inwestorem mogą zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa pracy. Przy braku takich działań inspektor pracy, mimo stosowania wszelkich dostępnych środków zarówno kontrolnych, jak i prewencyjnych, może jedynie regulować stan faktyczny w momencie prowadzenia kontroli i nie jest w stanie zapewnić niepogarszania się stanu bezpieczeństwa pracy.

Wnioski

Sposobem na uzyskanie trwałej poprawy warunków pracy jest odpowiedzialne zaangażowanie w tworzenie bezpiecznego środowiska pracy, zgodnego z obowiązującymi przepisami, ze strony pracodawców i ich pracowników i przede wszystkim ze strony inwestorów, na równi z wykonawcami realizującymi inwestycję.

W celu osiągnięcia trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy na budowach w kolejnych latach należy:

- motywować inwestorów do angażowania się w sprawy bezpiecznego wykonywania robót oraz podejmowania przez nich własnych działań w tym zakresie,
- obejmować systematycznym nadzorem duże inwestycje, na których występuje złożoność robót i zaangażowanych jest równocześnie wielu wykonawców,
- realizować kontrole krótkotrwałych robót remontowych, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z przygotowaniem i organizacją prac,
- kontynuować działania prewencyjne wśród małych przedsiębiorców celem zwiększenia u nich poczucia odpowiedzialności za życie i zdrowie podległych pracowników oraz kształtowania wysokiej kultury bezpieczeństwa pracy.

C. ROBOTY WYKONYWANE W MIEJSCACH OGÓLNODOSTĘPNYCH (ZAGROŻENIA O CHARAKTERZE PUBLICZNYM)

Zakres kontroli

Przeprowadzono 1 322 kontrole interwencyjne u 1 259 pracodawców, w wyniku telefonicznych i pisemnych zgłoszeń od osób prywatnych lub policji. Zgłoszenia

dotyczyły zagrożeń związanych w szczególności z wykonywaniem prac budowlanych, w tym remontów i termomodernizacji budynków mieszkalnych i użyteczności publicznej, usuwaniem awarii w miejscach ogólnodostępnych (w obrębie czynnych pasów drogowych, chodników i ciągów komunikacyjnych). W niewielkim stopniu związane były z utrzymaniem terenów zielonych (przycinanie drzew, koszenie trawy) oraz z usuwaniem materiałów zawierających azbest. Skontrolowane podmioty zatrudniały łącznie ponad 22,3 tys. osób, w tym ponad 19,2 tys. pracowników.

Diagnoza

Dominującą nieprawidłowością podczas prac wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych był **brak wygradzenia i oznakowania strefy niebezpiecznej** w miejscu prowadzenia prac na rusztowaniach, na dachach oraz obok pracujących maszyn i urządzeń do robót ziemnych, drogowych i budowlanych przy ciągach komunikacyjnych bądź w pasie drogowym (52% kontroli). Przedsiębiorcy swoje obowiązki w tym zakresie ograniczali wyłącznie do wyznaczenia terenu wokół miejsca prowadzenia prac za pomocą barwnej taśmy.

Podczas wykonywania **prac ziemnych** stwierdzano nieogrodzone miejsca niebezpieczne, brak napisów ostrzegawczych, balustrad przy krawędziach wykopów, szczelnych przykryć wykopów, uniemożliwiających wpadnięcie do wykopu (10% kontroli) szczególnie przy ciągach komunikacyjnych.

Stwierdzano również brak daszków ochronnych nad wejściami do budynków lub drogami komunikacyjnymi (7% kontroli), gdzie istniało zagrożenie spadania przedmiotów z wysokości. W ocenie inspektorów pracy nieprawidłowości te wynikały z lekceważenia przez wykonawców zagrożeń dla osób postronnych oraz tolerowania przez osoby sprawujące bezpośredni nadzór odstępstw od zasad bezpiecznego wykonywania pracy.

W przypadku 43% kontroli **prace na wysokości wykonywano na rusztowaniach nieprawidłowo zmontowanych lub niekompletnych**. Rusztowania te nie posiadały obarierowania pomostów roboczych bądź miały niekompletne obarierowania (20% kontroli). Stwierdzano także przypadki braku siatek ochronnych przy ciągach komunikacyjnych. Mogło to skutkować upadkiem z wysokości, zarówno pracujących, jak i materiałów budowlanych. Prowadzenie prac na rusztowaniach bez wymaganych zabezpieczeń wynikało ze świadomych decyzji pracodawców lub pracowników, tłumaczących się krótkim terminem wykonania danej pracy.

Dużo zastrzeżeń dotyczyło wykonywania **prac na wysokości na dachach, balkonach i stropach**. Nieprawidłowe środki ochrony zbiorowej zabezpieczające przed upadkiem z wysokości (balustrady), bądź ich brak, stwierdzono podczas 33% kontroli. Zaniedbania te wynikały z lekceważenia zagrożeń uznanych przez wykonujących prace za krótkotrwałe.

Nadal występowały przypadki prowadzenia prac bez opracowania **instrukcji bezpiecznego wykonywania robót** (16% kontroli), co skutkowało nieprawidłowościami dotyczącymi m.in. braku zabezpieczenia miejsc wykonywania prac i miejsc niebezpiecznych przed dostępem osób postronnych.

Inspektorzy pracy, oprócz zastosowania środków prawnych adekwatnych do naruszeń (ponad 72% decyzji stanowiły decyzje ustne wykonane w czasie kontroli), kierowali pisma do organów nadzoru budowlanego, dozoru technicznego, policji, straży pożarnej oraz organów samorządowych informujące o wynikach kontroli PIP i wnioskujące o podjęcie działań zgodnych z zakresem kompetencji.

Najwięcej nieprawidłowości wystąpiło w mikroprzedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracujących (78% kontroli), których właściciele z reguły nie dysponowali wykwalifikowaną kadrą, odpowiednim sprzętem lub zapleczem technicznym oraz nie zapewniali nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi.

Część zgłoszeń otrzymanych przez PIP dotyczyła hipotetycznych zagrożeń zdrowia i życia pracowników wykonujących prace na budowie, które przekazywane były przez osoby niezadowolone z uciążliwości związanych z prowadzonymi inwestycjami. Przeprowadzone kontrole nie potwierdziły prawdziwości części zgłoszeń.

Skuteczność działania inspektorów pracy umacnia pozytywny wizerunek Państwowej Inspekcji Pracy w społeczeństwie, ale jednocześnie powoduje zwiększony napływ zgłoszeń o zagrożeniach (prawdziwych lub nieistniejących). Coraz częściej Państwowa Inspekcja Pracy jest wykorzystywana do interwencji przy problemach sąsiedzkich lub wynikających z niezadowolenia związanego z rozpoczętą inwestycją budowlaną w najbliższej okolicy zgłaszającego.

Wnioski

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

- współpracy PIP ze wszystkimi organami i służbami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo publiczne;

- prowadzenia działań prewencyjnych i promocyjnych w zakresie bezpiecznego wykonywania prac na wysokości, na rusztowaniach oraz prac ziemnych.

**D. KRÓTKIE KONTROLE W BUDOWNICTWIE
UKIERUNKOWANE NA LIKWIDACJĘ
BEZPOŚREDNICH ZAGROŻEŃ DLA ŻYCIA
LUB ZDROWIA PRACUJĄCYCH**

Zakres kontroli

Przeprowadzono **1 725 krótkich kontroli**, w większości na terenach małych budów, na których roboty budowlane wykonywało od kilku do kilkunastu osób. Kontrole te podejmowano w sytuacji stwierdzenia przez inspektorów pracy bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia osób pracujących. W 1 636 firmach budowlanych objętych krótkimi kontrolami pracę świadczyło ponad 10,8 tys. osób, w tym ponad 8,7 tys. pracowników. W blisko połowie kontroli (47%), poprzez realizację wydanych przez inspektorów decyzji ustnych, usunięto

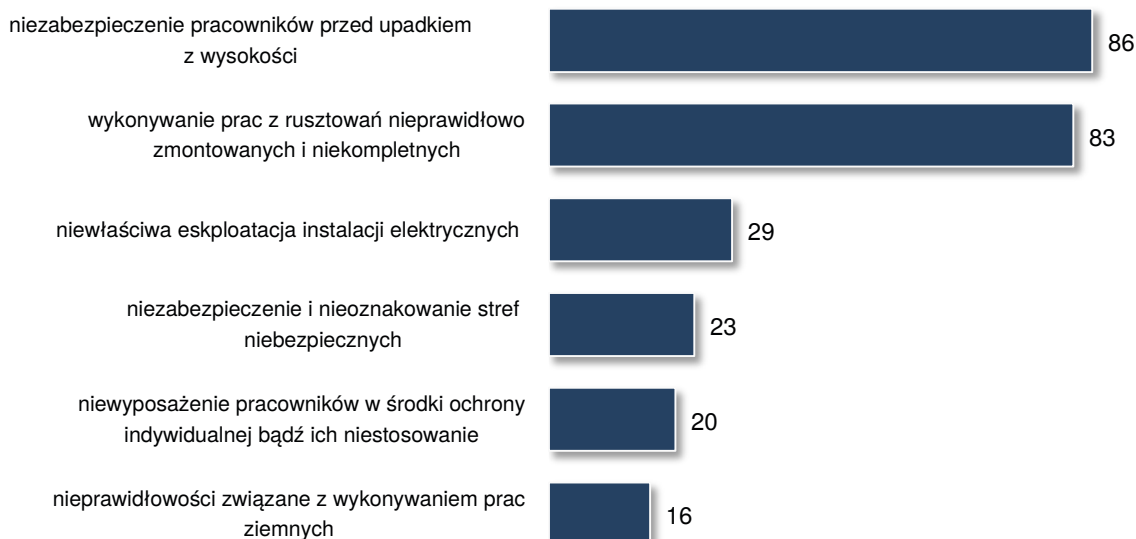
nieprawidłowości bezpośrednio zagrażające życiu lub zdrowiu pracujących.

Realizację 1 899 decyzji pisemnych, dotyczących likwidacji zagrożeń niemożliwych do usunięcia w trakcie kontroli, oceniono przeprowadzając kontrole sprawdzające. Były one powtarzane w krótkich odstępach czasu w tych samych firmach aż do trwałej likwidacji nieprawidłowości. Ostatecznie w czasie 143 kontroli potwierdzono wykonanie decyzji i trwałą likwidację zagrożeń.

Diagnoza

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **niezabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości** (brak środków ochrony zbiorowej – przy krawędziach stropów, biegach klatek schodowych, szybach windowych, przy otworach w ścianach zewnętrznych oraz w stropach). Stwierdzano również niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości bądź ich niestosowanie w sytuacjach niebezpiecznych (w szczególności podczas prac na dachach).

KRÓTKIE KONTROLE W BUDOWNICTWIE



% kontroli, w ramach których stwierdzono naruszenie przepisów

Prace budowlane były często wykonywane na **niekompletnych rusztowaniach**, na których brakowało balustrad przy pomoście roboczym (733 kontrole – 1 017 uchybień), rusztowania nie były prawidłowo posadowione i zakotwiczone, brakowało pionów komunikacyjnych oraz stosowano niepełne pomosty robocze. Zamiast systemowych pomostów roboczych wykorzystywano na rusztowaniach pojedyncze deski, a w związku z brakiem pionów komunikacyjnych pracownicy wspinali się po zewnętrznej konstrukcji rusztowania, narażając się na upadek z wysokości. Stwierdzano także posadowienie rusztowań na niestabilnym podłożu, np. na piętrowo ułożonych deskach, bloczkach gazobetonowych, odpadach budowlanych.

Zagrożenia związane z niewłaściwą eksploatacją instalacji elektrycznych dotyczyły głównie **niezabezpieczenia przewodów przed uszkodzeniem mechanicznym** (284 kontrole – 302 uchybienia). Stwierdzano również brak ciągłości izolacji przewodów elektrycznych, uszkodzenia gniazd wtykowych przedłużaczy, brak potwierdzenia skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej, niezabezpieczenie rozdzielnic przed dostępem osób nieupoważnionych.

Niewygrodenie oraz nieoznakowanie stref niebezpiecznych występowało podczas prac ziemnych, prac związanych z montażem rusztowań bądź wykonywaniem prac na rusztowaniach, gdzie istniało zagrożenie spadania z wysokości przedmiotów. Dotyczyło to co czwartej kontroli.

Podczas co piątej kontroli ujawniano **niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej** (przede wszystkim w środki ochrony głowy oraz środki ochrony przed upadkiem z wysokości) lub ich niestosowanie.

Nieprawidłowości dotyczące wykonywania **robót ziemnych** odnotowano w czasie co szóstej kontroli. Stwierdzano wykonywanie prac w wykopach o pionowych, niezabezpieczonych przed osunięciem ścianach, składowanie odkładu, materiałów, ruch środków transportowych w klinie naturalnego odłamu gruntu.

Ze względu na rażące naruszenia przepisów bhp, ujawnione podczas dwóch kolejnych kontroli, inspektorzy skierowali **27 wniosków do ZUS o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe**.

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

na wysokości) i na rusztowaniach.

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

Inspektorzy zwracają uwagę, że nawet najwyższe nakładane przez nich kary finansowe za nieprzestrzeżenie przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy są dla niektórych przedsiębiorców niewielkie w porównaniu z nakładami, jakie musieliby ponieść, aby zapewnić właściwy poziom bezpieczeństwa. Z tego względu mandat karny wystawiany przedsiębiorcy budowlanemu bardzo często nie spełnia swojej roli jako represyjny środek nadzoru i nie daje gwarancji poprawy bezpieczeństwa pracy.

Założeniem krótkich kontroli jest zwrócenie szczególnej uwagi na nieprawidłowości powodujące bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia, które mogą skutkować wypadkami przy pracy. Już w trakcie pierwszej krótkiej kontroli, w wyniku realizacji decyzji ustnych, wstrzymujących prace lub kierujących pracowników do innych prac, usunięto 72% stwierdzonych nieprawidłowości.

Należy podkreślić, że **krótkie kontrole są skutecznym narzędziem likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących**. Dają inspektorom pracy możliwość regulowania nieprawidłowości w obszarze bezpośrednich zagrożeń, powodując zmniejszenie skali zdarzeń wypadkowych. Świadomość możliwości wielokrotnych kontroli PIP i zastosowania postępowania wykroczeniowego (za każdym razem – w przypadku stwierdzenia bezpośrednich zagrożeń) mobilizuje część przedsiębiorców do prowadzenia prac w sposób bezpieczny.

Wnioski

- Wyniki kontroli wskazują na potrzebę kontynuacji krótkich kontroli, zwłaszcza małych inwestycji, ponieważ przyczyniają się one do likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących i eliminowania potencjalnych zagrożeń wypadkowych.
- Ważne jest uświadomienie uczestnikom procesu budowlanego ich praw i obowiązków, odpowiedzialności karnej grożącej w przypadku nagminnego łamania zasad bezpieczeństwa pracy oraz w związku ze zdarzeniem wypadkowym zaistniałym podczas wykonywania pracy.
- Należy popularyzować stosowanie nowoczesnych rozwiązań chroniących ludzkie życie przy wykonywaniu prac z rusztowań, na wysokości i w wykopach.

5. BEZPIECZEŃSTWO W PRZEMYŚLE

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili 1 021 kontroli u 1 013 przedsiębiorców zajmujących się różnorodną działalnością gospodarczą związaną z przemysłem. W podmiotach tych zatrudniano łącznie 120 tys. osób; 82% kontroli odbyło się u pracodawców zatrudniających od 10 do 249 osób. Wśród kontrolowanych procesów technologicznych dominowały procesy obróbki metali: skrawania, spawania, tłoczenia, cięcia, malowania natryskowego, malowania proszkowego. Liczną grupę stanowiły też zakłady przetwórstwa spożywczego oraz zakłady produkujące wyroby z tworzyw sztucznych. Kontrole miały charakter przekrojowy, ukierunkowany na zagadnienia technicznego bezpieczeństwa pracy. Przeanalizowano m.in. dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz okoliczności i przyczyny wybranych wypadków przy pracy.

Diagnoza

W latach 2014-2016 w kontrolowanych zakładach wydarzyło się 5 456 wypadków przy pracy, w tym 47 ciężkich oraz 11 wypadków śmiertelnych. Okoliczności analizowanych wypadków wskazują, że większość z nich wydarzyła się w trakcie obsługi urządzeń lub prowadzenia procesów technologicznych. Najczęściej dochodziło do urazów dłoni i palców. Najliczniejsze urazy to rany cięte w wyniku kontaktu z ostrymi krawędziami elementów, takimi jak: obrabiane przedmioty (głównie blachy), narzędzia, części maszyn.

Kolejna grupa to wypadki, które wydarzyły się w trakcie transportu z użyciem urządzeń transportowych oraz podczas ręcznych prac transportowych. Transportowane elementy wyslizgiwały się z rąk pracowników i w zależności od rodzaju wykonywanej operacji transportowej przygniatały dłonie lub stopy pracowników bądź spadały z wysokości na stopę lub nogę, powodując stłuczenia albo złamania. Wypadki z udziałem wózków, w szczególności ręcznych, spowodowane były niewłaściwą obsługą wózka, w wyniku czego dochodziło do najechania kołem na stopę, przygniecenia nogi w przestrzeni pomiędzy wózkiem lub ładunkiem a elementem konstrukcyjnym bądź wyposażeniem.

Znaczny udział miały wypadki związane z przemieszczaniem się pracowników. Do utraty równowagi dochodziło wskutek: poślizgnięcia się pracowników na oblodzonych lub mokrych nawierzchniach; potknięcia

na uszkodzonych posadzkach, niezabezpieczonych lub nieoznakowanych progach lub składowanych elementach, a także podczas poruszania się po ciągach komunikacyjnych (schody, korytarze). Zdarzały się również wpadnięcia do kanałów i niezabezpieczonych otworów. Odniesione urazy to skręcenia stóp, kolan oraz stłuczenia i złamania.

Należy podkreślić, że w większości kontrolowanych zakładów inspektorzy pracy nie stwierdzali nieprawidłowości w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków oraz formułowania wniosków profilaktycznych przez zespoły powypadkowe, a także wdrażania tych wniosków w praktyce przez pracodawców.

Pomimo znacznego zróżnicowania kontrolowanych procesów przemysłowych bez trudu można wyodrębnić kilka grup zagadnień, w obrębie których występują nieprawidłowości mogące skutkować istotnymi urazami lub zagrożeniami dla zdrowia.

Podstawowym problemem stwierdzanym podczas kontroli był niewłaściwy **stan techniczny maszyn i urządzeń**, w tym przede wszystkim osłon i elementów bezpieczeństwa. Nieprawidłowości występowały zarówno w przypadku urządzeń starszych, jak i w najnowszych obrabiarkach, sterowanych numerycznie (CNC). Na przykład w urządzeniach CNC, w których strefy niebezpieczne zostały wydzielone za pomocą osłon współpracujących z łącznikami bezpieczeństwa, zatrzymującymi ruch elementów stwarzających zagrożenie w przypadku otwarcia osłony, stwierdzano dezaktywowanie systemów bezpieczeństwa poprzez odkręcanie jednej z części łącznika (bagnetu) od ruchomej osłony i wpinanie jej w drugą część, zamocowaną do korpusu urządzenia. Pozwalało to operatorowi na swobodne otwieranie osłon w dowolnym momencie pracy urządzenia, bez zatrzymywania elementów ruchomych. W identyczny sposób eliminowano działanie łączników bezpieczeństwa w furtkach znajdujących się w ogrodzeniach broniących dostępu do stref niebezpiecznych przy urządzeniach. W urządzeniach starszego typu stwierdzano: brak osłon na elementach niebezpiecznych, demontowanie osłon przewidzianych konstrukcyjnie, stosowanie osłon niewłaściwych – pozostawiających wolne przestrzenie, które umożliwiały dostęp kończyn do stref niebezpiecznych. Nieprawidłowe osłony lub ich brak stwierdzano na elementach przeniesienia napędu: sprzęgieł, wałów, przekładni pasowych i łańcuchowych oraz w strefach pracy narzędzi. Powyższe nieprawidłowości uregulowane zostały środkami prawnymi w ok. 26% przeprowadzonych kontroli.

Wiele nieprawidłowości dotyczyło **układów i elementów sterowania maszyn i urządzeń**. Największe zagrożenie stwarzały niesprawne układy sterowania

oburęcznego oraz stosowanie sterowania nożnego w przypadku pras z zamontowanym tłoczniem o budowie otwartej, pozwalającej na wprowadzenie części ciała pomiędzy elementy stempla i matrycy. Równie groźne w skutkach mogło być wyzwalanie ruchów roboczych urządzeń za pomocą pedałów nieposiadających obudowy zabezpieczającej przed przypadkowym włączeniem. Najczęściej jednak stwierdzano: brak zabezpieczenia przed samoczynnym, ponownym załączeniem się urządzenia w przypadku powrotu napięcia, brak opisu funkcji elementów sterujących lub pozostawianie wyłącznic opisów oryginalnych w obcych językach, brak wyłączników awaryjnych (lub ich niewłaściwy stan techniczny), w tym uniemożliwiających szybkie użycie, utrudniony dostęp do elementów sterujących (24% kontroli). Powyższe ustalenia dowodzą, że w ok. jednej czwartej kontrolowanych podmiotów wystąpiły problemy z prawidłową eksploatacją maszyn i urządzeń technicznych.

Zasygnalizowania wymaga także niski poziom kultury technicznej w zakresie eksploataowania **urządzeń i instalacji elektrycznych**, stwierdzony podczas co trzeciej kontroli. Przejawiał się on głównie w: nieprzeprowadzaniu badań i pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej i rezystancji izolacji instalacji elektrycznych, braku pokryw skrzynek rozdzielni elektrycznych, co umożliwiało swobodny dostęp do części czynnych znajdujących się pod napięciem, w tym także osobom nieupoważnionym, prowadzeniu przewodów elektrycznych po posadzce, bez zabezpieczenia przed uszkodzeniami mechanicznymi, a także eksploataowaniu uszkodzonego lub niewłaściwie zamontowanego osprzętu elektrycznego (niekompletne obudowy, niewłaściwie zadławione przewody, uszkodzone mechanicznie gniazda i pokrywy) oraz przewodów z uszkodzoną izolacją. Inspektorzy pracy zwracali ponadto uwagę na ograniczanie dostępu do rozdzielni elektrycznych poprzez gromadzenie w ich rejonie różnych przedmiotów, co uniemożliwia natychmiastowe odłączenie zasilania w sytuacjach awaryjnych.

Kolejne nieprawidłowości związane ze stanem **obiektów i pomieszczeń pracy** dotyczyły braku zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych, co stwarzało ryzyko potknięcia się, upadku lub uderzenia oraz niewłaściwego oznakowania dróg komunikacyjnych i transportowych (21% kontroli).

Zauważyć należy, że jedynie niewielka część ww. nieprawidłowości mogła być wynikiem niezajomości przepisów. Podstawową ich przyczyną był brak właściwego nadzoru ze strony pracodawców, osób kierujących pracownikami, a także służby bhp oraz nieumiejętność identyfikowania lub bagatelizowanie zagrożeń przez

pracowników i osoby odpowiedzialne za stan bhp.

Kolejna grupa nieprawidłowości (dot. blisko 18% kontroli) była związana z problematyką **oceny ryzyka zawodowego**, przy czym chodziło tu przede wszystkim o niezrozumienie celu przeprowadzania takiej oceny oraz brak rzetelności podczas uwzględniania wszystkich elementów oceny ryzyka zawodowego. Większość pracodawców sporządziła bowiem dokumentację w tym zakresie, jednak jakość opracowań oraz ich „dopasowanie” do realiów zakładu nie spełniały wymogów, jakie powinny cechować prawidłowo sporządzoną ocenę ryzyka zawodowego. Widoczne było powierzchowne realizowanie obowiązku, co w rezultacie prowadziło do nieidentyfikowania wszystkich zagrożeń. Pomimo szczegółowych przepisów bhp, obligujących między innymi do wnikliwej oceny ryzyka zawodowego w zakresie: hałasu i drgań, promieniowania optycznego, czynników chemicznych, ręcznych prac transportowych – w powstających opracowaniach zagrożenia związane z tymi czynnikami bądź pracami były traktowane powierzchownie, a często niedostrzegane. Odbijało się to negatywnie m.in. na realizowaniu obowiązku **pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych** dla zdrowia, które bądź to nie zostały przeprowadzone w ogóle, bądź też prowadzone były okazjonalnie (ok. 22% kontroli).

Nierzadko ujawniano nieprawidłowości (18% kontroli) polegające na niewłaściwym opracowaniu **instrukcji bhp** lub ich braku. Były one opracowane zbyt ogólnikowo, nie zawierały szczegółowych zasad bezpieczeństwa odnoszących się do rzeczywistych zagrożeń na stanowiskach pracy, w tym zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników.

Nieprawidłowości związane z **magazynowaniem** (18% kontroli) dotyczyły głównie informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń do składowania oraz niewłaściwego doboru miejsca lub sposobu składowania materiałów.

Niemal co piąta kontrola wykazała nieprawidłowości związane z prowadzeniem **szkoleń w dziedzinie bhp**. Najczęściej dotyczyły one nieterminowego przeprowadzania lub braku szkoleń okresowych.

Przyczyny nieprawidłowości we wskazanych obszarach są zróżnicowane. Część z nich, powiązana z wymaganiami technicznymi stawianymi ostonom i układom sterowania, mogła być skutkiem niezajomości przepisów *rozporządzenia Ministra Gospodarki z 30.10.2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dot. bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy* lub ich niewłaściwego interpretowania, a także niechęci do

PRZYCZYNY ZDARZEŃ WYPADKOWYCH



inwestowania w zużyty park maszynowy. Jednak wiele naruszeń i uchybień wynikało z niewłaściwego nadzoru nad pracownikami, a także niewłaściwego zachowania pracowników. Może mieć to związek zarówno z nieprawidłowo prowadzonymi szkoleniami z zakresu bhp, jak i z niskim poziomem kultury technicznej. Zdobywania doświadczeń w zakresie prawidłowego eksploataowania urządzeń oraz odpowiedniej organizacji pracy nie da się bowiem zastąpić ośmioma godzinami instruktażu stanowiskowego czy szkolenia okresowego. Widoczne na przestrzeni lat ograniczenia w możliwości kształcenia zawodowego młodzieży w szkołach zawodowych i technikach, a także odbywania praktyk w zakładach sprawiły, że pracodawcy i pracownicy nie zawsze mają wystarczającą wiedzę o zagadnieniach technicznych, co negatywnie wpływa także na podejście do kwestii bezpieczeństwa pracy. Należy również podkreślić, że w większości kontrolowanych podmiotów zapewniono wykonywanie zadań służby bhp lub utworzono taką służbę, jednak generalnie nie wpływało to w sposób znaczący na eliminowanie nieprawidłowości.

Poza nieprawidłowościami omówionymi powyżej,

inspektorzy pracy stwierdzali także szereg innych uchybień z zakresu bhp. Prawie 96% kontroli zakończyło się wydaniem środków prawnych, w tym 13 513 decyzji oraz 2 385 wniosków w wystąpieniach. Najczęściej (w 98,5% kontroli) środki prawne wydawano w podmiotach o zatrudnieniu nieprzekraczającym 9 osób.

Wnioski

- Kontynuowanie kontroli, szczególnie w zakresie stanu technicznego maszyn, urządzeń i instalacji, w tym obowiązku dostosowania ich do minimalnych wymagań bhp.
- Promowanie w procesie edukacji oceny ryzyka zawodowego jako środka ułatwiającego planowanie i prowadzenie działań zmierzających do zapewnienia poprawy warunków pracy oraz bezpieczeństwa zatrudnionych osób.
- Aktywizowanie pracodawców, np. poprzez zachęcanie do udziału w szkoleniach organizowanych przez PIP w celu podnoszenia poziomu wiedzy o bezpieczeństwie pracy.

6. BEZPIECZEŃSTWO W LEŚNICTWIE

Zakres kontroli

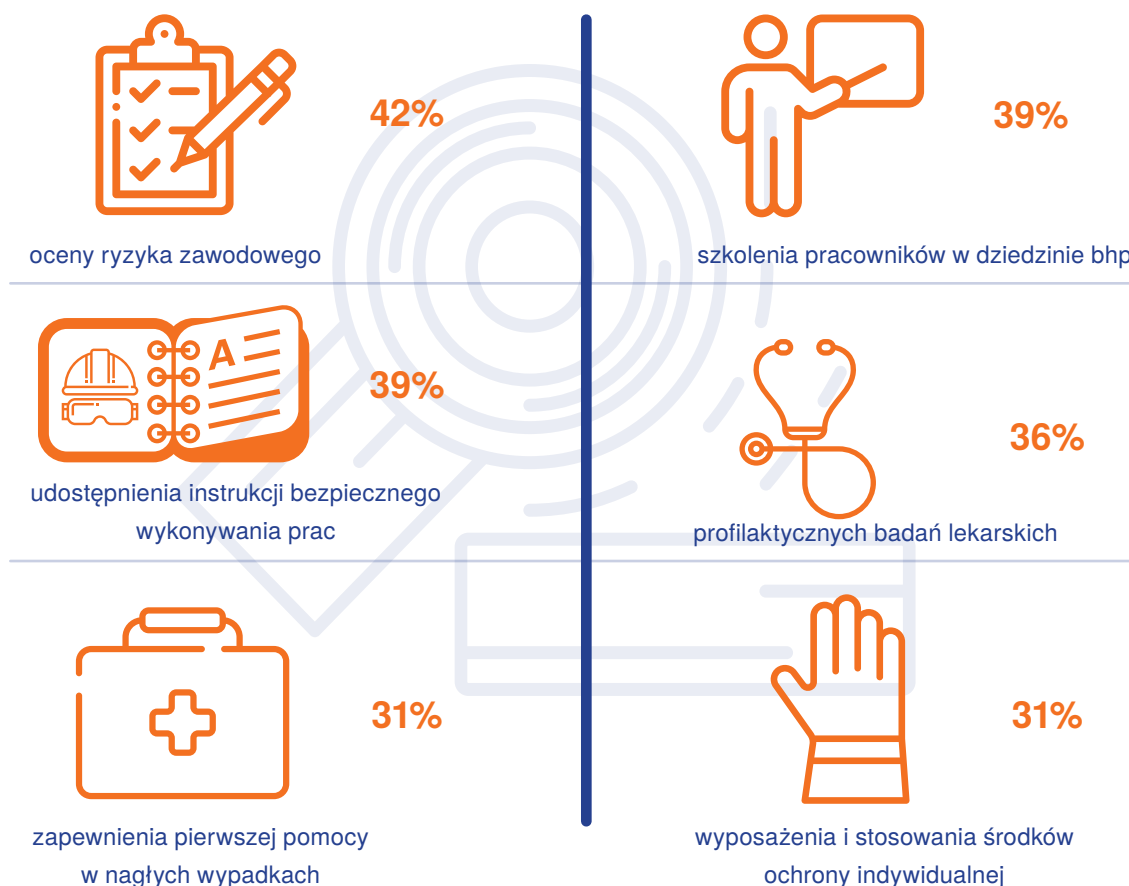
Inspektorzy pracy przeprowadzili 357 kontroli w zakresie bezpieczeństwa pozyskiwania i zrywki drewna w 344 podmiotach, w tym w 341 zakładach usług leśnych. W podmiotach tych świadczyło pracę blisko 3,4 tys. osób (89% na podstawie stosunku pracy).

Dwie trzecie objętych kontrolą pracodawców zatrudniało do 9 pracowników.

Diagnoza

Wyniki kontroli wskazują, że więcej niż co trzeci pracodawca nie przygotował pracowników do wykonywania pracy w sposób zgodny z przepisami bhp.

ODSETEK ZAKŁADÓW USŁUG LEŚNYCH, W KTÓRYCH NARUSZONO PRZEPISY W ZAKRESIE:



Brak właściwego przygotowania pracowników skutkuje popełnianiem przez nich błędów mających bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo pracy. Nieprawidłowości przy **ścince drzew** pilarkami wystąpiły w 30% zakładów objętych kontrolą i dotyczyły głównie: pozostawiania drzew zawieszonych, przebywania osób w strefach niebezpiecznych, stosowania nieprawidłowych technik ścinki drzew (brak wymaganego progu, zawiasy, nieprawidłowo wykonany rżaz podcinający lub ścinający), nie-stosowania sprzętu pomocniczego, braku wyznaczenia

ścieżek oddalania oraz nieprawidłowego postępowania w przypadku usuwania drzew zawieszonych (np. poprzez odcinanie wałków od części odziomkowej, obalanie na nie innych drzew w celu spowodowania upadku).

Błędy w technice prowadzenia ścinki i obalania drzew popełniają zwłaszcza drwale o krótkim stażu pracy. Oni też najczęściej ulegają wypadkom. Świadczy to o niedostatecznej jakości szkoleń kwalifikacyjnych dla osób wykonujących prace z użyciem pilarki. Szkolenia te

są prowadzone na podstawie § 22 i 23 *rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej*. Niestety przepisy te nie określają programu szkolenia (z podaniem minimalnej liczby godzin zajęć teoretycznych i praktycznych), co powoduje, że ośrodki szkoleniowe ograniczają zakres i czas szkolenia do minimum. Inspektorzy pracy ujawnili przypadki prowadzenia tego typu szkoleń jedynie w formie teoretycznej (bez zajęć praktycznych). Mając powyższe na uwadze, Główny Inspektor Pracy w roku 2016 skierował do Ministra Środowiska wnioski legislacyjne o wprowadzenie do ww. rozporządzenia ramowego programu szkolenia operatorów pilarek oraz określenie zasad i warunków realizacji takiego szkolenia. Również Rada Ochrony Pracy wskazała w 2017 r. na potrzebę stosownych zmian w omawianym rozporządzeniu. Niestety do chwili obecnej wnioski nie zostały uwzględnione.

Niewłaściwy stan techniczny użytkowanych **maszyn i urządzeń** wystąpił w 30% zakładów objętych kontrolą. Nieprawidłowości dotyczyły głównie braku wychwytnika łańcucha w pilarkach, braku drzwi kabinowych ciągnika służącego do zrywki drewna, siatki zabezpieczającej operatora przed uderzeniem zerwaną liną, osłony wałka przekazywacza mocy. Spośród urządzeń podlegających dozorowi technicznemu (głównie żurawi hydraulicznych montowanych na przyczepach ciągnikowych) 45 było użytkowanych bez decyzji Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającej na ich eksploatację (nieprawidłowość ta miała miejsce w 18% zakładów objętych kontrolą). Właściwe terenowo oddziały UDT zostały powiadomione o tych naruszeniach.

Nieprawidłowości przy organizacji i wykonywaniu **prac szczególnie niebezpiecznych** (usuwanie drzew trudnych: złamanych, wyrwanych, zawieszonych) wystąpiły w co trzecim zakładzie objętym kontrolą i dotyczyły głównie braku nadzoru nad tymi pracami oraz nieokreślenia szczegółowych wymagań bhp przy ich wykonywaniu.

Pozyskiwanie drewna stwarza poważne zagrożenia dla bezpieczeństwa pracy. Świadczą o tym liczne wypadki związane z tą pracą, zazwyczaj ciężkie lub ze skutkiem śmiertelnym. W latach 2015-2017 w zakładach objętych kontrolą zarejestrowano ogółem 76 wypadków przy pracy, w tym 9 śmiertelnych i 9 ciężkich. Główne przyczyny wypadków to: przebywanie i przechodzenie w miejscach niedozwolonych, wejście w obszar zagrożony, nieznanostwo zagrożenia, lekceważenie przepisów

i zasad bhp, lekceważenie zagrożenia, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności. Wśród przyczyn organizacyjnych dominowały: brak nadzoru nad pracownikami, niewłaściwe przygotowanie zawodowe pracowników, nieodpowiednie dojeżdżanie i przejścia oraz zbyt mała obsada osobowa na stanowiskach pracy.

Praca w lesie stwarza nie tylko zagrożenia wypadkowe, ale także chorobowe. Jednym z nich jest **zagrożenie boreliozą**. Według danych Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi – na 2 119 przypadków stwierdzonych w 2016 r. chorób zawodowych 576 stanowiły choroby zakaźne lub pasożytnicze, z których 480 (83,3%) to borelioza. Jest to zjawisko niepokojące zważywszy, że jedynie co trzeci kontrolowany pracodawca zapewnił pracownikom badania przesiewowe na obecność boreliozy. Sytuacja ta mogłaby ulec poprawie, gdyby przedmiotowe badania były obowiązkowe – przeprowadzane w ramach profilaktycznych badań lekarskich pracowników zgodnie z *rozporządzeniem Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy*. Przyczyniłoby się to do zwiększenia wykrywalności boreliozy w jej wczesnym stadium rozwoju i znacznie poprawiłoby efekty leczenia. Zapobiegałoby wykluczeniu pracownika z działalności zawodowej (trwałej niezdolności do pracy) z powodu tej choroby. Wnioski Głównego Inspektora Pracy skierowane do Ministra Zdrowia o wprowadzenie stosownych zmian we wskazówkach metodycznych zawartych w ww. rozporządzeniu nie zostały do tej pory uwzględnione. Również Rada Ochrony Pracy wskazała w 2017 r. na potrzebę wprowadzenia takich zmian.

Z kontroli zrealizowanych w ciągu 3 ostatnich lat wynika, że nastąpił **spadek odsetka osób wykonujących pracę przy pozyskiwaniu i zrywce drewna na innej podstawie niż stosunek pracy** - z 23% w 2015 r. do 11% w 2017 r. Na ten korzystny kierunek zmian miały wpływ kryteria przetargowe na usługi leśne ustanowione przez Lasy Państwowe preferujące podmioty, które zatrudniają głównie pracowników.

Obok kontroli inspektorzy pracy podejmowali również działania promocyjno-prewencyjne, takie jak: szkolenia pracodawców i pracowników, popularyzacja wiedzy na temat bhp, upowszechnianie dobrych praktyk w procesach technologicznych związanych z pozyskaniem i zrywką drewna, kształtowanie nawyków bezpiecznej

pracy w celu zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym, kolportaż wydawnictw zawierających wskazówki o bezpiecznej ścinie drzew i przerzynce drewna.

W ramach działań prewencyjnych 117 podmiotów uzyskało **Dyplom PIP dla zakładów usług leśnych**, po pozytywnym zaliczeniu udziału w programie prewencyjnym i kontroli sprawdzającej stan przestrzegania przepisów.

Wnioski

Z uwagi na poważne zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników występujące w czasie wykonywania prac w lesie, szczególnie przy pozyskiwaniu drewna z wykorzystaniem pilarek, Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuować w 2018 r. systemowe kontrole zakładów usług leśnych. Planowana jest też działalność promocyjno-prewencyjna w tym zakresie, ukierunkowana m.in. na popularyzację nowoczesnych technologii prac leśnych, ograniczających zagrożenia.

Na poprawę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zakładów usług leśnych – w ocenie PIP – miałyby wpływ, oprócz kontroli i działań prewencyjnych, realizacja wspomnianych wniosków legislacyjnych Głównego Inspektora Pracy.

7. BEZPIECZEŃSTWO W TRANSPORCIE I MAGAZYNOWANIU

Zakres kontroli

Na obszarze całego kraju przeprowadzono 1 117 kontroli przestrzegania przepisów bhp w transporcie i magazynowaniu. Ich celem było ograniczenie zagrożeń wypadkowych i zawodowych, w tym uciążliwości związanych z nadmiernym obciążeniem fizycznym.

Czynnościami kontrolnymi objęto szerokie spektrum zakładów, spośród których najliczniejszą grupę stanowiły podmioty prowadzące działalność handlową (57%), zakłady przetwórstwa przemysłowego (27%) oraz centra logistyczno-dystrybucyjne (7%).

W kontrolowanych zakładach wykonywało pracę ok. 190 tys. osób, z czego na podstawie umowy o pracę zatrudnionych było ok. 184 tys. pracowników. Większość z nich (150 tys. pracowników) świadczyła pracę w dużych zakładach (o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników) stanowiących niecałe 9% ogółu przedsiębiorstw objętych kontrolą. Najliczniejszą grupą zakładów (40%) poddaną kontroli były firmy zatrudniające od 10 do 49 pracowników (ogółem 9,3 tys. osób). Zakłady o zatrudnieniu od

50 do 249 pracowników stanowiły 26% objętych kontrolą i zatrudniały ogółem 25 tys. pracowników. Małe przedsiębiorstwa (do 9 pracowników) stanowiły 24% kontrolowanych i świadczyły w nich pracę 1,2 tys. osób.

Diagnoza

Analiza wyników kontroli wskazuje, że **najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyło** szeroko rozumianego **przygotowania pracowników do pracy**, zapewnienia właściwych **instrukcji bhp** oraz **oceny ryzyka zawodowego** związanego z zagrożeniami, które występują podczas transportu i magazynowania.

W połowie kontrolowanych podmiotów stwierdzono, że pracodawcy nie udostępniają pracownikom wymaganych instrukcji bhp, między innymi odnoszących się do stosowanych procesów technologicznych, obsługi maszyn i urządzeń technicznych, czy też postępowania z materiałami niebezpiecznymi. Nieprawidłowości związane z oceną ryzyka zawodowego ujawniono w 34% kontroli. Dotyczyły one nieuwzględniania w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z poruszającymi się w transporcie wewnątrzzakładowym wózkami jezdniowymi, zagrożeń przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych, a także występujących na stanowisku substancji niebezpiecznych i szkodliwych, czynników uciążliwych (hałas, drgania-wibracje o charakterze ogólnym) oraz zapylenia.

W 18% zakładów występowały przypadki wykonywania przez pracowników pracy bez aktualnych orzeczeń lekarskich, natomiast w 29% zakładów przypadki wykonywania pracy bez wymaganych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Najczęściej pracodawcy nie poddawali pracowników szkoleniu okresowemu (124 decyzje inspektorów pracy) oraz wstępnemu na stanowisku pracy (122 decyzje). Wydano 23 decyzje nakazujące przeprowadzenie szkoleń wstępnych ogólnych. Opisane nieprawidłowości dotyczyły ok. 1% ogółu zatrudnionych.

Brak wymaganych kwalifikacji do wykonywania pracy na określonym stanowisku stwierdzono w toku 11% kontroli (w większości dot. operatorów wózków jezdniowych).

Z dokumentacji powypadkowych w kontrolowanych podmiotach wynika, że powtarzającą się przyczyną wypadków było nadmierne obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego wskutek przenoszenia ładunków o wadze przekraczającej dopuszczalne normy, a także nieprawidłowa pozycja ciała podczas ręcznych prac transportowych.

W ocenie inspektorów pracy przyczyny tych wypadków tkwią głównie w nieodpowiednim przygotowaniu pracowników do pracy, niewłaściwie przeprowadzonej

ocenie ryzyka zawodowego przy ręcznych pracach transportowych, a także w niewłaściwej organizacji pracy.

Analiza dokumentacji powypadkowych wskazuje, że często bezpośrednimi przyczynami urazów były: uderzenie pracownika przez środek transportu, upadek z drabiny lub podestu, potknięcie się oraz uderzenie przez upadające przedmioty. Nieprawidłowości będące źródłem zagrożeń to: brak prawidłowego oznakowania dróg i ciągów komunikacyjnych, niedostosowanie ich do użytkowanych środków transportu, a także zły stan techniczny nawierzchni (ujawnione w co drugiej kontroli), magazynowanie towarów w miejscach do tego nieprzeznaczonych (19% kontroli), brak procedur związanych z opracowaniem zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych, brak informacji o obciążeniu podłóg i urządzeń do składowania oraz wskazania miejsca i sposobu składowania (25% kontroli).

Istotne zagrożenie wypadkowe stanowiła również **niewłaściwa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych** (15% kontroli).

Analiza dokumentacji powypadkowych w kontrolowanych zakładach dowodzi, że **ważnym problemem**, który w przyszłości należy monitorować, **są wypadki z udziałem pracowników różnych firm wykonujących pracę w tym samym miejscu**, np. operator wózka – kierowca samochodu ciężarowego lub magazynier – kierowca samochodu ciężarowego. Z dokonanych w trakcie kontroli ustaleń wynika, że istotną przyczyną tego rodzaju wypadków był brak koordynacji działań pracowników różnych przedsiębiorców. Niestety pracodawcy ignorowali obowiązek wyznaczenia koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy pracowników innych podmiotów wykonujących pracę w obszarze miejsc odbioru towarów. Ponadto nie przekazywali zewnętrznym firmom informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników. Niewątpliwie na taki stan rzeczy wpływa pobieżne wypełnianie obowiązków przez służbę bhp oraz tolerowanie odstępstw od wymagań bezpieczeństwa przez osoby sprawujące nadzór nad pracownikami. Tolerowanie niewłaściwych postaw i złych nawyków wśród osób pracujących świadczy także o słabej profilaktyce wypadkowej i o niewyciąganiu wniosków z dotychczasowych doświadczeń, co w konsekwencji ogranicza podejmowanie skutecznych działań zapobiegawczych (w 20 kontrolowanych podmiotach nie podjęto działań zapobiegających podobnym wypadkom).

Wyniki kontroli wskazują, że znaczący wpływ na obniżenie poziomu wypadkowości ma rzetelne przygotowanie pracowników do pracy, wypracowanie właściwych procedur związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz wdrożenie odpowiedniej organizacji pracy.

Nieprawidłowości dotyczące transportu wewnątrzzakładowego, głównie w zakresie eksploatacji urządzeń transportu bliskiego, częściej występowały w małych i średnich przedsiębiorstwach. W dużych firmach stan ten był zadowalający, a w niektórych wprowadzono nawet wewnętrzne procedury zaostrzające wymagania bhp ponad powszechnie obowiązujące. Powyższe wskazuje, że wielkość firmy (pośrednio możliwości finansowe) ma znaczenie dla właściwej organizacji pracy również w zakresie procedur związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa pracy. Jednak nie zasobność firmy, a zatrudnianie kompetentnych pracowników, którzy przekażą kulturę pracy pozostałym, jest bazą, na której należy budować zarządzanie bezpieczeństwem pracy.

Wnioski

W podmiotach objętych kontrolą wyeliminowano zagrożenia potencjalnie wypadkowe oraz spowodowano opracowanie właściwych procedur bezpiecznego wykonywania prac w transporcie i przy magazynowaniu. Tym samym poprawiono stan bezpieczeństwa pracy w tym obszarze. Osiągnięcie długotrwałego efektu poprawy bezpieczeństwa pracy i ograniczenie liczby wypadków przy pracy wymagają zmiany podejścia do kwestii bhp zarówno osób zarządzających bezpieczeństwem pracy w zakładach, jak i samych pracowników. Niezbędne jest także prowadzenie m.in. przez Państwową Inspekcję Pracy odpowiednich działań informacyjno-profilaktycznych.

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

Zakres kontroli

Działania kontrolne PIP w ramach nadzoru rynku mają na celu przede wszystkim zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz życia użytkowników wyrobów. Organy kontroli weryfikują, czy wyroby wprowadzone do obrotu lub oddane do użytku spełniają stosowne wymagania przepisów. Jednocześnie zadaniem systemu nadzoru rynku jest zapewnienie prawidłowej realizacji swobodnego przepływu towarów na rynku unijnym,

przeciwdziałanie powstawaniu barier technicznych i stworzenie warunków dla uczciwej konkurencji. Istotą tego systemu jest przeniesienie odpowiedzialności za zgodność wyrobów z wymaganiami prawnotechnicznymi na podmioty gospodarcze uczestniczące w ich obrocie.

W roku 2017 inspektorzy pracy przeprowadzili 1 419 kontroli w 1 110 podmiotach. Badano, **czy użytkowane w zakładach pracy maszyny, urządzenia techniczne oraz środki ochrony indywidualnej spełniały zasadnicze i inne wymagania**. Sprawdzano wyroby objęte regulacjami **9 dyrektyw** transponowanych do prawa krajowego przepisami dotyczącymi wymagań dla prostych zbiorników ciśnieniowych, środków ochrony indywidualnej, urządzeń spalających paliwa gazowe,

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

Diagnoza

Łącznie kontrolami objęto 1 351 wyrobów. **Inspektorzy pracy zakwestionowali 49% spośród nich, ze względu na różnego rodzaju nieprawidłowości**. Podkreślić należy, że niektóre wyroby podlegały kilku dyrektywom.

Wyniki kontroli z podziałem według dyrektyw

Dyrektywa	Liczba kontrolowanych wyrobów	Odsetek wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia	Liczba wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia
2014/29/UE, 2009/105/WE, 87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe SPV	2	100	2
89/686/EWG środki ochrony indywidualnej PPE	442	22	98
2009/142/WE, 90/396/EWG urządzenia spalające paliwa gazowe GAD	1	100	1
2014/34/UE, 94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	2	100	2
2014/33/UE, 95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LIFT	2	100	2
2014/68/UE, 97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	9	78	7
2006/42/WE, 98/37/WE maszyny MD	879	62	544
2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń, w zakresie emisji hałasu do środowiska NOISE	26	35	9
2014/35/UE, 2006/95/WE, 73/23/EWG sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	205	57	117

Kontrolami ukierunkowanymi na ocenę zgodności z zasadniczymi i innymi wymaganiami wytypowanych grup wyrobów objęto w 2017 r. maszyny do obróbki drewna oraz środki ochrony układu oddechowego.

- **Maszyny do obróbki drewna**

Kontroli poddano 374 urządzenia, wśród nich wyróżnić należy m.in. traki, pilarki, wytaczarki, frezarki,

szlifiarki, wiertarki, prasy oraz maszyny wielofunkcyjne, w tym sterowane numerycznie. **Niezdolności stwierdzono w stosunku do 170 (45%).**

W zakresie spełnienia **wymagań zasadniczych** zakwestionowanych zostało 141 maszyn (38% kontrolowanych). Nieprawidłowości w zakresie **budowy i wykonania** dotyczyły niewłaściwej konstrukcji osłon i innych elementów zabezpieczających lub ich braku. Stwierdzano przypadki niewłaściwego doboru osłon w zakresie minimalnych odległości od stref niebezpiecznych. Niezdolności dotyczące oznakowania wyrobów związane były nie tylko z brakiem informacji umożliwiających ich pełną identyfikację, ale również z brakiem opisów elementów sterowniczych oraz brakiem napisów i piktogramów ostrzegawczych. Stwierdzone wady wyrobów związane były również z niewłaściwym działaniem układów sterowania. Spośród kontrolowanych maszyn 6% nie posiadało **instrukcji użytkownika**. W 21% przypadków wniesiono zastrzeżenia do treści dołączonych instrukcji. Nie zawierały one m.in. informacji mających wpływ na bezpieczeństwo użytkownika maszyn, opisu stanowisk, które mogą zajmować operatorzy, parametrów emitowanego hałasu oraz ostrzeżeń dotyczących niedozwolonych sposobów użytkownika.

W przypadku 136 maszyn (36%) stwierdzono niezgodności dotyczące braku lub niewłaściwej treści **deklaracji zgodności**. Dokumenty nie zawierały m.in.: pełnej nazwy i adresu producenta, danych osoby upoważnionej do przygotowania dokumentacji technicznej, wszystkich mających zastosowanie dyrektyw, a w niektórych przypadkach przywołano przepisy już nieobowiązujące. Przeprowadzone kontrole wykazały, że 6% kontrolowanych maszyn do obróbki drewna nie zostało oznakowanych **znakiem CE**, podobna ilość została oznakowana tym znakiem w sposób nieprawidłowy. Odchylenia dotyczyły niezachowania odpowiednich proporcji oznakowania oraz techniki jego wykonania i miejsca naniesienia.

Kontrolami objęto wyroby wyprodukowane zarówno w krajach Unii Europejskiej, w tym w Polsce, jak i na rynkach zewnętrznych. W każdej z grup pochodzenia wyrobu ujawniano wyroby niezgodne, przy czym uchybienia w wyrobach znanych europejskich producentów dotyczyły głównie wymagań formalnych i wynikały po części z zaniedbań dystrybutorów. W dalszym ciągu problem stanowią urządzenia wykonane na własne potrzeby przez użytkowników. Niejednokrotnie wyroby takie stwarzają poważne zagrożenie dla zdrowia i życia obsługujących je osób z uwagi na brak podstawowych osłon elementów przeniesienia napędu, a także brak elementów zabezpieczających strefę roboczą narzędzia.

- **Środki ochrony układu oddechowego**

Inspektorzy pracy skontrolowali 383 różne typy środków ochrony układu oddechowego, takie jak: półmaski filtrujące; filtry, pochłaniacze i filtropochłaniacze kompletowane z maskami lub półmaskami; aparaty oddechowe, w tym izolujące. **Zastrzeżenia wniesiono w stosunku do 66 spośród nich (17%).**

W przypadku **wymagań zasadniczych** uwagi dotyczyły 52 wyrobów (14% kontrolowanych). Najwięcej uchybień wiązało się z nieprawidłową treścią **instrukcji użytkownika**. W zakwestionowanych instrukcjach (10%) brakowało koniecznych informacji w zakresie m.in.: klasy ochrony faktycznie zapewnianej przez środek ochrony układu oddechowego, prawidłowego zakładania i dopasowania, zaleceń odnoszących się do momentu, kiedy wyrób nie powinien być dalej stosowany, ostrzeżeń przed problemami, jakie mogą wyniknąć w trakcie jego noszenia. Niezdolności polegały również na braku instrukcji użytkownika w języku polskim lub jej niedołączeniu do wszystkich opakowań dostępnych w handlu (3%), gdyż nie zawsze sprzedawcy przestrzegali reguły przekazania tego dokumentu każdemu nabywcy wyrobu. Sprawdzone przez inspektorów pracy środki ochrony układu oddechowego w mniejszym stopniu nie spełniały wymagań dotyczących **oznakowania**, jednak użytkowanie wyrobów bez naniesionych elementów identyfikacyjnych bądź dopuszczalnego okresu przechowywania w istotny sposób wpływa na bezpieczeństwo osób je stosujących.

W odniesieniu do 12 ocenionych **deklaracji zgodności** ujawniono nieprawidłowości polegające na braku wszystkich wymaganych danych, np. o jednostce notyfikowanej, która wydała certyfikat oceny typu czy wskazania, w jaki sposób realizowany jest nadzór nad procesem produkcji.

Środki ochrony układu oddechowego zabezpieczają przed zagrożeniami, które mogą mieć bardzo poważne konsekwencje dla zdrowia i życia pracowników. Z tego względu producent takich wyrobów powinien spełnić ściśle ustalone procedury, w tym zlecić dokonanie oceny typu niezależnej jednostce notyfikowanej, która stwierdzi i zaświadczy, że dany środek ochrony indywidualnej spełnia wymagania przepisów oraz zapewni nadzór jednostki notyfikowanej nad jego produkcją. Kontrole wykazały przypadki naruszenia tego obowiązku, choć – co należy podkreślić – miały one charakter incydentalny. Jeden z nich dotyczył producenta, który umieścił na opakowaniu półmasek **znak CE**, ale aby nie ponosić kosztów udziału jednostki notyfikowanej, zakwalifikował je jako chroniące tylko przed minimalnym ryzykiem. Dodatkowo naniósł informację: „produkt nie jest przeznaczony do

ochrony układu oddechowego”, mimo że jego konstrukcja i zalecany sposób użycia mogły sugerować pracodawcom właśnie takie zastosowanie.

Pozostałe **594 wyroby skontrolowano w ramach zadań stałych PIP. Zastrzeżenia wzbudziło 425 (72%)**. Wysoki odsetek nieprawidłowości stwierdzony podczas takich kontroli wynika z faktu, że były to w szczególności kontrole interwencyjne po otrzymaniu informacji o podejrzeniu wad konkretnych wyrobów.

Jeśli wyniki kontroli – zarówno maszyn do obróbki drewna, środków ochrony układu oddechowego, jak i innych wyrobów – były negatywne, inspektorzy pracy stosowali środki prawne adekwatne do stopnia stwierdzonych naruszeń, zgodnie z europejskimi i polskimi przepisami. W razie niezgodności niepowodujących poważnego zagrożenia lub możliwych do szybkiego wyeliminowania, występowano do producentów, importerów i dostawców o podjęcie stosownych kroków bądź wycofanie wyrobu z obrotu lub z użytku w określonym terminie. **Wskutek działań naprawczych usunięte zostały uchybienia dotyczące 391 wyrobów**, w tym 318 maszyn i urządzeń technicznych oraz 73 środków ochrony indywidualnej.

W sytuacji ujawnienia poważnych niezgodności wyrobów z zasadniczymi wymaganiami, a także gdy podmioty gospodarcze nie przedstawiły dowodów podjęcia dobrowolnych działań naprawczych, dokumentację kontroli przekazywano okręgowemu inspektorowi pracy, właściwemu terytorialnie ze względu na siedzibę podmiotu odpowiedzialnego za wady wyrobu, do wszczęcia postępowania administracyjnego. **W 2017 r. prowadzono 49 postępowań**, w tym 42 w sprawie maszyn i innych urządzeń technicznych i 7 w sprawie środków ochrony indywidualnej.

Działając na podstawie art. 45-47c *ustawy o systemie oceny zgodności*, inspektorzy pracy kierowali do prokuratury **zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez podmioty odpowiedzialne za wyroby**. W roku 2017 skierowano 6 takich zawiadomień, które dotyczyły: centrum tokarskiego CNC, frezarki sterowanej numerycznie, maszyny do wytwarzania worków i toreb z tworzywa sztucznego, podestu ruchomego wchodzącego w skład linii rozbiórki mięsa, pilarki taśmowej oraz żurawia wieżowego. Sprawy pozostają w trakcie procedowania (wg stanu na dzień 28.02.2018 r.).

W przypadkach, gdy stwierdzone nieprawidłowości były możliwe do usunięcia wyłącznie przez **podmiot mający siedzibę na terenie innego państwa członkowskiego UE/EOG**, o wynikach kontroli powiadamiano organ nadzoru rynku w tym kraju. Właściwym organom przekazano informacje o 29 wyrobach. Do Niemiec przekazano wyniki kontroli linii do produkcji broszur,

automatycznej paletyzarki, okleiniarki do obrzeży, prasy belującej, dwóch pras do łączenia narożników, żurawia wieżowego oraz stacji grzewczej; do Czech – pikowarki ze ścięciem łańcuszkowym, jednostronnej grubiarce górnowrzecionowej, dwóch pras brykietujących; do Włoch – linii drukarskiej, kabiny lakierniczej i frezarki CNC; do Szwecji – wiertarki kolumnowej i dwóch wycinarek wodnych; na Węgry – prasy kanałowej do bel; na Litwę – maszyny fasującej; do Belgii – trzech suszarek; do Hiszpanii – prasy hydraulicznej; do Holandii – przetwornicy kartonów; do Austrii – szlifierki szerokotaśmowej; do Danii – półmiski ochronnej i filtra cząstek; do Francji – aparatu oddechowego. Niezależnie od przekazanych za granicę informacji, w przypadku ujawnienia bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia inspektorzy pracy podejmowali stosowne kroki zmierzające do wyeliminowania groźnego niebezpieczeństwa.

W ramach nadzoru rynku inspektorzy PIP wydają **opinie w sprawie spełniania wymagań przez wyroby sprowadzane z państw trzecich (spoza UE/EOG)** w trybie określonym w *rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady WE nr 765/2008 z dnia 9 lipca 2008 r. ustanawiającym wymagania w zakresie akredytacji i nadzoru rynku odnoszące się do warunków wprowadzania produktów do obrotu i uchylającym rozporządzenie (EWG) nr 339/93*. Wnioski o wydanie opinii kierują do okręgowych inspektoratów pracy organy celne po zatrzymaniu na granicy wyrobów, co do których istnieje uzasadnione podejrzenie, że mogą nie spełniać wymagań technicznych lub prawnych. W 2017 r. zarejestrowano **222 takie wnioski**. W związku z otrzymanymi wnioskami inspektorzy pracy, po przeprowadzeniu kontroli dokumentacji i wyrobów na terenie organu celnego lub innego miejsca ich przechowywania, wydali 83 opinie pozytywne. W 125 przypadkach wykazano naruszenia przepisów i opinie były negatywne. Wskutek tego nieprawidłowe wyroby nie zostały dopuszczone do obrotu lub zostały dopuszczone po usunięciu stwierdzonych uchybień. W 14 przypadkach – brak było przesłanek do zajęcia stanowiska w sprawie, ponieważ wnioski dotyczyły wyrobów nieobjętych kompetencjami PIP.

Kontrola na granicy służy eliminowaniu zjawiska importu wyrobów bez spełnienia odpowiednich wymagań. Działania podjęte w pierwszym miejscu ich wprowadzania na unijny rynek są skuteczną formą eliminacji takich praktyk, a jednocześnie chronią pracodawców przed nabyciem maszyn i środków ochrony indywidualnej, które nie gwarantują zgodności z przepisami Kodeksu pracy.

Wraz z kontrolami podejmowane były **działania prewencyjne popularyzujące problematykę zasadniczych i innych wymagań oraz nadzoru rynku**.

Inspektorzy pracy udzielali porad i informacji technicznych dotyczących poszczególnych rodzajów wyrobów i procedur związanych z oceną zgodności. Prowadzono szkolenia dla producentów, importerów i pracodawców – użytkowników wyrobów, w czasie których wykorzystywano prezentacje i wydawnictwa przygotowane przez PIP. Ponadto wymienione zagadnienia propagowano poprzez udział w seminariach, konferencjach, jak również branżowych targach obejmujących swoim zakresem wyroby będące w kręgu zainteresowania urzędu.

Na podstawie wyników kontroli można stwierdzić, że przyczyną nieprawidłowości są **niedopatrzania osób** sprawujących kontrolę nad procesem produkcji wyrobów, a także odpowiedzialnych za sporządzenie dokumentacji technicznej, instrukcji użytkownika i deklaracji zgodności.

Powodem działań w kolizji z przepisami są też **czynniki ekonomiczne**. Przeprowadzenie kompleksowej procedury oceny zgodności z wymaganiami zasadniczymi nie jest możliwe bez odpowiedniego nakładu finansowego ze strony wytwórcy. Zaniechania w tym zakresie bezpośrednio przekładają się na jakość wykonania, a w przypadku maszyn także na sprawność urządzeń ochronnych. Pozytywne jest jednak to, że coraz więcej pracodawców, zarówno ze względu na niezawodność, łatwy dostęp do części zamiennych i serwisu, ale również bezpieczeństwo pracy, nabywa wyroby profesjonalnych wytwórców liczących się na europejskim rynku. Takie postępowanie użytkowników pozwala na zdecydowane ograniczanie popytu na wyroby niepewne, proponowane przez mniejszych, nadal aktywnie działających nieuczciwych producentów, importerów i sprzedawców.

Przedsiębiorcy wskazują na dokonane w ostatnim czasie **nowelizacje dyrektyw (obecnie zastępowanych rozporządzeniami Parlamentu Europejskiego i Rady) oraz częste aktualizowanie powiązanych z nimi norm zharmonizowanych**. W praktyce zastosowanie tych norm jest traktowane jako spełnienie wymagań. Do części podmiotów gospodarczych zmiany legislacyjne nie zawsze docierają.

Warto też zwrócić uwagę na **złożoność krajowych przepisów podstawowych dla funkcjonowania systemu oceny zgodności i systemu kontroli wyrobów**. Od 20 kwietnia 2016 r. weszła w życie *ustawa o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku*, która zapewnia spójność polskich przepisów z unijnymi nowymi ramami prawnymi (NFL). Jednocześnie pozostaje w mocy wcześniej obowiązująca *ustawa o systemie oceny zgodności* w zakresie wyrobów podlegających dyrektywom jeszcze nieprzystosowanym do tych regulacji. Taki stan prawny jest niezbyt przejrzysty dla przedsiębiorców i inspektorów pracy.

Wnioski

Wyniki działań PIP w ramach nadzoru rynku prowadzą do następującej konkluzji:

- konieczne jest kontynuowanie kontroli, szczególnie w zakresie maszyn i środków ochrony indywidualnej,
- istnieje potrzeba prowadzenia przedsięwzięć upowszechniających tematykę zasadniczych i innych wymagań,
- wskazane jest dalsze zacieśnianie współpracy z organami celnymi w celu podejmowania działań zmierzających do ograniczenia napływu z krajów trzecich wyrobów niezgodnych z przepisami.

9. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Zakres kontroli

Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła łącznie 1 603 kontrole w 1 334 podmiotach zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Kontrolami objęto pracodawców chronionego rynku pracy, tj. prowadzących zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej, oraz pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy. W 305 zakładach pracy chronionej i w 30 zakładach aktywności zawodowej przeprowadzono kontrole planowe, sprawdzające w szczególności spełnianie wymogów warunkujących posiadanie statusu, określonych w przepisach *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Ponadto, w ramach kontroli planowych, sprawdzono warunki pracy pracowników niepełnosprawnych u 185 pracodawców otwartego rynku pracy. Pozostałe kontrole odbyły się na wniosek pracodawców/organizatorów lub starostów (których zadania w zakresie realizacji obowiązków wynikających z ww. ustawy wykonują często powiatowe urzędy pracy lub powiatowe centra pomocy rodzinie).

W kontrolowanych jednostkach świadczyło pracę 146 tys. osób, w tym 123 tys. w ramach stosunku pracy. Kontrole dały możliwość oceny warunków wykonywania pracy 66 685 osób niepełnosprawnych.

W 172 podmiotach przeprowadzono również 208 kontroli związanych z badaniem skarg pracowniczych skierowanych przez osoby niepełnosprawne. W podmiotach świadczyło pracę ponad 74 tys. osób, w tym ponad 55 tys. było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Diagnoza

Podobnie jak w latach ubiegłych w zakładach pracy już posiadających status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej, a także w planowo kontrolowanych zakładach otwartego rynku pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne, odsetek nieprawidłowości w zakresie przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, był wyższy niż w zakładach pracy ubiegających się o taki status lub o dofinansowanie stanowiska pracy organizowanego dla osoby niepełnosprawnej. Powodem lepszego stanu przestrzegania przepisów prawa w zakładach ubiegających się o opinię Państwowej Inspekcji Pracy, warunkującą uzyskanie statusu lub zwrotu kosztów związanych z organizacją stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, jest możliwość przygotowania się do kontroli inspektora pracy. Są to kontrole prowadzone na wniosek pracodawcy/organizatora lub starosty.

Stwierdzona podczas kontroli zakładów znacząca liczba osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę, stanowiąca 84% w stosunku do ogólnej liczby świadczących pracę, pozwala sformułować tezę, że wprowadzona przepisami minimalna kwota wynagrodzenia za pracę zleceniobiorcy spowodowała spadek liczby zawieranych umów cywilnoprawnych, w szczególności w zakładach zajmujących się ochroną osób i mienia.

• Kontrole zaplanowane

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

Zakłady pracy chronionej w większości wykonywały działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (49%), następnie usług administrowania (25%), w tym głównie usług ochroniarskich, handlu i napraw (13%) oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych (4%). Najwięcej osób świadczyło pracę w ramach sekcji usługi administrowania – 23,4 tys. pracujących (51% pracujących w zpch), w tym 19,4 tys. na podstawie umowy o pracę. Dla porównania w ramach sekcji przetwórstwo przemysłowe, w której skontrolowano prawie dwa razy więcej zakładów, świadczyło pracę 13,9 tys. osób (30% pracujących w zpch), w tym 13,5 tys. na podstawie umowy o pracę.

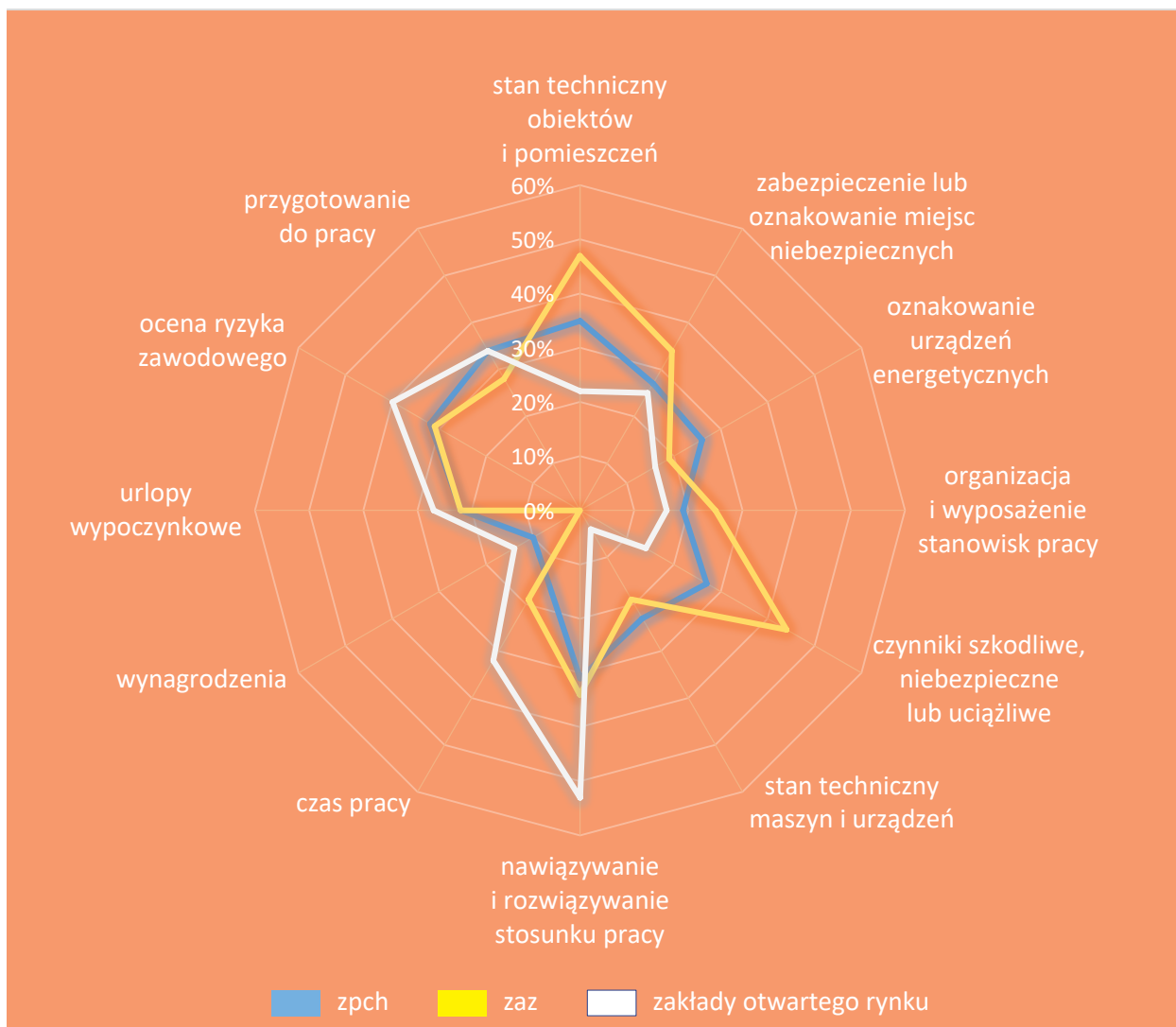
Zakłady aktywności zawodowej prowadziły najczęściej działalność pozostałą usługową (47%), a następnie przetwórstwa przemysłowego (20%), działalność w zakresie zakwaterowania i usług gastronomicznych (13%) oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (13%). Udział procentowy osób zatrudnionych w poszczególnych rodzajach działalności rozkładał się bardziej równomiernie niż w odniesieniu do skontrolowanych zakładów pracy chronionej.

W wyniku kontroli w zakładach pracy chronionej zostało skierowanych 7 pism informujących wojewodów o nieprawidłowościach. Dotyczyły one sytuacji prowadzenia działalności w miejscach nieujętych w decyzji przyznającej pracodawcy status prowadzącego zakład pracy chronionej. W 6 przypadkach inspektorzy pracy po przeprowadzonych kontrolach wydali opinie pozytywne. Pomimo to jeden z pracodawców zrezygnował ze statusu prowadzącego zakład pracy chronionej. W jednym przypadku sprawa jest w toku. Natomiast żadna z kontroli nie zakończyła się uchynieniem wydanej przez inspektora pracy decyzji stwierdzającej spełnianie warunków, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tj. decyzji warunkującej przyznanie pracodawcy statusu prowadzącego zakład pracy chronionej).

Najczęściej występujące nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy dotyczyły:

- niewłaściwego stanu technicznego użytkowanych obiektów i pomieszczeń pracy (35% kontroli zpch i 47% kontroli zaz);
- braku zabezpieczenia lub oznakowania miejsc niebezpiecznych, takich jak: różnice poziomów, progi, nadproża, miejscowe obniżenie stropu, jak również nielicznych przypadków niedostosowania obiektów do potrzeb osób niepełnosprawnych (27% kontroli zpch i 34% kontroli zaz);
- braku oznakowania urządzeń energetycznych umożliwiającego ich identyfikację, braku pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej podstawowej i przy uszkodzeniu (26% kontroli zpch i 19% kontroli zaz);
- organizacji i wyposażenia stanowisk pracy (19% kontroli zpch i 25% kontroli zaz);
- występowania czynników szkodliwych, niebezpiecznych lub uciążliwych (27% kontroli zpch i 44% kontroli zaz);
- stanu technicznego użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych; uchybienia polegały w szczególności na nieodpowiednich urządzeniach ochronnych

**SKALA NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKRESIE ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH
(% KONTROLI, W KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW)**



lub ich braku, uchybieniach w zakresie wyposażenia użytkowanych maszyn w urządzenia sterownicze, mające wpływ na bezpieczeństwo obsługi oraz w zakresie wyposażania w urządzenia do uruchamiania lub całkowitego i awaryjnego zatrzymania, a także braku instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych (23% kontroli zpch i 19% kontroli zaz).

W kontrolowanych zakładach pracy chronionej nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa dotyczyły przede wszystkim tych zakładów, w których pracownicy wykonywali pracę w obiektach i pomieszczeniach użytkowanych przez pracodawcę (będących w dyspozycji pracodawcy). Chodzi zwłaszcza o pracodawców ujętych w grupie „przetwórstwo przemysłowe”. Dlatego znacząca liczba wydanych decyzji (63%) odnosi

się właśnie do tej grupy zakładów pracy. Pracownicy zatrudnieni u pracodawców świadczących usługi administracyjne najczęściej wykonywali pracę w pomieszczeniach użytkowanych przez innych pracodawców lub u pracodawcy użytkownika. Możliwości przeprowadzenia kontroli w tych zakładach są ograniczone już przez zapis ustawy, który wskazuje do oceny pomieszczenia użytkowane przez pracodawcę, a także z uwagi na znaczne rozproszenie miejsc wykonywania pracy przez pracowników tych zakładów, użyczonych innym pracodawcom.

Najwięcej **nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy** dotyczyło nieprzestrzegania przepisów związanych ze stosunkiem pracy. Uchybienia stwierdzono w 31% kontroli przeprowadzonych w zakładach pracy chronionej i w 34% kontroli w zakładach aktywności zawodowej. Najczęściej polegały one na nieudzieleniu pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia

bądź udzieleniu nieprawidłowej informacji o normach czasu pracy osób niepełnosprawnych poprzez wskazanie norm kodeksowych, a nie norm wynikających z *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Szczególne normy czasu pracy osób niepełnosprawnych nie były uwzględniane w części regulaminów pracy i obwieszczeń lub znajdujące się w nich zapisy zawierały błędy.

Nieprawidłowości dotyczące zagadnień **czasu pracy** wystąpiły w 13% kontroli zakładów pracy chronionej i 19% kontroli w zakładach aktywności zawodowej. Najczęściej były to błędy w prowadzeniu ewidencji czasu pracy lub jej brak. Stwierdzono pojedyncze przypadki zatrudniania osób niepełnosprawnych niezgodnie z obowiązującymi przepisami, np. zatrudnienie tych osób w godzinach nadliczbowych bez zgody lekarza na pracę w przedłużonym wymiarze czasu pracy, zatrudnianie w tej samej dobie pracowniczej, niezapewnienie co 4 niedzieli wolnej. Kontrole przeprowadzone w zakładach pracy chronionej wykazały, podobnie jak w latach ubiegłych, że zdecydowana większość pracowników niepełnosprawnych posiada zgodę lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę medyczną na zatrudnianie powyżej obowiązujących norm czasu pracy, wynikających ze szczególnych uprawnień, w tym w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Wnioski pracowników kierowane do lekarza o wyrażenie takiej zgody sporządzane są równocześnie ze skierowaniem na wstępne badania profilaktyczne, często na firmowych drukach. Można więc uznać, że faktycznym wnioskodawcą jest pracodawca, któremu w związku z brakiem pracowników na rynku zależy na tym, aby uzyskać zgodę lekarza na zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego w przedłużonych normach czasu pracy.

Pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej zwracają coraz większą uwagę na przestrzeganie przepisów dotyczących wypłaty **wynagrodzenia za pracę**. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 10% kontroli zakładów pracy chronionej. W jednym przypadku inspektor pracy skierował do pracodawcy nakaz płatniczy w celu wyegzekwowania należnych wynagrodzeń. Ten przykład rażącego naruszenia przepisów miał miejsce w jednym z zakładów pracy chronionej, w którym 13 osobom niepełnosprawnym nie naliczono i nie wypłacono wynagrodzenia w łącznej kwocie 51,3 tys. zł. W zakładach aktywności zawodowej nie stwierdzono takich nieprawidłowości.

Naruszenia przepisów o udzielaniu **urlopów wypoczynkowych** oraz urlopów **dotatkowych** osobom z orzeczonym umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności stwierdzono w 22% kontroli

przeprowadzonych w zakładach pracy chronionej i 22% kontroli w zakładach aktywności zawodowej. Najczęściej dotyczyły one nieudzielenia pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych lub udzielenia ich po 30 września następnego roku.

W zakresie **zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem** pracowników najwięcej nieprawidłowości związanych było z oceną ryzyka zawodowego. Nieprawidłowości tego rodzaju stwierdzono w 32% skontrolowanych zakładów pracy chronionej oraz 31% zakładów aktywności zawodowej. Taki stan faktyczny pozwala sformułować tezę, że pracodawcy nadal nie traktują oceny ryzyka zawodowego jako skutecznego narzędzia do ograniczenia zagrożeń w miejscu pracy, pomocnego również w dostosowaniu stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Traktują ocenę jedynie jako wymóg formalny. Ponadto w wielu przypadkach w ocenie ryzyka nie uwzględniono szczególnych uwarunkowań związanych z niepełnosprawnością pracownika (m.in. predyspozycji do pracy, organizacji i dostosowania stanowiska pracy do jego możliwości).

Zagadnienia **przygotowania pracowników do pracy** (tj. szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz profilaktycznych badań lekarskich) były przedmiotem decyzji inspektorów pracy w 34% kontroli w zakładach pracy chronionej i 28% – w zakładach aktywności zawodowej. Nieprawidłowości dotyczyły zarówno szkoleń wstępnych, w szczególności instruktażu stanowiskowego, jak i okresowych (brak lub nieterminowość przeprowadzania). Stwierdzono również pojedyncze przypadki niezapewnienia wymaganych programów szkoleń określających tematykę i czas trwania szkolenia okresowego. W zakresie profilaktycznych badań lekarskich nie odnotowano znaczących nieprawidłowości. Ujawniono nieliczne przypadki dopuszczenia do pracy pracownika niepełnosprawnego bez aktualnego orzeczenia lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy.

Analiza nieprawidłowości stwierdzanych w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w dwóch grupach zakładów reprezentujących chroniony rynek pracy wskazuje na podobny poziom dostosowania do wymogów przepisów. Dość długi okres funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej spowodował, że podobnie jak w zakładach pracy chronionej mamy do czynienia z procesami zużycia obiektów, ich wyposażenia, infrastruktury technicznej itp. Stąd większa niż w latach poprzednich liczba stwierdzanych nieprawidłowości w różnych obszarach.

Utrzymuje się tendencja do rezygnacji pracodawców z posiadania statusu prowadzącego zakład

pracy chronionej. Dotyczy to zwłaszcza zakładów produkcyjnych, ze względu na ich wysokie koszty stałe w porównaniu z zakładami usługowymi, w szczególności zajmującymi się ochroną lub sprzątnięciem. Rezygnacja ze statusu spowodowana jest również trudnościami w pozyskaniu do pracy osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, często o określonych kwalifikacjach, w celu utrzymania wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Przyczyniła się do tego zapewne trwająca od wielu lat zmiana w koncepcji zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zrównanie wsparcia chronionego rynku pracy, tworzącego enklawy osób niepełnosprawnych, z otwartym rynkiem pracy, który w większym stopniu sprzyja integracji tych osób w społeczeństwie – sprawia, że rynek otwarty coraz częściej i chętniej sięga po pracowników niepełnosprawnych. Prawdopodobnie z tego również powodu w zakładach pracy chronionej zajmujących się działalnością produkcyjną zauważalny był brak przyrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Lepiej w tym zakresie przedstawiała się sytuacja w zakładach świadczących usługi, np. sprzątnięcia czy ochrony mienia i osób. Jednak głównie zatrudniane były osoby z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności. Obserwuje się, że na rynku pracy są poszukiwane osoby z wyższym stopniem niepełnosprawności, w tym z tytułu „schorzenia specjalnego”, ale niejednokrotnie bez uwzględnienia realnych możliwości wykonywania przez nie określonego rodzaju pracy. Zatrudnianie osób z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu lekkim występowało sporadycznie, głównie w sytuacjach organizowania nowego stanowiska pracy z refundacją kosztów jego wyposażenia ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Przeprowadzono również kontrole planowe u pracodawców **zatrudniających osoby niepełnosprawne na rynku otwartym** (na podstawie art. 4 ust. 6 *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*). Były to kontrole u pracodawców, którzy nie występowali do PIP o opinię dotyczącą stanowisk pracy osób niepełnosprawnych lub występowali o taką opinię w latach ubiegłych, a także u pracodawców, którzy zrezygnowali ze statusu zakładu pracy chronionej lub go utracili.

Najczęściej w grupie kontrolowanych zakładów ujawniono nieprawidłowości dotyczące nawiązywania **stosunku pracy** (53%). Najczęściej stwierdzano nieprawidłowe sporządzenie informacji o warunkach zatrudnienia, w szczególności polegające na błędnym wskazaniu pracownikowi niepełnosprawnemu w stopniu znacznym lub umiarkowanym obowiązującej normy dziennej i tygodniowej czasu pracy.

Kolejne grupy zagadnień, w których w znacznej liczbie kontroli stwierdzono nieprawidłowości, to **ocena ryzyka zawodowego** (40% kontroli) oraz **przygotowanie pracowników do pracy** (34% kontroli). Najczęściej, podobnie jak w zakładach pracy chronionej, w ocenie ryzyka zawodowego nie uwzględniano szczególnych uwarunkowań związanych z niepełnosprawnością pracownika (m.in. predyspozycji do pracy, dostosowania i organizacji stanowiska pracy do jego możliwości), jak również nie zostały wzięte pod uwagę wszystkie zagrożenia zawodowe. Najczęściej powtarzające się nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników do pracy polegały na braku szkoleń okresowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontrola przestrzegania przepisów technicznego **bezpieczeństwa pracy na stanowiskach pracy osób niepełnosprawnych** w tej grupie zakładów wykazała nieprawidłowości w zakresie:

- stanu technicznego użytkowanych obiektów i pomieszczeń pracy (22% kontroli),
- zabezpieczenia lub oznakowania miejsc niebezpiecznych, takich jak różnice poziomów, progi, nadproża, miejscowe obniżenie stropu (26% kontroli),
- oznakowania urządzeń energetycznych umożliwiającego ich identyfikację, braku pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej podstawowej i przy uszkodzeniu (16% kontroli),
- organizacji i wyposażenia stanowisk pracy (16% kontroli),
- występowania czynników szkodliwych, niebezpiecznych lub uciążliwych (14% kontroli),
- oświetlenia na stanowiskach pracy, najczęściej braku pomiarów parametrów oświetlenia (15% kontroli),
- stanu technicznego użytkowanych maszyn i urządzeń oraz braku instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych (4% kontroli).

W zakresie **prawnej ochrony pracy** największe problemy dotyczyły przestrzegania przepisów o:

- urlopach pracowniczych – wypoczynkowych i dodatkowych (27% kontroli),
- wynagrodzeniu za pracę i innych świadczeniach wynikających ze stosunku pracy (14% kontroli).

Zaległości urlopowe 350 pracowników niepełnosprawnych zostały uregulowane poprzez skierowanie do pracodawców 64 wystąpień. Uregulowano również kwestie związane z wynagradzaniem pracowników poprzez skierowanie 34 wystąpień (146 pracowników) oraz 2 polecenia wykonanych w trakcie kontroli.

- **Kontrole na wniosek pracodawcy, powiatowego urzędu pracy, powiatowego centrum pomocy rodzinie lub starosty**

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole u pracodawców:

- ✓ ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej (w tym ponownie z powodu zmiany lokalizacji) lub posiadających taki status, a ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej utworzonej jednostce organizacyjnej lub ubiegających się o dofinansowanie ze środków PFRON organizowanego stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej (248 kontroli w 175 zakładach),
- ✓ ubiegających się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej lub posiadających taki status, a ubiegających się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej utworzonej jednostce organizacyjnej lub ubiegających się o dofinansowanie ze środków PFRON organizowanego stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej (29 kontroli w 23 zakładach),
- ✓ organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy i ubiegających się o dofinansowanie ze środków PFRON (688 kontroli w 616 zakładach).

Większość złożonych wniosków dotyczących stanowisk pracy organizowanych dla osób niepełnosprawnych, zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy, wiązała się z możliwością wykorzystania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na wyposażenie tych stanowisk (na podstawie art. 26e ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych). Tylko pojedyncze wnioski dotyczyły zwrotu kosztów z tytułu przystosowania stanowisk pracy i adaptacji pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych (na podstawie art. 26 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

Liczba wniosków kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy o opinię w przypadkach wyżej wymienionych każdego roku jest niższa w porównaniu z rokiem wcześniejszym. Środki przewidziane w PFRON na refundację kosztów wyposażenia stanowisk pracy osób niepełnosprawnych w pewnym stopniu stymulują zwiększenie zatrudnienia tych osób. Pomimo że pracodawcy korzystają z finansowania zakupu wyposażenia stanowiska wynikającego z konkretnych potrzeb firmy, **nie są jednak zainteresowani organizowaniem stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych, które wymagałyby przystosowania do ich indywidualnych potrzeb związanych z ograniczeniami** (w szczególności

w przypadkach, gdy konieczne jest zastosowanie specjalnego oprzyrządowania lub zlikwidowanie barier architektonicznych, ponieważ wiąże się to z poniesieniem większych kosztów). Tym samym zatrudnianie osób niepełnosprawnych z poważnymi dysfunkcjami, w tym poruszających się na wózkach inwalidzkich lub wspomagających się przyrządami ortopedycznymi, jest znikome i ta tendencja się utrzymuje.

U pracodawców otwartego rynku pracy, organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych, stwierdzono występowanie nieprawidłowości w poszczególnych obszarach problemowych w znaczącej liczbie kontroli. Najwięcej uchybień ujawniono w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących stosunku pracy (22% kontroli) oraz oceny ryzyka zawodowego (21% kontroli). W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy ujawnione uchybienia dotyczyły:

- przygotowania pracowników do pracy – szkoleń wstępnych ogólnych i stanowiskowych, wstępnych badań profilaktycznych (10% kontroli),
- zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych, utrudnień lub fizycznych przeszkód ograniczających dostęp osobom niepełnosprawnym (9% kontroli),
- występowania czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych (10% kontroli),
- oświetlenia pomieszczeń i stanowisk pracy (9% kontroli),
- wyposażenia i organizacji stanowiska pracy (9% kontroli),
- eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych (10% kontroli).

W pozostałych grupach, tj. u pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej lub zakłady aktywności zawodowej i występujących z wnioskami o opinię, nieprawidłowości w zakresie poszczególnych zagadnień wystąpiły w mniejszym odsetku kontroli.

- **Kontrole związane z badaniem skarg pracowników niepełnosprawnych**

Zagadnienia będące przedmiotem skarg składanych przez pracowników niepełnosprawnych nie różniły się znacząco od ujmowanych w skargach pozostałych osób (pracowników). Pracownicy niepełnosprawni najczęściej zgłaszali do Państwowej Inspekcji Pracy nieprawidłowości z obszaru prawnej ochrony pracy, takie jak:

- niewypłacanie lub zaniżanie wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń ze stosunku pracy (np. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego),

- niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacenie dodatku lub ryczałtu za pracę w porze nocnej,
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- naruszanie przez pracodawcę norm czasu pracy, przede wszystkim wynikających z przepisów szczególnych,
- zatrudnianie w porze nocnej lub godzinach nadliczbowych wbrew obowiązującym regulacjom,
- nieprawidłowości przy zawieraniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy.

W związku ze stwierdzonymi zaległościami w wypłacie wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy wydali 10 decyzji płacowych, nakazujących wypłatę 375,4 tys. zł 243 pracownikom.

Osoby niepełnosprawne zwykle rzadziej poruszały w swoich skargach problematykę bhp i najczęściej wskazywały następujące nieprawidłowości:

- nieodpowiednie wyposażenie w odzież roboczą i ochronną albo jej brak lub niezapewnienie środków ochrony indywidualnej,
- niewłaściwie przeprowadzone badania profilaktyczne oraz szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy bądź ich brak,
- uchybienia przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- niewłaściwy stan pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Wnioski

Wyniki kontroli, a także analiza skarg i porad z zakresu prawa pracy oraz zgłaszanych problemów w związku z aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych, wskazują na potrzebę:

- monitorowania warunków pracy osób niepełnosprawnych, zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy,
- prowadzenia działań informacyjnych przez okręgowe inspektoraty pracy oraz dysponentów środków finansowych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wśród pracodawców otwartego rynku pracy, którzy utworzyli lub zamierzają utworzyć stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych, w zakresie wymogów, jakie powinien spełniać zakład pracy zatrudniający osoby niepełnosprawne oraz szczególnych uprawnień tych osób wynikających z *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*,

- popularyzacji wyników kontroli zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne wśród organów władz rządowych i publicznych oraz instytucji zainteresowanych stałą poprawą warunków życia i pracy osób niepełnosprawnych.

Ponadto nadal aktualne są wnioski zawarte w wystąpieniu skierowanym przez Głównego Inspektora Pracy do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 23 stycznia 2018 r. Zgodnie z pisemnym zapewnieniem Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych przedstawione propozycje nie zostaną pominięte przy dokonywaniu analizy, a następnie przygotowaniu propozycji ewentualnych zmian w systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

10. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW USTAWY O PRODUKTACH BIOBÓJCZYCH

Zakres kontroli

Państwowa Inspekcja Pracy od lat prowadzi działania na rzecz ochrony zdrowia osób pracujących w narażeniu na substancje i mieszaniny chemiczne, w tym o działaniu biobójczym. Liczne zastosowania tych specyficznych chemikaliów w różnych branżach gospodarki oraz częsta nieświadomość zagrożeń z nimi związanych wskazują na konieczność stałego podnoszenia poziomu bezpieczeństwa pracy oraz wiedzy pracodawców i pracowników.

Przeprowadzono 199 kontroli podmiotów (z branż spoza przemysłu chemicznego) wykorzystujących w swojej działalności substancje i mieszaniny chemiczne, które podlegają przepisom *ustawy o produktach biobójczych*. Zdecydowaną większość (ponad 70%) skontrolowanych przedsiębiorców stanowiły małe podmioty gospodarcze, zatrudniające do 49 pracowników. Pracę w tych podmiotach wykonywało ponad 20,8 tys. osób, z czego na podstawie stosunku pracy 18,4 tys. Bezpośrednio przy pracach związanych z narażeniem na działanie czynnika biobójczego pracowało 2,2 tys. osób.

Diagnoza

Dotychczasowe doświadczenia kontrolne wskazują, że poziom spełniania wymagań przepisów *ustawy o produktach biobójczych* przez pracodawców wykorzystujących takie substancje i mieszaniny chemiczne jest zadowalający. Jednocześnie dość powszechnie nie są zapewniane bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Z tego względu kontrole prowadzone przez PIP przebiegały dwutorowo.

Sprawdzano, czy stosowane w zakładach produkty zostały dopuszczone do obrotu przez Prezesa Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych na mocy pozwolenia na obrót produktem biobójczym. Kontrolowano również prawidłowość oznakowania stosowanych produktów biobójczych jako istotnego elementu ostrzegania o zagrożeniach i wskazywania sposobu ochrony przed nimi. Można stwierdzić, że przedsiębiorcy generalnie spełniają w tym zakresie wymagania określone w przepisach *ustawy o produktach biobójczych*. Nieprawidłowości odnotowano w niewielu przypadkach. Jedynie w 14% zakładów stwierdzono niewłaściwe etykiety produktów biobójczych (zawierające niepełne informacje lub o treści niezgodnej z pozwoleniami na wprowadzenie do obrotu). W tej sprawie skierowano pisma do Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych oraz do właściwych powiatowych inspektoratów sanitarnych.

Kontrolowano również, czy pracodawcy zapewniali bezpieczne i higieniczne warunki pracy pracownikom stosującym produkty biobójcze. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło dokumentacji. Pracodawcy kontrolowani po raz pierwszy, szczególnie w małych zakładach, nie mieli świadomości, że wymagane jest posiadanie **kart charakterystyki produktów biobójczych** oraz zapoznanie pracowników z informacjami w nich zawartymi. Z kolei pracodawcy posiadający karty charakterystyki często nie widzieli potrzeby ich aktualizacji. Wpływało to negatywnie na identyfikowanie zagrożeń i podejmowanie działań ochronnych. Także brak spisu substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie (bądź nieaktualizowanie tego spisu) nie sprzyjały właściwej weryfikacji potrzeb w zakresie aktualizacji kart charakterystyki. Powyższe nieprawidłowości wystąpiły w ponad 60% zakładów.

W ponad połowie kontrolowanych zakładów inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące braku lub niepoprawnie sporządzonych **instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy**. Część pracodawców nie uwzględniała w instrukcjach istotnych dla bezpieczeństwa informacji, przede wszystkim dotyczących przygotowania środka biobójczego do użycia, sposobu prowadzenia czynności mycia lub dezynfekcji, rodzajów środków ochrony indywidualnej, których stosowanie jest konieczne, oraz zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych, tj. przy pracach związanych z zagrożeniami wypadkowymi. Brak tych informacji uniemożliwiał pracownikom zdobycie podstawowej wiedzy w zakresie bezpiecznego wykonywania pracy.

Stwierdzono również liczne nieprawidłowości związane z **oceną ryzyka zawodowego** na stanowiskach pracy, na których stosowano produkty biobójcze. Dotyczyły one 30% kontrolowanych zakładów. Nieprawidłowości polegały na nieprzeprowadzeniu oceny ryzyka zawodowego lub nieuwzględnieniu w niej ryzyka stwarzanego przez produkty biobójcze, niezamieszczeniu istotnych informacji z kart charakterystyki produktów biobójczych, jak również na niepoinformowaniu pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą.

Uwzględniając specyficzne zagrożenia dla zdrowia związane z omawianymi chemikaliami, uwagę zwraca wysoka skala nieprawidłowości dotyczących środków ochrony indywidualnej używanych przy pracach z produktami biobójczymi (ponad 30% skontrolowanych zakładów). Szczególnie naganne było stosowanie przeterminowanych środków ochrony układu oddechowego, jak też wyposażanie pracujących w środki ochrony indywidualnej, niedostosowane do kontaktu z czynnikami chemicznymi. Nieprzeprowadzenie przez pracodawców wcześniejszej analizy potrzeb w zakresie środków ochrony indywidualnej skutkowało nieustaleniem rodzajów środków na poszczególnych stanowiskach pracy. Nie przywiązywano również wagi do spełnienia wymogów formalnych i nie udostępniano pracującym instrukcji użytkowania przydzielonych środków ochronnych.

Niemal 20% kontrolowanych zakładów nie posiadało **instrukcji dotyczących magazynowania produktów biobójczych** lub była ona niewłaściwa. Skutkowało to m.in. magazynowaniem produktów biobójczych razem z innymi tego typu środkami, które w przypadku kontaktu ze sobą mogły wchodzić w reakcje chemiczne zagrażające życiu i zdrowiu pracujących. W co piątym kontrolowanym zakładzie nie zapewniono odpowiednich, wyposażonych w skuteczną wentylację, magazynów na chemikalia. Kontrole wykazały również **brak oznakowania miejsc** przechowywania, magazynowania i sporządzania roztworów produktów biobójczych (10% zakładów). Zdarzały się także przypadki, że w zakładach, w których zachodziło niebezpieczeństwo oblania pracowników środkami żrącymi lub zapalenia odzieży na pracowniku, **nie zapewniono natrysków ratunkowych** (pryszniców bezpieczeństwa) do obmycia całego ciała oraz oddzielnych natrysków do przemywania oczu.

Nieprawidłowości w zakresie **przygotowania pracowników do pracy** – dopuszczanie do pracy bez aktualnych szkoleń z zakresie bhp, jak też nieprawidłowości

dotyczące samych szkoleń (w tym programów szkolenia) – wystąpiły w 12% kontrolowanych zakładów. W zakresie profilaktycznych badań lekarskich stwierdzono jedynie pojedyncze przypadki dopuszczenia pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy. Nieprawidłowości dotyczyły także wydawanych przez pracodawców skierowań na badania lekarskie, np. nie podawano w nich informacji o występowaniu narażenia na działanie produktów biobójczych (10% kontrolowanych zakładów). Należy jednak podkreślić, że prawo pracy nie nakazuje przechowywania przez pracodawców w aktach osobowych skierowań na badania lekarskie. Z tego też względu nie zawsze można podczas kontroli zweryfikować prawidłowość wskazania przez pracodawcę, w skierowaniach na te badania, czynników środowiska pracy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że poziom świadomości zagrożeń związanych ze stosowaniem produktów biobójczych oraz poziom realizacji wymagań prawnych w przedmiotowym zakresie są wyższe u pracodawców, którzy byli już wcześniej kontrolowani przez PIP. Zwykle nabywają oni produkty biobójcze wyspecjalizowanych firm, zapewniających informacje wymagane przepisami *ustawy o produktach biobójczych*. Nadal jednak występuje wysoka skala nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów określających wymagania bhp dla prac z użyciem produktów biobójczych. Biorąc powyższe pod uwagę, działania nadzorczo-kontrolne i prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy w tym obszarze będą kontynuowane.

Należałoby także zasygnalizować pewną niekonsekwencję w obszarze związanym ze stosowaniem produktów biobójczych. Z jednej strony produkty te, ze względu na przeznaczenie, traktowane są w sposób szczególny, a z drugiej strony nie ma obowiązującego powszechnie (w odniesieniu do wszystkich rodzajów branż) zalecenia stosowania w procesach dezynfekcji tylko produktów biobójczych lub wyrobów medycznych przeznaczonych do dezynfekcji, tak jak zostało to określone w przepisach dotyczących gospodarki odpadami komunalnymi.

Ponadto należy zwrócić uwagę, że obowiązujące przepisy prawa nie nakładają obecnie na ośrodki toksykologiczne, odpowiedzialne za kontrolę zatruc produktami biobójczymi, obowiązku udostępniania organom PIP rejestru zatruc produktami biobójczymi w odniesieniu do osób pracujących. Bieżący wgląd w rejestr zatruc pozwoliłby inspektorom pracy na niezwłoczne podejmowanie czynności nadzorczo-kontrolnych w zakładach, gdzie stosuje się produkty biobójcze w sposób zagrażający życiu i zdrowiu pracujących.

Wnioski

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami podczas organizowania pracy z użyciem środków biobójczych wskazane jest:

- kontynuowanie działań nadzorczo-kontrolnych z uwzględnieniem podziału na konkretne profile działalności gospodarczej;
- podjęcie działań ujednoczających przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie obowiązku stosowania w procesach dezynfekcji tylko produktów biobójczych bądź wyrobów medycznych przeznaczonych do dezynfekcji;
- podjęcie działań w celu udostępniania organom PIP:
 - przez ośrodki toksykologiczne rejestru zatruc produktami biobójczymi w odniesieniu do osób pracujących, na bieżąco w formie elektronicznego dostępu,
 - przez Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych bazy kopii decyzji wraz z załącznikami, tj. zatwierdzonymi etykietami produktów biobójczych, na bieżąco w formie elektronicznego dostępu, co ułatwi inspektorom pracy kontrole w tym zakresie.

11. PODSUMOWANIE

W 2017 r. nadzór i kontrola Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy koncentrowały się na gałęziach i rodzajach działalności gospodarczej i usługowej, w których zagrożenia dla życia pracujących i ryzyko utraty zdrowia były szczególnie wysokie.

Inspektorzy pracy zrealizowali zaplanowane zadania kontrolne wynikające z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy. Wśród nich znalazły się przede wszystkim kontrole dotyczące badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zgłaszanych do naszego urzędu, egzekwowania wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej w ramach nadzoru rynku, zatrudniania osób niepełnosprawnych, zapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa w zakładach prowadzących działalność przemysłową, w tym w zakładach dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, w zakładach azotowych oraz branży paliwowej, a także w branżach szczególnie istotnych ze względu na skalę zagrożeń zawodowych: w budownictwie, transporcie, gospodarce magazynowej i w leśnictwie.

Występujące w kontrolowanych przedsiębiorstwach bezpośrednio zagrożenia zdrowia i życia osób

pracujących są szczególnie widoczne podczas kontroli dotyczących **badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. Inspektorzy pracy zbadali 2 479 wypadków przy pracy zaistniałych w 2017 r., w których poszkodowanych zostało 2 735 osób, w tym 263 śmiertelnie, a 924 osoby doznały ciężkich obrażeń ciała.

Liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, do których doszło w 2017 r., wskazuje, że najczęściej osób uległo wypadkom w województwach: śląskim, mazowieckim i wielkopolskim. W odniesieniu do Śląska olbrzymie znaczenie ma stopień uprzemysłowienia regionu, co przekłada się na występowanie potencjalnych zagrożeń wypadkowych. Natomiast w przypadku Wielkopolski i Mazowsza większe znaczenie ma fakt zlokalizowania w nich centralnych jednostek firm oraz podmiotów świadczących usługi na terenie całego kraju. To przesądza o miejscu zarejestrowania wypadku i poszkodowanego, które związane jest z lokalizacją siedziby pracodawcy (lub zleceniodawcy). Przykładowo, wypadek osoby wykonującej pracę tymczasową (pracownika lub zleceniobiorcy), do którego dojdzie na terenie pracodawcy użytkownika, będzie rejestrowany u jego formalnego pracodawcy – agencji pracy tymczasowej, która najczęściej ma siedzibę w jednym z największych polskich miast.

Najliczniejsza grupa poszkodowanych w zbadanych wypadkach wykonywała pracę w zakładach przemysłowych, budowlanych, handlowych oraz transportowych i w magazynach. Zasadniczo do wypadków dochodziło w nominalnym czasie pracy poszkodowanego (nie podczas pracy w nadgodzinach). Część osób pracujących uległa wypadkom w porze nocnej – ogółem 237 osób, wśród których 73 doznały ciężkich obrażeń ciała, a 23 zginęły. Praca w godzinach nocnych wpływa na desynchronizację wewnętrznych rytmów biologicznych człowieka, samopoczucie, układ krążenia, może prowadzić do przewlekłego stresu, a także do zmniejszenia koncentracji u pracującego. Wpływa to na wzrost ryzyka wystąpienia wypadku przy pracy.

Wyniki kontroli w zakresie badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy pokazują, że **w ostatnich trzech latach liczba poszkodowanych śmiertelnie w wypadkach przy pracy malała**. Niestety – w związku z wypadkami zgłoszonymi do PIP w latach 2015-2017 – **obserwujemy jednocześnie odwrotną tendencję wzrostową w przypadku poszkodowanych z ciężkimi obrażeniami ciała**. W roku 2017 był to wzrost 12% w odniesieniu do liczby poszkodowanych w wypadkach zaistniałych w roku 2016. Najliczniejsza grupa poszkodowanych zatrudniona była w przemyśle oraz budownictwie, a także w handlu i naprawach. W każdym

z tych sektorów wypadkom ze skutkiem ciężkim uległo więcej osób niż w roku poprzednim. Najwyższy wzrost (o 22,3% w stosunku do 2016 r.; o 31,9% w porównaniu z 2015 r.) odnotowano w branżach produkcji i przetwarzania – przy obsłudze maszyn – pras, frezarek oraz przy pracach z narzędziami zmechanizowanymi, szczególnie pilarkami tarczowymi i łańcuchowymi. Znaczący wzrost wystąpił również przy budowaniu nowych budynków (o 23%) oraz w grupie prac będących częścią procesu budowlanego: przygotowanie, instalowanie, montowanie, demontowanie, rozbieranie itp. (o 14,5%).

Biorąc pod uwagę podstawę świadczenia pracy, znacząca większość poszkodowanych w wypadkach, które skończyły się śmiercią lub ciężkimi obrażeniami ciała, to pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę – prawie 83,7% ogółu poszkodowanych. Liczba osób – które uległy wypadkom, wykonując pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej objętej ubezpieczeniem wypadkowym (umowa zlecenia) – wynikająca z rejestru wypadków prowadzonego przez PIP, prawdopodobnie nie uwzględnia wszystkich poszkodowanych. Niepełna jest także liczba osób, które wykonywały pracę, pozostając w samozatrudnieniu w trakcie zdarzenia wypadkowego. Wynika to z faktu, że obowiązek zgłoszenia wypadku dotyczy podmiotów posiadających status pracodawcy (art. 234 § 2 Kp), zatem przedsiębiorcy, którzy organizują pracę tylko osobom fizycznym, nie mają obowiązku zgłaszania do PIP zdarzeń wypadkowych. To powoduje, że **Państwowa Inspekcja Pracy nie posiada wiedzy i danych dotyczących części zdarzeń wypadkowych, które mają miejsce w Polsce**.

Od 2014 r. organy PIP badają również wypadki osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu, tj. wykonujących pracę na podstawie umów o dzieło, w ramach prac społecznie użytecznych lub bez jakiegokolwiek umowy. Zdarzenia takie najczęściej występują podczas wykonywania prac w sektorze budowlanym i przetwórczym, a źródłem informacji o tych zdarzeniach jest przeważnie policja (80% zgłoszeń). Wśród 64 poszkodowanych, którzy ulegli wypadkom nie mając ubezpieczenia wypadkowego, 17 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 14 poniosło śmierć.

Oprócz badania wypadków przy pracy inspektorzy pracy realizowali działania związane z **bezpieczeństwem pracy w zakładach**, w których w ostatnich 3 latach miała miejsce zauważalnie większa **liczba wypadków przy pracy**. Wytypowanie takich zakładów jest możliwe dzięki udostępnieniu inspektorom pracy bazy danych przekazanych przez ZUS, która zawiera informacje o liczbie pracowników poszkodowanych w wypadkach w kolejnych latach w konkretnych przedsiębiorstwach.

W wytypowanych podmiotach, w latach 2014-2016, zarejestrowano aż 14,7 tys. wypadków przy pracy. Oceniając sposób zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, inspektorzy pracy ustalili, że jedynie 12% pracodawców wdrożyło i certyfikowało system zarządzania bhp. W kolejnych kilkudziesięciu zakładach pracodawcy wdrożyli procedury zarządzania bezpieczeństwem, ale nie poddali systemu certyfikacji na zgodność z wymaganiami normy. Niestety, jak stwierdzono w czasie prowadzonych kontroli, nawet w zakładach posiadających systemy zarządzania zdarzały się przypadki uchybień w zakresie bhp. Kluczowe problemy stwierdzone podczas kontroli to nieprawidłowości dotyczące ustalania wniosków profilaktycznych po wypadkach przy pracy, opracowania i uaktualniania oceny ryzyka zawodowego, realizacji zadań przez służbę bhp oraz szkolenia bhp.

Dane dotyczące wypadków przy pracy, w powiązaniu z informacjami o stażu zawodowym pracowników poszkodowanych wskazują, że szkolenia, którym zostali poddani, nie zapewniają wymaganego poziomu wiedzy o zagrożeniach, a w szczególności nie przygotowują ich do unikania zagrożeń wypadkowych. Wydaje się zatem **konieczne podniesienie poziomu szkolenia bhp, szczególnie stanowiskowego, oraz zwiększenie bezpośredniego nadzoru nad pracującymi** ze strony przełożonych. Ma to szczególne znaczenie w początkowych dwóch latach pracy pracownika na danym stanowisku. Stwierdzone po kontrolach powypadkowych nieprawidłowości wskazują, że **poprawy wymaga również system bieżącej kontroli stanu bezpieczeństwa**, zarówno w zakresie użytkowanych maszyn i urządzeń, jak i stosowanych zabezpieczeń oraz środków ochrony indywidualnej. System ten, w większej mierze, powinien być oparty na ocenie kierowników poszczególnych wydziałów, wspartej pomocą pracowników służby bhp. Weryfikacji wymagają również stosowane w zakładach procedury bezpieczeństwa, co po części wynika z toczących się procesów modernizacyjnych i częstych zmian organizacyjnych, w tym fluktuacji załogi.

Realizując zadania PIP w ramach **nadzoru rynku**, inspektorzy pracy sprawdzili 1 351 wyrobów. Zastrzeżenia dotyczyły 49% z nich. Najwięcej niezgodnych z przepisami wyrobów stanowiły różnorodne maszyny, często sprowadzane z krajów trzecich, które zostały zatrzymane przez służbę celną. Podstawowe zastrzeżenia wynikające z kontroli, związane ze stwarzaniem szczególnie istotnego zagrożenia dla obsługujących, dotyczyły przede wszystkim błędów konstrukcyjnych (np. braku właściwych osłon i elementów zabezpieczających strefy robocze). Kolejnymi grupami wyrobów, do których

zastrzeżenia zgłosili inspektorzy pracy, a które wynikały z niespełniania dyrektyw UE, były urządzenia elektryczne niskonapięciowe i środki ochrony indywidualnej.

Powodem produkcji lub sprowadzania na teren Polski wyrobów niespełniających zasadniczych wymagań bezpieczeństwa są przede wszystkim **względnie ekonomiczne**, ponieważ produkcja wyrobów z materiałów właściwej jakości i ich kompleksowa ocena pod kątem spełniania zasadniczych wymagań nie jest możliwa bez odpowiednich nakładów finansowych. Wskutek tego część stanowisk pracy jest wyposażana w nieprawidłowe maszyny, urządzenia, a pracownicy otrzymują niecertyfikowane środki ochrony indywidualnej. Wśród częstych przyczyn kwestionowania wyrobów przez organy nadzoru rynku, w tym inspektorów pracy, należy wymienić **niedopełnienie obowiązków** przez podmioty gospodarcze odpowiedzialne za wyroby, związane z brakami formalnymi w dokumentacji towarzyszącej sprowadzanym lub produkowanym wyrobom (brak oznakowania CE, brak instrukcji w języku polskim, niewskazanie spełnienia wymagań konkretnych dyrektyw UE, brak deklaracji zgodności z dyrektywami).

W celu ograniczenia **zjawiska napływu wadliwych wyrobów z państw trzecich** (spoza UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego) rozwijana jest współpraca z organami celnymi i pozostałymi organami nadzoru rynku. Pozwala ona na niedopuszczenie do obrotu na rynku unijnym niezgodnych z przepisami wyrobów pochodzących z importu, zanim trafią one do pracowników.

Działania PIP w obszarze nadzoru rynku podejmowane są w taki sposób, aby w miarę posiadanych środków zmaksymalizować ich skuteczność. Stąd też kontrole koncentrują się na tych rodzajach maszyn i środków ochrony indywidualnej, które stwarzają zwiększone ryzyko wypadków lub chorób zawodowych w przypadku ich stosowania.

W 2017 r. inspektorzy PIP skontrolowali ponad **1,3 tys. podmiotów zatrudniających osoby niepełnosprawne**. Pomimo że największą grupę zakładów pracy chronionej (zpch) stanowiły zakłady prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (49%), to najwięcej osób świadczyło pracę w ramach sekcji usługi administrowania – 23,3 tys. pracujących (51% pracujących w zpch). Pracownicy zatrudnieni u pracodawców świadczących usługi administrowania najczęściej wykonywali pracę w pomieszczeniach użytkowanych przez innych pracodawców lub u pracodawcy użytkownika. Możliwości przeprowadzenia kontroli w tych zakładach są ograniczone nie tylko przez zapis ustawowy, który wskazuje do oceny pomieszczenia użytkowane przez

pracodawcę zatrudniającego osoby niepełnosprawne, ale także z uwagi na znaczne rozproszenie miejsc wykonywania pracy przez pracowników tych zakładów, użyczonych innym pracodawcom. W tego rodzaju zakładach najczęściej kontrolowane są pomieszczenia biurowe użytkowane przez kadrę zarządzającą lub zakładowe służby, np. finansowo-księgowo lub kadrowe. Dlatego też występujące nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy dotyczyły przede wszystkim tych zakładów pracy chronionej, których pracownicy wykonywali pracę w obiektach i pomieszczeniach użytkowanych przez macierzystego pracodawcę i będących w dyspozycji pracodawcy, a więc w szczególności chodzi o podmioty prowadzące działalność w sektorze przetwórstwa przemysłowego.

Podczas kontroli przeprowadzonych w zakładach pracy chronionej inspektorzy pracy nadal stwierdzali, że zdecydowana większość pracowników niepełnosprawnych posiada zgodę lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę medyczną na zatrudnianie powyżej obowiązujących norm czasu pracy wynikających z ich szczególnych uprawnień, w tym w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Wnioski pracowników kierowane do lekarza o wyrażenie takiej zgody sporządzane są równocześnie ze skierowaniem na wstępne badania profilaktyczne, często na firmowych drukach, pod tą samą datą. Można więc uznać, że faktycznym wnioskodawcą o wydłużenie wymiaru czasu pracy jest tak naprawdę pracodawca, któremu w związku z brakiem odpowiednich pracowników na rynku pracy zależy, aby uzyskać zgodę lekarza na zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego w normach czasu pracy charakterystycznych dla pracowników pełnosprawnych.

Podobne problemy w zapewnieniu osobom niepełnosprawnym warunków pracy adekwatnych do ich niepełnosprawności stwarza ustawowe wyłączenie osób zatrudnionych przy pilnowaniu i w ochronie ze stosowania szczególnych przepisów dotyczących krótszego czasu pracy. Tak ustanowione prawo powoduje, że pracownicy niepełnosprawni, którzy ze względu na stan zdrowia, wg posiadanych orzeczeń, są niezdolni do pracy albo zdolni do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej, często wymagającej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych, uzyskują orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku „pracownik ochrony”. To powoduje, że zgodnie z prawem pracują po 12, a często nawet po 24 godziny na dobę, zwykle samotnie pilnując obiektów.

Oceniając rolę zakładów pracy chronionej w obecnie przyjętym systemie rehabilitacji osób niepełnosprawnych, należy uznać, że pomimo spełnienia formalnych

warunków w praktyce zakłady te niewiele różnią się od zakładów nieposiadających takiego statusu. Sama nazwa „zakład pracy chronionej” sugeruje, że **powinny to być zakłady zapewniające szczególne warunki pracy**. Jednak, jako zakłady typu otwartego, w większości przypadków nie są w stanie zapewnić pracy osobom niepełnosprawnym o schorzeniach specjalnych, w tym m.in. poruszających się na wózkach, niewidomych, z głębokim upośledzeniem umysłowym. Nie zawsze jest także realne zapewnienie doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, szczególnie dla osób pracujących poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy. Być może korzystnym rozwiązaniem, z punktu widzenia celu rehabilitacji, byłoby stworzenie specyficznych warunków i możliwości dla przedsiębiorców chcących zapewnić zatrudnienie osobom, których niepełnosprawność nie pozwala na zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Obserwowana tendencja do zatrudniania osób niepełnosprawnych, dla których nie zachodzi konieczność dostosowania stanowisk pracy sprawia, że osoby z faktycznymi dysfunkcjami wymagającymi przystosowania stanowisk pracy do ich potrzeb, praktycznie nie mają szans na znalezienie pracy. W tym kontekście pozytywnie należy ocenić rolę zakładów aktywności zawodowej, które są dużym wsparciem dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, w szczególności dla osób z upośledzeniem umysłowym, chorobą psychiczną lub autyzmem.

W 2017 r. prowadzono drugi etap działań długofalowych związanych z programem **wzmoczonego nadzoru** nad wybraną grupą 45 zakładów przemysłowych, charakteryzujących się bardzo wysokim poziomem zagrożeń zawodowych i wypadkowych. W stosunku do roku 2016, w którym zakłady zostały objęte wzmożonym nadzorem, inspektorzy pracy stwierdzili widoczną poprawę warunków pracy. Przede wszystkim wyeliminowano lub ograniczono istniejące zagrożenia wypadkowe, a podjęte działania w istotny sposób poprawiły warunki pracy w wytypowanych zakładach. Jednak ujawniane nieprawidłowości, dotyczące głównie maszyn i urządzeń, wskazują na konieczność kontynuowania kontroli ukierunkowanych na dostosowanie eksploatowanych maszyn do minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy. Uwaga kontrolujących zwrócona będzie także na właściwe przeprowadzanie i aktualizację oceny ryzyka zawodowego, prawidłową organizację stanowisk pracy oraz prawidłowe wypełnianie zadań przez służbę bezpieczeństwa i higieny pracy. Wyniki kontroli wskazują, że forma wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy, w których występuje znaczna liczba zagrożeń zawodowych

i wypadkowych, przynosi stałą poprawę warunków pracy.

Nieziemiennie, z uwagi na utrzymujący się **nierzadko** **lajający poziom bezpieczeństwa pracy na budowach**, duża liczba kontroli PIP poświęcona była zapewnieniu właściwych warunków pracy w trakcie realizacji inwestycji budowlanych. Duże zaangażowanie inspektorów pracy w działania kontrolne i prewencyjne przyczynia się do poprawy warunków pracy i ograniczenia liczby wypadków. Służą temu również krótkie kontrole w budownictwie, sukcesywnie powtarzane na danej inwestycji budowlanej do czasu usunięcia nieprawidłowości.

Aby osiągnąć trwałe efekty poprawy bezpieczeństwa w całym sektorze budownictwa, konieczne jest większe zaangażowanie pracodawców, szczególnie w podniesienie jakości szkoleń z zakresu bhp, w sprawowanie nadzoru nad podległymi pracownikami, egzekwowanie stosowania bezpiecznych metod pracy, jak również w zapewnienie efektywnie działającej służby bhp. Odpływ wykwalifikowanych, doświadczonych pracowników z polskiego rynku pracy, duża rotacja zatrudnionych i napływ obcokrajowców mogą skutkować pogorszeniem stanu bezpieczeństwa na polskich budowach.

Inspektorzy pracy stwierdzili **wyraźne zmniejszenie liczby nieprawidłowości** w obszarze bhp **na budowach, które realizowały specjalistyczne firmy budowlane, z wieloletnim doświadczeniem w branży**. Posiadają one dobrze zorganizowaną służbę bhp, dbającą o zapewnienie określonych przepisami warunków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników wszystkich firm realizujących zadanie inwestycyjne oraz skutecznie egzekwującą od podwykonawców przestrzeganie przepisów i procedur. Kontrolom inspektorów pracy na takich budowach towarzyszyły również spotkania z inwestorami, projektantami, kierownictwem budowy oraz wykonawcami poszczególnych etapów realizacji inwestycji. Taki sposób podejścia sprzyjał zaangażowaniu wszystkich uczestników procesu budowlanego w zapewnienie wysokich standardów bezpieczeństwa pracy i znacząco przekładał się na niski poziom stwierdzanych zagrożeń wypadkowych.

Inspektorzy pracy zrealizowali ponad 1 tys. kontroli przedsiębiorców, których różnorodna działalność gospodarcza związana była z **prowadzeniem procesów przemysłowych**. Wśród kontrolowanych procesów technologicznych dominowały procesy obróbki metali: skrawania, spawania, tłoczenia, cięcia, malowania natryskowego, malowania proszkowego. Celem kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy m.in. w zakresie: organizacji stanowisk i procesów pracy, przygotowania pracowników do pracy, ograniczenia oddziaływania czynników szkodliwych dla zdrowia, zapewnienia stosowania wymaganych środków

ochrony indywidualnej. Kontroli podlegały: stan obiektów i pomieszczeń pracy, stan maszyn i urządzeń, instalacji elektrycznej, organizacji transportu i magazynowania, wypadkowość oraz prawidłowość przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego i funkcjonowania służby bhp.

Podstawowymi problemami stwierdzanymi w trakcie kontroli były: niewłaściwy stan techniczny maszyn i urządzeń, w tym przede wszystkim osłon i elementów bezpieczeństwa, oraz nieprawidłowości związane z układami i elementami sterowania maszyn i urządzeń.

Przyczyny nieprawidłowości we wskazanych obszarach są zróżnicowane. Część z nich mogła być skutkiem nieznanymi przepisów *rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań dot. bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy* lub ich niewłaściwym interpretowaniem, a także niechęcią do inwestowania w wysłużony park maszynowy. Wiele jednak naruszeń i uchybień wynikało z niewłaściwego nadzoru ze strony pracodawców, osób kierujących pracownikami, a także służby bhp oraz z braku umiejętności identyfikowania lub z bagatelizowania zagrożeń przez pracowników. Świadczą o tym zarówno nieprawidłowości związane z niewłaściwie prowadzonymi szkoleniami w dziedzinie bhp, jak i ogólnie niski poziom kultury technicznej.

Kontynuowano **program skoordynowanych działań prewencyjno-kontrolnych** Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej oraz Inspekcji Ochrony Środowiska **w wybranych zakładach azotowych i w zakładach branży paliwowej**. Założeniem programu jest stymulowanie przedsiębiorstw do systematycznej poprawy bezpieczeństwa w trzech wzajemnie uzupełniających się obszarach ochrony: pracy, przeciwpożarowej i środowiska. Temu celowi służy samokontrola warunków pracy (na podstawie przygotowanych *List kontrolnych*), która pomaga przedsiębiorcom w dostosowaniu przyjętych w zakładach procedur i systemów bezpieczeństwa do wymagań przepisów prawa.

Poziom kultury bezpieczeństwa w objętych kontrolami zakładach dużego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej jest znacznie wyższy w porównaniu z innymi zakładami sprawdzanymi przez PIP. Jest to oczywiste i niezbędne – biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności, która wymusza konieczność zarządzania bezpieczeństwem procesowym na wysokim poziomie. Wszystkie zakłady azotowe i część paliwowych nie tylko wdrożyły certyfikowane systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy, ale prowadzą dodatkowe działania mające na celu poprawę bezpieczeństwa i wyeliminowanie wypadków przy pracy oraz ograniczenie ryzyka wystąpienia awarii przemysłowej.

Działalność prewencyjno-kontrolna wskazuje na celowość kontynuowania skoordynowanych działań organów nadzoru nad warunkami pracy, ochrony środowiska i służby pożarnej. Z uwagi na poziom skomplikowania procesów technologicznych działania powinny objąć zarówno kolejne instalacje w kontrolowanych dotychczas zakładach, jak i inne zakłady stanowiące duże lub zwiększone ryzyko poważnej awarii przemysłowej, w tym zakłady branży energetycznej.

Kontrole w zakresie ograniczania zagrożeń zawodowych **w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna** pozwoliły przede wszystkim dotrzeć do wielu podmiotów, które były kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy po raz pierwszy (12%) oraz takich, które nie były kontrolowane w ostatnim okresie. Lokalne tartaki, małe stolarnie, zakłady chałupniczo produkujące palety z drewna, usytuowane najczęściej na obszarach wiejskich musiały zmierzyć się z wymaganiami stawianymi przez obowiązujące przepisy prawa pracy, w tym bhp. Często była to trudna konfrontacja dla pracodawców. Zły stan obiektów i pomieszczeń pracy, maszyny pamiętające lata 60. XX wieku i niespełniające minimalnych wymagań, pracownicy (często mieszkający po sąsiedzku) wykonujący pracę we własnej odzieży, niewyposażeni w środki ochrony indywidualnej lub niestosujący ich – takie realia zastawali często inspektorzy pracy podczas kontroli. Doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem wymaga w takich przypadkach od właścicieli wiele uwagi, zintensyfikowania działań naprawczych, a ze względu na wieloletnie zaniedbania – także nakładów finansowych. Jednak jako pozytywne zjawisko należy odnotować fakt, że pracodawcy ci nie negują potrzeby modernizowania swoich zakładów, mają świadomość konieczności przestrzegania przepisów bhp, z zainteresowaniem przyjmują sugestie i informacje przekazywane przez inspektorów pracy podczas kontroli i szkoleń.

Spośród 359 podmiotów, które brały aktywny udział w programie prewencyjnym i odesłały do PIP ankietę specjalistyczną informującą o zakończeniu działań prewencyjnych, 189 zakładów (53%) przeszło pomyślnie kontrolę sprawdzającą PIP w zakresie zrealizowania celów programowych. W grupie pozytywnie ocenionych podczas kontroli PIP znalazło się również 27 podmiotów (13%), które nie uczestniczyły w latach 2016-2017 w szkoleniach organizowanych przez PIP w ramach kampanii.

O efektach działań prewencyjnych i kontrolnych świadczy też różnica w średniej liczbie decyzji bhp wydanych ogółem w przeliczeniu na 1 skontrolowany podmiot. W zakładach, które nie podjęły z PIP

współpracy prewencyjnej lub od niej odstąpiły – wydano średnio 13 decyzji na 1 pracodawcę a w tych, które uczestniczyły w przygotowanych działaniach prewencyjnych – 4 decyzje.

Przeprowadzone w 2017 r. kontrole PIP w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna wskazują na potrzebę kontynuacji działań kontrolnych w zakresie bhp, w szczególności ukierunkowanych na zagadnienia związane z użytkowaniem maszyn i urządzeń w zakładach należących do tej branży, co wpisuje się w ostatni etap kampanii „**Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna**”. W 2018 r. prowadzone będą **działania kontrolne** w tym obszarze, połączone z merytorycznym wsparciem uczestników kontynuowanego programu prewencyjnego.

W aspekcie rejestrowanych wypadków przy pracy zwracają uwagę wyniki kontroli **przestrzegania przepisów bhp w transporcie i magazynowaniu**. Ich celem było ograniczenie zagrożeń wypadkowych i zawodowych, w tym uciążliwości związanych z nadmiernym obciążeniem fizycznym wynikającym m.in. z ręcznego przemieszczania ciężarów.

Analiza dokumentacji powypadkowych w kontrolowanych zakładach wskazuje, że ważnym problemem, który w przyszłości należy monitorować, są wypadki z udziałem pracowników różnych firm, wykonujących pracę w tym samym miejscu, np. operator wózka – kierowca samochodu ciężarowego lub magazynier – kierowca samochodu ciężarowego. Z dokonanych ustaleń wynika, że istotną przyczyną tego rodzaju wypadków był brak koordynacji działań wykonywanych przez pracowników różnych przedsiębiorców. Znaczący wpływ na obniżenie poziomu wypadkowości ma rzetelne przygotowanie pracowników do pracy, wypracowanie właściwych procedur związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz wdrożenie odpowiedniej organizacji pracy, uwzględniającej pracę osób zatrudnionych przez więcej niż jednego pracodawcę.

Nieprawidłowości dotyczące transportu wewnątrzzakładowego, głównie w zakresie eksploatacji urządzeń transportu bliskiego, częściej występowały w małych i średnich przedsiębiorstwach. W dużych firmach stan ten był zadowalający, a w niektórych z nich wprowadzono nawet wewnętrzne procedury zaostrzające wymagania bhp ponad powszechnie obowiązujące. Powyższe wskazuje, że wielkość firmy (pośrednio możliwości finansowe) ma znaczenie dla właściwej organizacji pracy również w zakresie wprowadzenia procedur związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa pracy.

Jednak nie kondycja finansowa firmy, a zatrudnianie kompetentnych pracowników, którzy rozumieją istotę wysokiej kultury pracy i będą w stanie przekazać swoje doświadczenie pozostałym pracownikom, jest podstawą do budowania odpowiedzialnego zarządzania bezpieczeństwem pracy.

Oceniając stan bezpieczeństwa i higieny pracy **w zakładach usług leśnych**, najwięcej zastrzeżeń inspektorów pracy budziły przygotowanie pracowników do wykonywania zadań w sposób zgodny z przepisami bhp oraz organizacja i wykonywanie prac szczególnie niebezpiecznych. Zaniechania i nieprawidłowości w przygotowaniu pracowników do pracy skutkowały popełnieniem przez nich błędów, które bezpośrednio wpływały na bezpieczeństwo pracy. Zła technika prowadzenia ścinki i obalania drzew cechuje zwłaszcza drwali o krótkim stażu pracy. Wątpliwa jest jakość szkoleń, jakim podlegają, zdobywając uprawnienia drwala – operatora pilarki. Tacy niedoświadczeni i niewłaściwie przeszkoleni pracownicy najczęściej ulegają wypadkom. Oznacza to konieczność poprawy jakości szkoleń kwalifikacyjnych dla osób wykonujących prace z użyciem pilarki.

Należy podkreślić, że praca w lesie stwarza nie tylko zagrożenia wypadkowe, ale także chorobowe. Jednym z nich jest zagrożenie boreliozą. Według danych Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi aż 83% wszystkich zdiagnozowanych przypadków chorób zawodowych z grupy chorób zakaźnych lub pasożytniczych stanowiła borelioza. Dane te są niepokojące zważywszy na fakt, że jedynie co trzeci kontrolowany pracodawca zapewnił pracownikom badania przesiewowe na obecność boreliozy. Sytuacja ta mogłaby ulec poprawie, gdyby przedmiotowe badania były obligatoryjne dla osób narażonych na kontakt z kleszczami – mogłyby być przeprowadzane w ramach profilaktycznych badań lekarskich pracowników zatrudnionych przy pozyskaniu drewna, a także w zakładach rolnych.

Wyniki kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w 2017 r. wskazują, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy – pomimo pewnych symptomów poprawy w postaci corocznie **zmniejszającej się liczby śmiertelnych wypadków** przy pracy – nadal odbiega od oczekiwań. Szczególnie w sytuacji wzrostu liczby wypadków ciężkich. Przyczyny tego stanu są różnorodne i wynikają zarówno z warunków zewnętrznych (makroekonomicznych), jak i wewnętrznych (mikroekonomicznych), dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstw. Do najważniejszych wyzwań, z którymi zmagają się przedsiębiorstwa, należą: utrzymanie zbytu w warunkach rosnącej konkurencji i globalizacji, zapewnienie jakości produktów i usług, efektywność pracy, a ostatnio

pozyskanie odpowiednich specjalistów, a niejednokrotnie w ogóle rąk do pracy. **Problemy poszczególnych branż i zakładów przekładają się na sytuację zatrudnionych i warunki, w jakich świadczą oni pracę.** Jednocześnie inspektorzy pracy obserwują wciąż niewystarczającą świadomość zagrożeń występujących w środowisku pracy wśród pracowników, pracodawców, a także podwykonawców i firm współpracujących.

Problemy organizacyjne i ekonomiczne nie mogą jednak tłumaczyć braku poszanowania prawa, w tym przepisów określających właściwy poziom bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności nie niwelują obowiązków pracodawców i przedsiębiorców wobec osób świadczących pracę, bez względu na podstawę prawną tego świadczenia.

Bezpieczeństwo pracy jest funkcją poziomu zagrożeń zawodowych występujących w przedsiębiorstwach, zaangażowania pracodawców i przedsiębiorców w zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, efektywności wewnętrznych służb nadzoru i służby bhp oraz działalności organów nadzoru nad warunkami pracy.

W celu osiągnięcia trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy **szczególnie istotne jest bezpośrednie zaangażowanie pracodawców w zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy.** Najważniejsza jest świadomość, że obszar potocznie przez nich zwany bhp, to równie istotny aspekt funkcjonowania firmy, jak płynność finansowa, poszerzanie rynków zbytu i rozwój firmy.

Możliwość sprawnego zarządzania obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy istnieje już dziś. Służy temu **rzetelnie przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego** w zakładzie oraz jej stosowanie, w tym aktualizacja idąca za zmianami organizacyjnymi i zdarzeniami wypadkowymi. Drugim istotnym elementem jest umożliwienie pracownikom rzeczywistego **udziału w podnoszeniu poziomu bezpieczeństwa**, również dzięki stałej weryfikacji ryzyka na ich własnych stanowiskach pracy. W tym zakresie Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi, oprócz kontroli, działalność edukacyjno-prewencyjną wspierającą pracodawców w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy oraz motywującą do wzmacniania roli partycypacji pracowniczej we wspólnym budowaniu wysokiej kultury pracy.

Przedstawiona na podstawie działalności kontrolnej sytuacja w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy potwierdza szczegółowe wnioski zawarte w tym rozdziale, a także wskazuje na potrzebę:

- kontynuowania działań kontrolno-nadzorczych w tych sektorach gospodarki i zakładach, w których

zagrożenia zawodowe występują w największym nasileniu,

- aktywizowania pracodawców do systemowych działań zapewniających właściwe warunki pracy, a pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach

– do aktywnego włączenia się w zarządzanie ryzykiem zawodowym,

- realizacji przedstawianych przez PIP wniosków legislacyjnych, służących wzmocnieniu prawnej ochrony zdrowia i życia pracujących.

III.

PRAWNA OCHRONA PRACY



1. PRZESTRZEGANIE ZAKAZU ZAWIERANIA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W WARUNKACH WSKAZUJĄCYCH NA ISTNIENIE STOSUNKU PRACY

Zakres kontroli

Kontynuowano działania skoncentrowane na ocenie skali zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Inspektorzy przeprowadzili kontrole planowe oraz kontrole związane z badaniem skarg zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy, w których poruszono kwestię zawarcia umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę. Zakres przedmiotowy kontroli obejmował również analizę zawierania umów w warunkach właściwych dla stosunku pracy z osobami prowadzącymi jednoosobowo działalność gospodarczą (samozatrudnionymi).

Czynności kontrolne skupiały się na ustaleniu skali naruszeń art. 22 Kodeksu pracy i wdrożeniu odpowiednich działań na rzecz zmiany zakwestionowanych umów. Celem kontroli było również pozyskanie danych dotyczących specyfiki poszczególnych branż w kontekście przestrzegania przepisów o zatrudnianiu. Szeroko rozumiana prewencja, tj. popularyzowanie dobrych praktyk i wiedzy o zasadach prawidłowego wyboru form zatrudnienia, stanowiła istotne uzupełnienie działań kontrolnych.

Inspektorzy pracy przeprowadzili nie tylko analizę treści kontrolowanych umów cywilnoprawnych, lecz także faktycznego sposobu ich realizacji przez strony, weryfikując **poprawność wyboru pozapracowniczych form zatrudnienia** względem występujących we wzajemnych relacjach cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Oprócz weryfikacji dokumentów, będących podstawą wykonywania pracy w warunkach umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy zgromadzili materiał niezbędny do kompleksowej analizy zagadnienia. Odbierano pisemne i ustne oświadczenia od osób wykonujących pracę oraz przesłuchiwano w charakterze świadka osoby mogące mieć istotne informacje, niezbędne do podejmowania skutecznych działań eliminujących nieprawidłowości.

Przy typowaniu podmiotów do kontroli brano pod uwagę informacje pozyskane od inspektorów pracy, reagowano na wpływające zgłoszenia dotyczące wykonywania przez osoby fizyczne pracy na innej podstawie niż stosunek pracy oraz nieliczne skargi kierowane do PIP przez samych pracobiorców. Ponadto w 2017 r. kontrolami przestrzegania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi objęto wszystkie podmioty, u których w trakcie kontroli ujawniono zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych.

Inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 17,8 tys. kontroli przestrzegania art. 22 § 1 Kp. W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło blisko 2,5 mln osób, z czego ponad 1,7 mln na podstawie stosunku pracy.

Podmioty objęte kontrolami inspektorów pracy były zróżnicowane pod względem wielkości zatrudnienia, przy czym największa liczba kontroli przeprowadzona była w jednostkach zatrudniających do 9 osób – 7,3 tys. (40,8%); drugą najliczniejszą grupę stanowiły kontrole w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób – 5,7 tys. (31,7%).

Wśród skontrolowanych podmiotów przeważały jednostki sektora własności prywatnej – 16,3 tys. (91,6%).

Największa liczba skontrolowanych podmiotów prowadziła działalność (według PKD) w zakresie: handel i naprawy – 3,7 tys. (20,9%), przetwórstwo przemysłowe – 3,2 tys. (18%) oraz budownictwo – 2,8 tys. (15,8%).

Diagnoza

Nieprawidłowości związane z **naruszeniem art. 22 Kp** ujawniono w czasie 2 345 kontroli (13,2%).

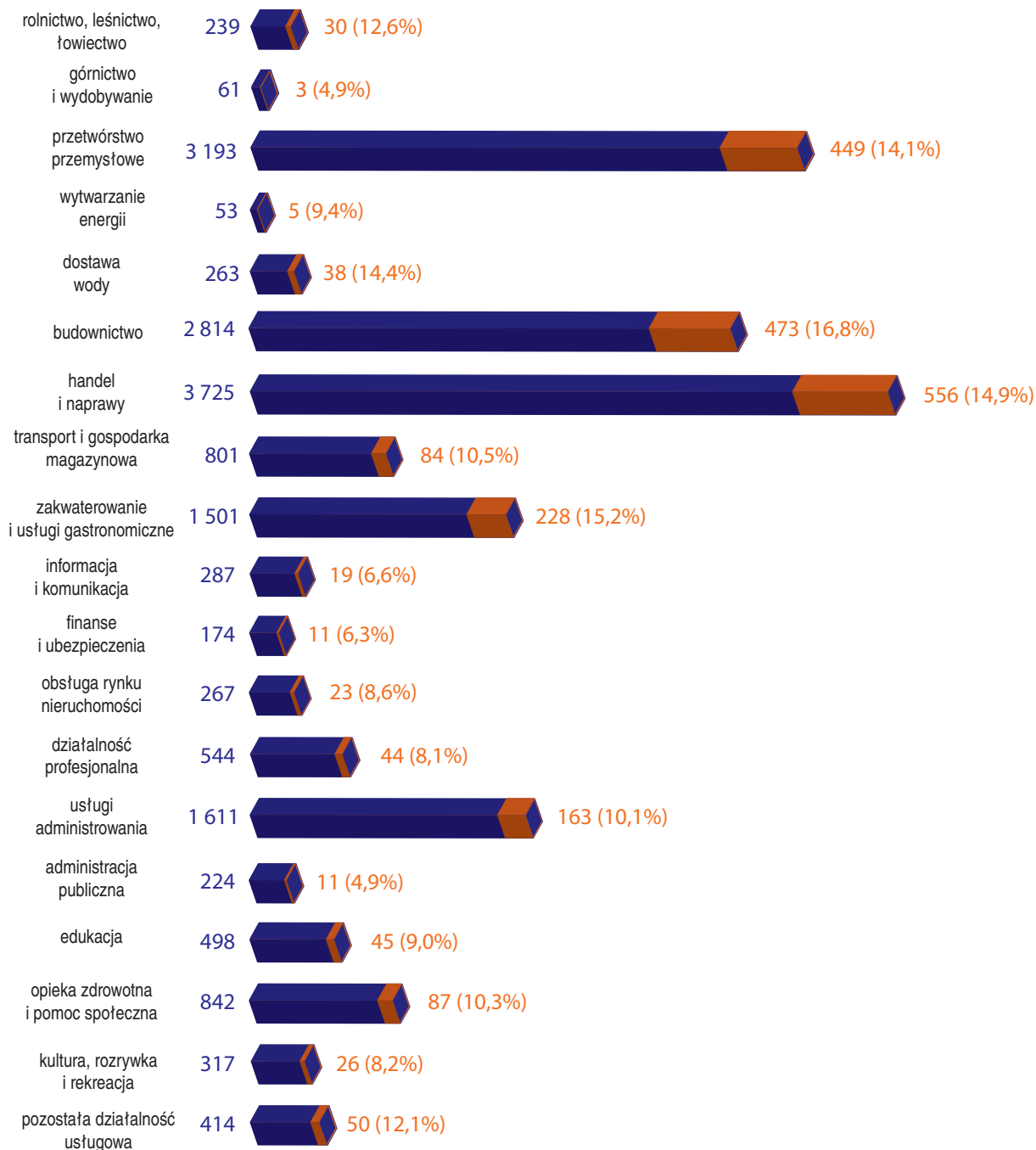
Najwięcej przypadków zatrudniania w ramach umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy odnotowano w budownictwie (16,8% kontroli), podmiotach świadczących usługi w zakresie zakwaterowania i usług gastronomicznych (15,2%), w sekcji handel i naprawy (14,9%) oraz w przetwórstwie przemysłowym (14,1%).



W wyniku ujawnionych naruszeń inspektorzy pracy wydali ustne polecenia i pisemne wystąpienia, kwestionując praktyki podmiotów zatrudniających dotyczące wyboru cywilnoprawnej formy zatrudnienia. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika w 435 przypadkach inspektorzy pracy nałożyli karę grzywny w drodze mandatu karnego, do sądów skierowali 89 wniosków o ukaranie oraz zastosowali 480 środków oddziaływania wychowawczego.

Do sądów wniesiono **187 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 315 osób** (w 2016 r. – 150 na rzecz 238 osób, w 2015 r. – 140 na rzecz 230 osób).

Według stanu na dzień 25 maja 2018 r. sądy wydały w 12 przypadkach wyroki ustalające istnienie stosunku pracy, uwzględniając powództwa inspektorów pracy. W 26 sprawach strony zawarły ugodę sądową, a w 10 powództwo zostało oddalone z uzasadnieniem, że wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. W 15 przypadkach sąd umorzył postępowanie. Pozostałe sprawy zainicjowane powództwami inspektorów pracy pozostają w toku.

LICZBA KONTROLI, W KTÓRYCH SPRAWDZANO UMOWY CYWILNOPRAWNE, W TYM LICZBA I ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH UJAWNIONO ZAWIERANIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W WARUNKACH CHARAKTERYSTYCZNYCH DLA STOSUNKU PRACY - WG SEKCJI PKD



 liczba kontroli, w których sprawdzano umowy cywilnoprawne
 liczba i odsetek kontroli, w których ujawniono zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy

W uzasadnieniach rozstrzygnięć uwzględniających powództwa wniesione przez inspektorów pracy sądy wskazywały w szczególności, że najważniejszą cechą stosunku pracy odróżniającą go od umów cywilnoprawnych jest bieżące podporządkowanie pracownika pracodawcy, które jest znacznie większe niż np. przy umowie zlecenia. Natomiast w przypadku wyroków oddalających powództwa inspektorów pracy sądy wskazywały, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim autonomiczna wola stron, a przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy.

Stosunkowo niewielka liczba powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy wynikała – podobnie jak w latach ubiegłych – głównie z faktu, że osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w większości przypadków deklarowały inspektorom pracy całkowity brak zainteresowania zmianą kwalifikacji podstaw ich zatrudnienia. Gdy inspektorzy wnioskowali mimo wszystko o taką zmianę, pracujący niejednokrotnie w ogóle zrezygnowali z dalszej współpracy z przedsiębiorcami. Zatrudnieni wielokrotnie przekazywali inspektorom pracy pisemne deklaracje o **braku zainteresowania umowami o pracę** i chęci utrzymania dotychczasowego stanu prawnego. Brak zgody na zmianę podstawy prawnej świadczenia pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, pracownicy w większości przypadków uzasadniali, przywołując takie argumenty, jak: dorywczość prac, sporadyczne dorabianie bez stałego zatrudnienia, oczekiwanie na lepsze oferty zatrudnienia, w tym również za granicą, a także brak zainteresowania stałą pracą.

Z dokonanych w toku kontroli ustaleń wynika, że sytuacja na rynku pracy, lokalnie, w mniejszych ośrodkach, nadal pozostaje trudna i powoduje, że osoby poszukujące zatrudnienia godzą się na wszelkie proponowane im warunki, aby tylko podjąć lub utrzymać jakąkolwiek pracę.

Często umowy cywilnoprawne są zawierane albo w dniu prowadzenia czynności kontrolnych, albo w bardzo krótkim terminie przed rozpoczęciem kontroli. Najczęściej w miejscu wykonywania pracy brak jest dokumentacji, którą pracodawcy przedkładają inspektorom dopiero w siedzibie przedsiębiorstwa lub innym miejscu jej przechowywania. Można przypuszczać, że w części takich przypadków praca faktycznie jest świadczona dłużej, bez jakiegokolwiek legalnej podstawy prawnej, a legalizacja zatrudnienia następuje dopiero w momencie rozpoczęcia przez inspektorów pracy kontroli. Obecny stan prawny praktycznie uniemożliwia eliminowanie takich przypadków (ze względu na obowiązujący nadal

7-dniowy termin na dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego).

Wnioski

- Z uwagi na skalę zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy uzasadnione jest kontynuowanie działań kontrolno-nadzorczych (prowadzonych w sposób ukierunkowany od 2013 r.).
- Pożądanym rozwiązaniem w walce z nielegalnym zatrudnieniem byłoby wprowadzenie obowiązku zgłaszania każdego pracownika podlegającego ubezpieczeniu społecznemu do tego ubezpieczenia przed dopuszczeniem do wykonywania pracy (podobnie jak ma to miejsce w przypadku potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę).
- Celowe jest kontynuowanie działań prewencyjnych, które będą zmierzały do uświadamiania zarówno osobom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych, jak i zatrudniającym ich przedsiębiorcom, jakie różnice występują między umową o pracę a umową cywilną, kiedy możliwy jest swobodny wybór formy zatrudnienia i jakie są konsekwencje takich wyborów (w kontekście m.in. bieżących uprawnień, takich jak urlop czy też wynagrodzenie za czas choroby, ale i przyszłych uprawnień emerytalnych, a także odpowiedzialności wykroczeniowej) oraz dostarczanie informacji o możliwości dochodzenia ustalenia istnienia stosunku pracy przed sądami pracy.
- Nadal aktualne pozostają również propozycje zgłaszane przez Państwową Inspekcję Pracy w latach ubiegłych, m.in. postulujące celowość wprowadzenia do polskiego ustawodawstwa takich instrumentów, które pozwalałyby na skuteczne egzekwowanie przestrzegania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi (w tym ustanowienia domniemania istnienia stosunku pracy dla osób wykonujących pracę najemną w warunkach przewagi cech charakterystycznych dla stosunku pracy).
- Należy kontynuować współpracę inspektorów pracy z innymi organami (w tym ZUS i jednostkami Krajowej Administracji Skarbowej); zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy zmniejsza wpływy do budżetu państwa z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i podatków, powoduje także wiele negatywnych skutków dla samych pracowników (często tylko odroczonego w czasie, z czego wielu z nich nie zdaje sobie sprawy).

2. OCENA PRZESTRZEGANIA ZNOWELIZOWANYCH PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZAWIERANIA UMÓW TERMINOWYCH

Zakres kontroli

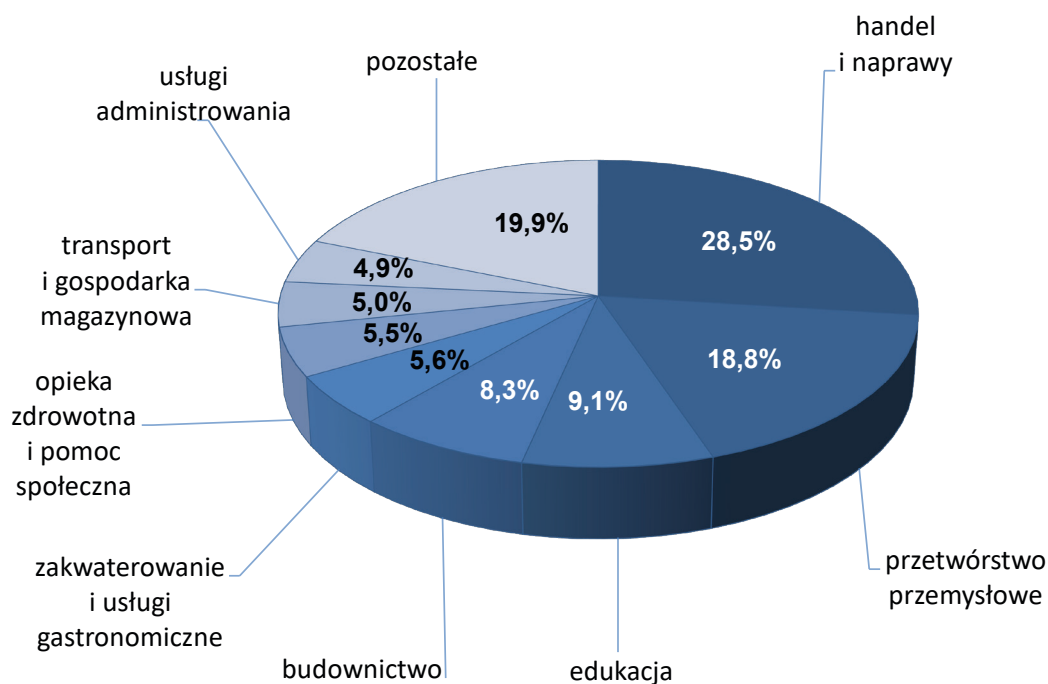
Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrole w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących umów terminowych w zakładach różnych branż. Oceny dokonywano zarówno w ramach kontroli planowych, jak i podczas kontroli poświęconych badaniu zgłaszanych skarg, w których poruszono temat zawierania i rozwiązywania

umów na okres próbny oraz na czas określony.

Skontrolowano 898 pracodawców, zatrudniających ponad 77 tys. pracowników, u których zawarto 1 969 umów na okres próbny i 16 214 na czas określony (łącznie odsetek pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych u skontrolowanych pracodawców wynosił 23,6 %).

Kontrolami objęto wszystkie sekcje gospodarki, przy czym najwięcej kontroli – 28% – miało miejsce w podmiotach prowadzących działalność w zakresie handlu i napraw, a prawie 19% w zakładach przetwórstwa przemysłowego.

PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOT. UMÓW TERMINOWYCH - STRUKTURA PRZEPROWADZONYCH KONTROLI WG SEKCJI PKD (W %)



Prawie 75% kontroli zrealizowano u tzw. mikroprzedsiębiorców (do 9 zatrudnionych) i w małych zakładach (od 10 do 49 zatrudnionych). Ponadto wśród skontrolowanych podmiotów 83% reprezentowało sektor prywatny, natomiast pozostałe sektor publiczny (przede wszystkim jednostki samorządowe).

Diagnoza

Kontrolami objęto 1 457 umów o pracę zawartych na okres próbny i 7 577 umów o pracę zawartych na

czas określony (tj. prawie 50% pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych w kontrolowanych zakładach).

Nieprzestrzeganie unormowań dotyczących umów terminowych ujawniono podczas 527 kontroli.

W 24 podmiotach stwierdzono **naruszenie art. 25 § 2 Kodeksu pracy**, zezwalającego na zawarcie umowy o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, aby sprawdzić kwalifikacje pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Naruszenie obowiązku poinformowania właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy (w terminie 5 dni od jej zawarcia) stwierdzono w 35 kontrolowanych podmiotach.

Kontrole wykazały także, iż pracodawcy mają problem z realizowaniem **obowiązków informacyjnych** wobec pracowników; 126 spośród kontrolowanych podmiotów nie przekazało pracownikom zatrudnionym na podstawie umów terminowych informacji o zmianie warunków zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, nie później niż w ciągu jednego miesiąca od dnia wejścia w życie zmian (art. 29 § 3² Kp). Problem ten wystąpił także w odniesieniu do umów nowo zawieranych – 83 pracodawców nie poinformowało pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony o obowiązującej długości okresu wypowiedzenia umowy.

Jedną z najczęściej ujawnianych nieprawidłowości było również zastosowanie niewłaściwego **okresu wypowiedzenia** umowy na czas określony (110 podmiotów). Natomiast nieprawidłowości związane z zawieraniem umów na czas określony występowały w znacznie mniejszej skali.

Nieprzestrzeganie **określonych w art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy limitów** dotyczących liczby lub czasu trwania umów na czas określony ujawniono podczas 69 kontroli. W trakcie 19 kontroli stwierdzono, iż choć liczba zawartych umów przekraczała cztery, pracodawcy nie uznawali kontynuowanych stosunków pracy jako zawartych na czas nieokreślony. Natomiast w 41 podmiotach nieprawidłowo korzystano z wyłączenia umożliwiającego niestosowanie limitów ograniczających liczbę umów na czas określony lub łączny czas ich trwania.

Inspektorzy przeprowadzili **116 kontroli w wyniku zgłoszeń** dokonanych przez pracodawców **na podstawie art. 25¹ § 5 Kp**, tj. zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony w celu np. zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, wykonywania pracy przez okres kadencji, w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny uzasadniające zawarcie takiej umowy. Uchybienia w omawianym zakresie polegały na przekroczeniu 5-dniowego terminu dokonania zgłoszenia.

Kontrole wykazały, że **w zakresie zawierania umów terminowych z pracownikami nie dochodziło do rażących naruszeń** przepisów. Co prawda u dużej odsetka pracodawców wystąpił problem dotyczący

prawidłowego informowania pracowników o warunkach zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia, a także informowania pracowników o zmianie tych warunków, jednak naruszenia nie miały charakteru celowego i wynikały najczęściej z niedostatecznej znajomości przepisów prawa pracy przez pracodawców i stosunkowo krótkiego okresu ich obowiązywania. Natomiast niezbyt często dochodziło do przypadków zatrudniania pracowników na podstawie kolejnych umów na czas określony z przekroczeniem nowego limitu 3 umów czy nawiązywania umów o pracę na okres próbny przekraczający 3 miesiące. Niewielka była też skala naruszeń w zakresie zamieszczania w umowach o pracę – zawartych w celu lub przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 Kp – informacji wskazanej w art. 29 § 1¹ Kp.

Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2017 r. wskazują na celowość kontynuowania przez Państwową Inspekcję Pracy działań kontrolnych w omawianym zakresie. Niezbędne jest również dalsze upowszechnianie wiedzy o obowiązujących regulacjach prawnych dotyczących zatrudniania pracowników na podstawie umów terminowych. Pomimo dotychczasowych działań promocyjnych oraz porad prawnych udzielanych przez inspektorów w czasie kontroli (2 501 porad) stosowanie tych przepisów nadal nastrocza pracodawcom trudności.

Znowelizowane przepisy Kodeksu pracy o zawieraniu umów terminowych **oceniane są pozytywnie** z uwagi na wprowadzenie limitu czasowego trwania takich umów, podobnie jak uzależnienie długości okresu wypowiedzenia od stażu pracy u pracodawcy, z uwagi na fakt jednakowego traktowania pracowników bez względu na rodzaj zawartej umowy.

Natomiast wątpliwości budzi przepis art. 25¹ § 4 pkt 4 Kp, który dopuszcza zawieranie dłuższych niż 33 miesiące umów na czas określony „w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy”. Wszystkie ww. przesłanki mają charakter bardzo ogólny i trudny do oceny zwłaszcza w czasie kontroli inspektora pracy. Generalny charakter tej klauzuli i jej oparcie na uznaniu pracodawcy może być również uznane przez Trybunał Sprawiedliwości UE za niewystarczające w urzeczywistnieniu przez Polskę celów dyrektywy Rady 99/70/WE. Z wyroku Trybunału Sprawiedliwości, który zapadł 14.09.2016 r. w sprawie

C-16/15 wynika, że zastosowanie „obiektywnego powodu” jako uzasadniającego zatrudnienie czasowe musi być w prawie krajowym ograniczone do ściśle określonych okoliczności charakteryzujących daną działalność i nie może być poddane uznaniu pracodawcy. Biorąc pod uwagę powyższe oraz stosunkowo krótki okres obowiązywania zmienionej regulacji, na razie trudno jednoznacznie ocenić, czy spełniła ona swoje cele.

3. KONTROLE PRAWIDŁOWOŚCI ZAWIERANIA UMÓW O PRACĘ U WYKONAWCÓW LUB PODWYKONAWCÓW ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH NA USŁUGI LUB ROBOTY BUDOWLANE

Kontrole miały na celu eliminację przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy przez wykonawców i podwykonawców realizujących zamówienia publiczne na usługi (np. ochrona, sprzątnięcie) lub roboty budowlane, pomimo zastrzeżenia przez zamawiającego, iż wskazane przez niego czynności powinny być dokonywane przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Czynności kontrolne inspektorów pracy nie stanowiły jednak „realizacji zastępczej” obowiązków zamawiających określonych w art. 36 ust. 2 pkt 2a ustawy - *Prawo zamówień publicznych*, a wynikały z ustawowych uprawnień PIP. W przypadku gdy praca świadczona jest w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, podmiot zatrudniający ma obowiązek zawrzeć umowę

o pracę niezależnie od postawienia takiego warunku przez zamawiającego.

Zakres kontroli

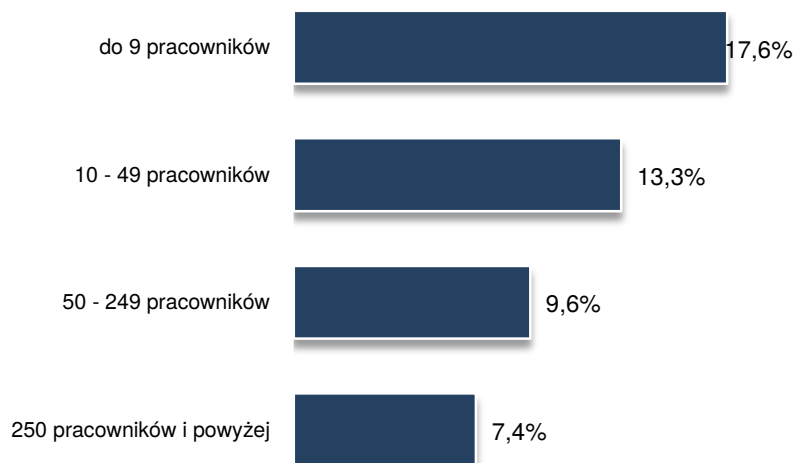
Od 1 lutego do 31 grudnia 2017 r. przeprowadzono 460 kontroli u 324 wykonawców i 125 podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane. Skontrolowane podmioty zatrudniały 30,4 tys. osób, w tym 23 134 na podstawie stosunku pracy.

Wśród poddanych kontroli podmiotów większość – 68% – stanowiły firmy budowlane, przedsiębiorstwa zajmujące się usługami administrowania (14% – głównie usługi sprzątnięcia i ochroniarskie) oraz rolnictwem, leśnictwem i łowiectwem (4% – najczęściej zakłady usług leśnych).

Diagnoza

Nieprawidłowości polegające na **zawieraniu umów cywilnoprawnych** w warunkach właściwych dla stosunku pracy ujawniono u 67 (14,6%) wykonawców i podwykonawców zamówienia publicznego i dotyczyły one 231 umów. We wszystkich przypadkach zamawiający poczynił w umowie zastrzeżenie, że zamówienie powinno być realizowane za pomocą osób zatrudnionych w ramach umowy o pracę. Naruszenia art. 22 Kp ujawniano najczęściej w podmiotach zatrudniających do 9 osób (17,6% skontrolowanych pracodawców o tym poziomie zatrudnienia) i od 10 do 49 osób (13,3%).

ZAWIERANIE UMÓW O PRACĘ U WYKONAWCÓW LUB PODWYKONAWCÓW ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH NA USŁUGI LUB ROBOTY BUDOWLANE - ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH UJAWNIONO NARUSZENIA ART. 22 §1 KP WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA



U jednego z podwykonawców, wykonującego prace związane z termomodernizacją budynku szkoły w ramach umowy zawartej z generalnym wykonawcą, stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy, pomimo postawienia przez zamawiającego warunku wykonania przedmiotu umowy przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Inspektor pracy w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych stwierdził zatrudnienie 3 osób świadczących pracę na podstawie umów o dzieło. Wskazane osoby wykonywały pracę w wyznaczonym miejscu, w określonych przez podmiot zatrudniający godzinach oraz pod kierownictwem pracodawcy. W związku z powyższym w trakcie kontroli – na polecenie inspektora pracy – pracodawca potwierdził zatrudnienie wskazanych osób na podstawie umowy o pracę. Ponadto w wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor PIP nałożył w drodze mandatu karnego grzywnę w wysokości 1 200 zł.

Wśród ujawnionych nieprawidłowości, oprócz zawierania umów o pracę w warunkach właściwych dla stosunku pracy, wymienić należy **zatrudnianie osób** realizujących zamówienie **na podstawie umów o pracę i – dodatkowo – na podstawie umowy cywilnoprawnej** zawartej na wykonywanie tych samych czynności z innym podmiotem.

Zdarzały się także przypadki powierzenia realizacji zamówień publicznych osobom, w tym cudzoziemcom, z którymi **nie zawierano żadnych umów** (praca na czarno). Właśnie te nieprawidłowości należy uznać za najbardziej rażące. Jest to zjawisko tym bardziej niepokojące, że stwierdzano je najczęściej w zakładach usług leśnych, przy wykonywaniu prac niosących zwiększone zagrożenia dla życia lub zdrowia osób świadczących pracę.

W jednym z kontrolowanych zakładów usług leśnych do prac przy pozyskiwaniu i zrywce drewna, bez potwierdzonych na piśmie umów o pracę czy umów cywilnoprawnych, bez zgłoszenia do ZUS, skierowano 14 osób. Tymczasem zgodnie z zapisami wynikającymi ze specyfikacji istotnych warunków zatrudnienia na usługi leśne oraz z umowy zawartej z nadleśnictwem jako zamawiającym prace z zakresu gospodarki leśnej na lata 2016-2017, wykonawca robót zobowiązał się do pozyskania i zrywki drewna, w tym przy udziale podwykonawców, wyłącznie przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Wyniki kontroli wskazują, że wielu pracodawców (z małych firm, nieposiadających służb zajmujących się obsługą spraw związanych z zamówieniami publicznymi) nie miało świadomości, iż zamawiający postawił im warunek realizowania zamówienia wyłącznie przez osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy. Ich uwaga skupiała

się na terminowości wykonania umowy oraz jakości robót lub usług. Te elementy jako podstawowe podlegają rozliczeniu oraz ocenie zamawiającego, a ich niedotrzymanie z reguły podlega sankcjom w postaci kar umownych. Podmioty te niezwłocznie realizowały wydane przez inspektorów wnioski i polecenia dotyczące potwierdzenia na piśmie, iż umowa zawarta z osobami, które realizują zamówienie, jest faktycznie umową o pracę. W wielu wypadkach osoby prowadzące sprawy pracownicze nie są w posiadaniu umowy zawartej w ramach rozstrzygniętego przetargu. Nie znają zatem ustaleń pomiędzy zamawiającym a wykonawcą/podwykonawcą zamówienia publicznego dotyczących zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności. Zatem można przypuszczać, że **do wielu nieprawidłowości nie doszłoby, gdyby pracodawcy dokładnie przeanalizowali zapisy umowy na realizację zamówienia publicznego i usprawnili przepływ informacji** pomiędzy służbami zajmującymi się zamówieniami publicznymi i obsługą kadrową.

W wyniku dokonanych ustaleń inspektorzy pracy wystosowali 35 wniosków w wystąpieniach oraz 58 poleceń w sprawie usunięcia nieprawidłowości. Na skutek ujawnienia wykroczeń 32 osoby zostały ukarane grzywną w drodze mandatu karnego (łącznie w kwocie 40,9 tys. zł), do sądu skierowano 1 wniosek o ukaranie, wobec 10 osób zaś zastosowano środki oddziaływania wychowawczego. W wyniku skierowania 1 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 218 § 1a i 219 Kodeksu karnego prokuratura wszczęła postępowanie.

Wniosek

Należy kontynuować działania kontrolne, zmierzające one bowiem nie tylko do usuwania stwierdzonych naruszeń, ale także pełnią rolę edukacyjną wobec przedsiębiorców prowadzących małe firmy.

4. STOSOWANIE OUTSOURCINGU PRACOWNICZEGO

Zakres kontroli

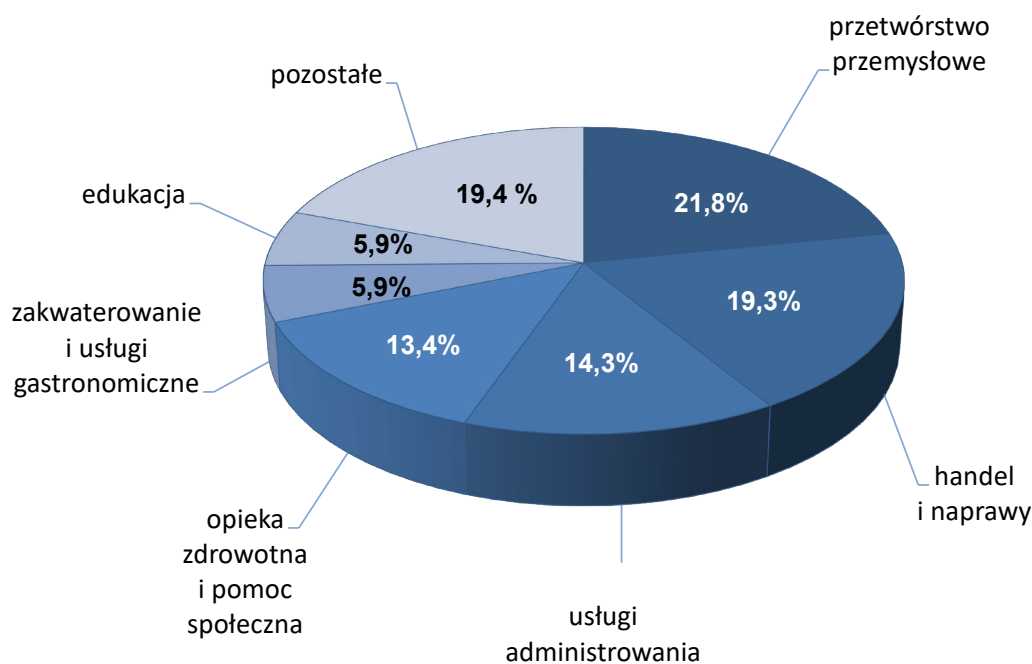
Kontrole podmiotów oferujących i korzystających z usługi outsourcingu miały na celu ustalenie skali zjawiska omijania i naruszania przepisów art. 23¹ Kodeksu pracy oraz wpływu stosowania outsourcingu na sytuację przejmowanych pracowników. W szczególności kontrole służyły sprawdzeniu, czy miało miejsce stosowanie art. 23¹ Kodeksu pracy bez faktycznego zamiaru przejęcia pracowników lub też faktyczne przejęcie pracowników bez zastosowania art. 23¹ Kp.

Inspektorzy pracy objęli badaniem kilkadziesiąt przypadków outsourcingu powiązanego z przejmowaniem pracowników na zasadach art. 23¹ Kp. Przeprowadzono w tym celu 119 kontroli, w tym prawie 85% tzw. krzyżowych, obejmujących zarówno podmiot przekazujący, jak i przejmujący pracowników. W skontrolowanych podmiotach pracę wykonywało ponad 47 tys. osób, w tym prawie 39 tys. zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

Przy typowaniu podmiotów do kontroli bardzo pomocne okazały się informacje o przekazywaniu/

przejmowaniu pracowników udzielane przez terenowe oddziały Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zwłaszcza w drugiej połowie roku, po nowelizacji przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. po wprowadzeniu do systemu informatycznego ZUS nowego kodu 800, informującego o wyrejestrowaniu pracownika z ubezpieczeń przez dotychczasowego pracodawcę z uwagi na przekazanie tego pracownika innemu pracodawcy na podstawie art. 23¹ Kp).

STOSOWANIE OUTSOURCINGU PRACOWNICZEGO - STRUKTURA PRZEPROWADZONYCH KONTROLI WG SEKCJI PKD (w %)



Diagnoza

Podobnie jak w roku 2016 w prawie 70% przypadków objętych kontrolami nie ujawniono nieprawidłowości, tj. przejęcie pracowników w związku z outsourcingiem wiązało się z faktycznym przekazaniem nowemu pracodawcy (podmiotowi oferującemu usługi outsourcingowe) uprawnień i obowiązków pracodawcy wobec przejętych pracowników. Przejście pracowników następowało głównie do zakładów osobowo lub kapitałowo powiązanych z dotychczasowymi pracodawcami, a zjawisko związane

było z przekształceniami przedsiębiorców, łączeniem lub likwidacją działalności zakładów, z których przejmowano pracowników. Outsourcing występował w takich przypadkach niekiedy tylko czasowo – w przejściowym okresie prowadzenia zakładu przez oba podmioty jednocześnie, z których docelowo jeden kończył działalność, przenosząc wszystkich pracowników do nowego pracodawcy.

W wyniku pozostałych 30% kontroli ujawnione zostały nieprawidłowości mogące mieć wpływ na sytuację prawną ponad 3,7 tys. pracowników. W związku z dokonanymi

ustaleniami inspektorzy pracy skierowali 47 wniosków w wystąpieniach oraz 1 polecenie ustne w sprawie usunięcia stwierdzonych uchybień, a także 12 pisemnych decyzji dotyczących zapewnienia prawidłowej koordynacji zagadnień bhp w związku ze współpracą podmiotów – zamawiającego i realizującego usługę outsourcingową.

W 5 przypadkach nałożono grzywnę w drodze mandatu karnego oraz wobec 2 osób zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego. W 2 przypadkach skierowano do prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

W przypadkach przekazywania/przejmowania pracowników, gdy miało miejsce faktyczne przejęcie zakładu pracy lub jego części, **najczęściej ujawniane uchybienia dotyczyły obowiązku informacyjnego**, o którym mowa w art. 23¹ Kp. Informacje o zmianie pracodawcy albo nie były przekazywane organizacjom związkowym/pracownikom z ustawowym miesięcznym wyprzedzeniem, albo nie były one kompletne – pomijano zwłaszcza rzeczywiste przyczyny przekazania/przejęcia zakładu pracy lub informację przekazywał tylko jeden z pracodawców (przekazujący lub przejmujący). Niezachowanie wymaganego miesięcznego uprzedzenia o planowanym przekazaniu/przejęciu zakładu pracy jest zwykle tłumaczone niedostosowaniem przepisu kodeksowego do realiów współczesnej gospodarki, gdzie decyzje biznesowe powinny być podejmowane szybko. Niekompletność zaś informacji najczęściej wyjaśniano albo nieznaną nieznajomością przepisów prawa, albo uznaniem, iż część informacji stanowi tajemnicę przedsiębiorców lub jest pracownikom niepotrzebna.

Inne uchybienia w procesie outsourcingu powiązanego z przekazywaniem/przejmowaniem pracowników dotyczyły **niewłaściwego realizowania obowiązku współdziałania pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy** (określonego w art. 208 § 1 Kp). Ujawniane były zwłaszcza przypadki niewyznaczenia koordynatora ds. bhp. Sytuacje braku współpracy i koordynacji prowadzić mogą do zagrożeń życia i zdrowia pracowników.

Należy także wskazać na uchybienia w treści **świadectw pracy**, wydawanych przy ustaniu stosunku pracy pracownikom uprzednio przejętym od innego pracodawcy. W świadectwach albo pomijano informacje o przejęciu pracowników, albo wskazywano je w nieprawidłowej pozycji dokumentu. W jednym przypadku podano także nieprawidłowe daty przejęcia (pracownicy dwóch części zakładu pracy byli przejmowani w dwóch różnych terminach – w świadectwach pracy pomyłono te terminy).

Nie uległy również zmianie powody **popularności outsourcingu**. Przede wszystkim, choć nadal brak

w przepisach prawa pracy stosownej regulacji, outsourcing znalazł swoje miejsce zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie prawa pracy, co zaskutkowało ugruntowaniem pozycji rynkowej tzw. agencji outsourcingowych. Z jednej strony nasiliły one swoje działania w celu zdobywania nowych klientów, a z drugiej strony – potencjalni klienci przestali być podejrzliwi wobec usług oferowanych przez tego typu agencje, skupiając się na planowanych korzyściach ze współpracy.

Podstawową korzyścią oczekiwaną przez pracodawców ze współpracy z tzw. agencją outsourcingową jest pozbycie się prawnych obowiązków pracodawcy oraz związana z tym obniżka kosztów zatrudniania pracowników. Korzyści te nie występują w przypadku nawiązania współpracy pracodawcy z agencją pracy tymczasowej, co tłumaczy popularność tzw. agencji outsourcingowych, oferujących przejęcie na siebie całości obowiązków pracodawcy związanych z zatrudnieniem pracowników.

Ujawnione nieprawidłowości wskazują, iż **outsourcing** połączony z przekazywaniem/przejmowaniem pracowników **wciąż może stanowić jeden ze sposobów ograniczania praw pracowniczych**. Nawet zgodne z prawem przejęcie pracowników przez innego pracodawcę, który na zasadach outsourcingu rozpoczyna świadczenie usług na rzecz dotychczasowego pracodawcy, przy pozostawieniu pracownika na tym samym stanowisku i w tym samym miejscu pracy, zwykle wywołuje negatywne skutki, jak np. brak systematycznego kontaktu pracownika ze swoim pracodawcą, czy też oddalenie miejsca pracy pracownika od faktycznej siedziby pracodawcy. Wpływa to niekorzystnie na uprawnienia pracownicze, bowiem pracownik traci orientację i nie wie, kto jest jego faktycznym pracodawcą, do jakiego podmiotu kierować ma ewentualne roszczenia ze stosunku pracy. Znaczny poziom niepewności w zatrudnieniu występuje zwłaszcza wówczas, gdy formalne zmiany pracodawców następują dość często. Niekorzystne sytuacje zwykle nie występują przy tym niezwłocznie, lecz najczęściej narastają i kumulują się dopiero w dłuższej perspektywie; pozostając początkowo niezauważalne, mogą np. po kilku latach zakończyć się poważnymi problemami pracownika, choćby z odzyskaniem zaległego wynagrodzenia za pracę lub niezamierzoną utratą pracy.

Wnioski

- Istotnym problemem jest outsourcing „pozorowany”, gdy pracodawca tylko formalnie przestaje być pracodawcą dla pracowników przejmowanych przez firmę outsourcingową; faktycznie jednak nadal decyduje o zakresie zadań i obowiązków pracowniczych,

sprawując bieżący nadzór nad pracownikami i realizując dużą część obowiązków związanych z ich zatrudnieniem.

- Brak szczegółowych regulacji prawnych dotyczących outsourcingu powoduje, że Państwowa Inspekcja Pracy, nie posiadając kompetencji do ingerowania w treść tego typu umów, może – na podstawie własnych ustaleń – jedynie wskazywać na potrzebę szczegółowej kontroli każdego przypadku ze strony innych organów kontrolnych (w szczególności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz urzędów skarbowych), jak również udzielać porad prawnych zainteresowanym osobom; zakwestionowanie postanowień umów biznesowych, łączące się de facto z ustaleniem formalnych stron stosunku pracy, pozostawione jest – jak w każdej spornej sprawie – sądowni pracy.
- Przy braku szczegółowych regulacji prawnych dotyczących outsourcingu ważna jest bieżąca współpraca pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i urzędami skarbowymi, polegająca w szczególności na wymianie danych; przykładem mogą być informacje o przekazywaniu/przejmowaniu pracowników udzielane przez terenowe oddziały ZUS na podstawie nowego kodu 800 w systemie informatycznym, sygnalizującego wyrejestrowanie pracownika z ubezpieczeń przez dotychczasowego pracodawcę z uwagi na przekazanie tego pracownika innemu pracodawcy na podstawie art. 23¹ Kp.

5. WYPŁATA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA DLA OSÓB PRACUJĄCYCH NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili 19,5 tys. kontroli ukierunkowanych na ustalenie skali nieprzestrzegania obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*. Oprócz kontroli planowanych i skargowych zrealizowano 382 kontrole w związku z sygnałami napływającymi do okręgowych inspektoratów pracy za pośrednictwem Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w ramach akcji „13 zł... i nie kombinuj!”.

Kontrole przeprowadzono w 17,5 tys. podmiotów, zatrudniających łącznie 2,7 mln osób, w tym 2 mln pracowników.

Diagnoza

Nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej stwierdzono w trakcie 26,9% wszystkich kontroli.

Najczęściej naruszano przepisy art. 8b ust. 1-5 *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* poprzez niezapewnianie ustalania **liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi** w sposób określony w zawartej umowie (lub informacji zleceniodawcy) lub niezapewnianie przedstawienia przez zleceniobiorcę informacji o liczbie godzin wykonywania zlecenia (świadczenia usług), gdy strony nie uzgodniły w umowie sposobu ich wyliczania. Nieprawidłowość ta wystąpiła w 12% kontroli.

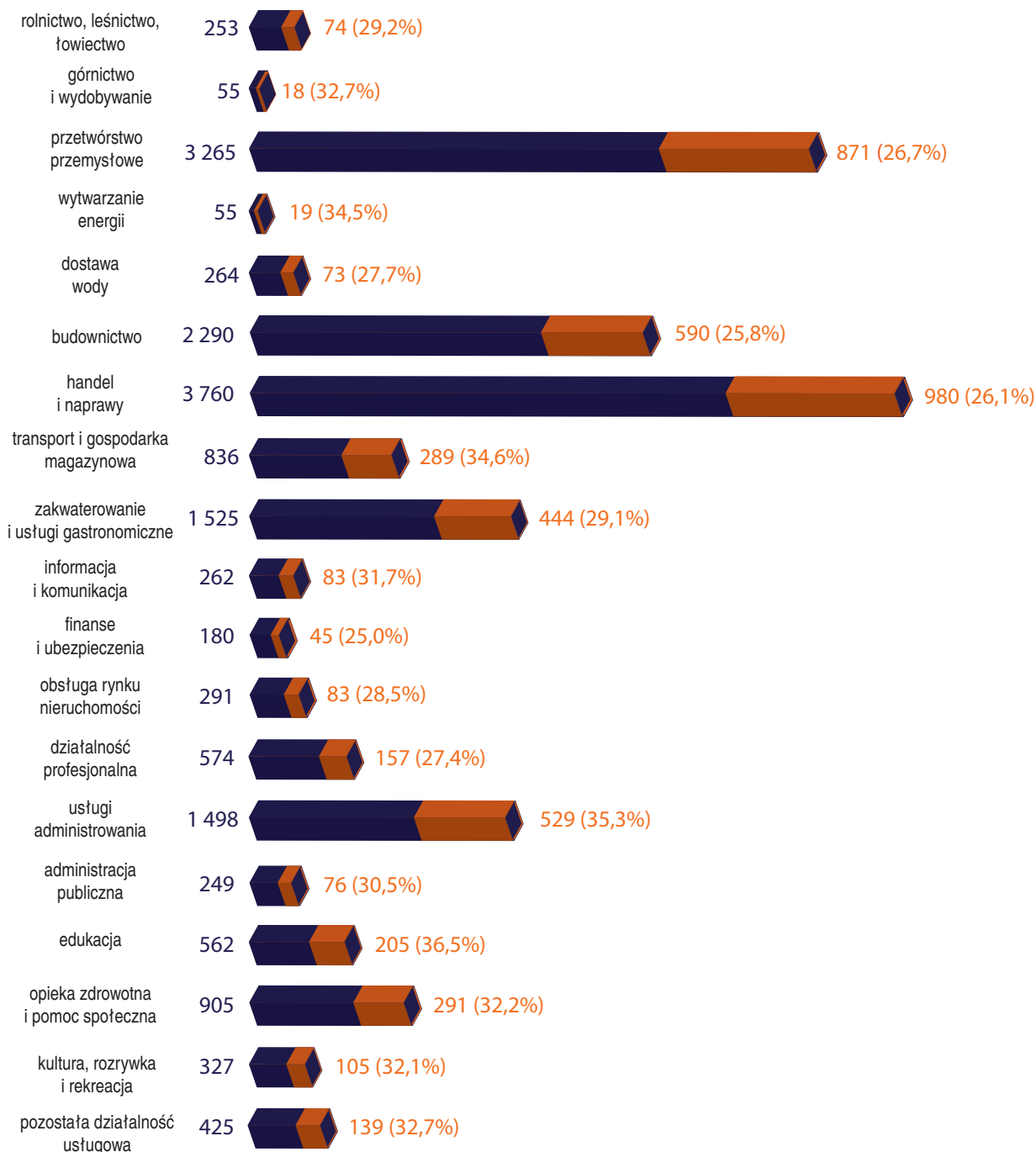
Natomiast nieprzestrzeganie przepisu art. 8a ust. 6 *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* ujawniono w czasie 8% kontroli. Polegało ono na ustalaniu w umowach **terminu wypłaty** wynagrodzenia, który nie zapewnił wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu lub na wypłacaniu wynagrodzenia za wykonywanie zlecenia (świadczenie usług) w terminach, które nie zapewniały wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu.



W toku ok. 4,8% kontroli stwierdzono naruszenie art. 8a ust. 1 lub ust. 2 *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* poprzez **ustalenie** w umowach **wynagrodzenia w sposób niezapewniający** przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi **otrzymania** za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług **wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej** bądź **niewypłacenie lub zaniżenie** tego wynagrodzenia.

W przypadku ok. 1,3% kontroli stwierdzono naruszenie art. 8c *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* polegające na tym, że podmiot, na rzecz którego były wykonywane zlecenia lub świadczone usługi **nie przechowywał dokumentów** określających sposób potwierdzenia liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług i/lub dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Naruszenia **najczęściej ujawniano w sekcjach**: edukacja (36,5% skontrolowanych podmiotów sekcji), usługi administrowania (35%; sekcja ta obejmuje m.in. agencje zatrudnienia i pracy tymczasowej, biura turystyczne, agencje ochrony osób i mienia, firmy zajmujące

LICZBA PODMIOTÓW SKONTROLOWANYCH W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW DOT. WYPŁATY MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA DLA OSÓB PRACUJĄCYCH NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH, W TYM LICZBA I ODSETEK PODMIOTÓW, U KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI - WG SEKCJI PKD



 liczba podmiotów skontrolowanych w zakresie przestrzegania przepisów dot. wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych
 liczba i odsetek podmiotów, u których stwierdzono nieprawidłowości

się sprzątaniami); transport i gospodarka magazynowa (34,6%), a także opieka zdrowotna i pomoc społeczna (32%). Przeprowadzone kontrole nie wykazały, by charakter stwierdzonych nieprawidłowości różnił się w zależności od branży.

W związku z naruszeniami przepisów dotyczących wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych inspektorzy wydali 6 812 wniosków w wystąpieniach oraz 769 poleceń ustnych. Na 292 osoby nałożyli grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 371,3 tys. zł, skierowali 101 wniosków o ukaranie do sądu oraz zastosowali 258 środków oddziaływania wychowawczego.

Ponadto w dwóch przypadkach do prokuratury skierowano zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa: w jednym polegającego na fałszowaniu dokumentów – ewidencji czasu wykonywania umów przez zleceniodawców, w drugim zaś na składaniu fałszywych zeznań w sprawie niewypłacenia wynagrodzenia z tytułu wykonania umowy.

Dodatkowo w związku z trudnościami w przeprowadzeniu kolejnych czynności kontrolnych dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej do prokuratury skierowano dwa zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 225 § 2 Kodeksu karnego w sprawie utrudniania i udaremniania inspektorowi pracy przeprowadzenia czynności kontrolnych.

Naruszenia przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej kontrolowani tłumaczyli najczęściej **nieznajomością regulacji prawnych**. Unormowania te wkraczają w obszar stosunków cywilnoprawnych, w których wcześniej zasadniczo obowiązywała zasada swobody umów. Nieznajomość przepisów była przyczyną niewłaściwego określenia w umowach, zawartych na okres dłuższy niż miesiąc, terminu wypłaty wynagrodzenia niezapewniającego wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu.

W niektórych sytuacjach podmioty kontrolowane łamały przepisy zupełnie świadomie. Dotyczyło to przede wszystkim niewykazywania rzeczywistego czasu wykonywania zlecenia (świadczenia usług), a w konsekwencji nienaliczenia i niewypłacania wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej. Tego rodzaju działania motywowane były względami ekonomicznymi.

Do naruszeń niektórych przepisów o minimalnej stawce godzinowej dochodziło również z powodu **błędów** popełnianych przez osoby zajmujące się rozliczaniem umów.

Problem stanowiła także **interpretacja** niektórych postanowień ustawy.

Znacząca większość kontrolowanych prawidłowo stosowała przepisy o minimalnej stawce godzinowej. Podmioty te przestrzegały zarówno obowiązków o charakterze formalnym (np. dotyczących treści umów, dokumentacji na temat liczby godzin wykonywania zlecenia), jak i dokonywały wypłaty wynagrodzenia w stosownej wysokości. Niewątpliwie można uznać, iż akcje informacyjne i działania profilaktyczne, w tym prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy i Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”, odniosły odpowiedni skutek.

Wnioski

- Biorąc pod uwagę, że część nieprawidłowości wynikała z niezajomości obowiązujących regulacji, należy kontynuować popularyzację przepisów dotyczących wypłaty minimalnej stawki godzinowej.
- Konieczne jest dalsze prowadzenie kontroli celem obserwowania rozmiaru i struktury nieprawidłowości (w 2017 r. działania kontrolne poprzedzone zostały szeroką akcją informacyjną, co zapewne miało pozytywny wpływ na poziom przestrzegania nowych przepisów).
- Za niezbędne należy uznać wyeliminowanie problemów interpretacyjnych, w szczególności powstających „na styku” stosowania *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* i przepisów Kodeksu cywilnego (np. w zakresie dokonywania potrąceń, rozumienia pojęcia „raz w miesiącu” w przypadku dokonywania wypłaty wynagrodzenia z tytułu umowy zawartej na czas dłuższy niż jeden miesiąc, „przerzucania” na zleceniobiorców części wydatków związanych z przygotowaniem i organizowaniem pracy, ponoszenia kosztów narzędzi, odzieży i obuwia służbowego, kosztów energii; dotyczy to zwłaszcza tych prac, za które dotychczasowe stawki wynikające z umów zlecenia i umów o świadczenie usług były niższe niż obecnie obowiązująca minimalna stawka godzinowa.
- Wydaje się też, że konieczne jest rozważenie innych zmian legislacyjnych zmierzających do ograniczenia naruszeń, np. :
 - wprowadzenie obowiązku zawarcia umowy cywilnoprawnej, podlegającej unormowaniom o minimalnej stawce godzinowej, w formie pisemnej przed rozpoczęciem pracy,
 - ustanowienie obowiązku ewidencjonowania przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz kary grzywny za naruszenie tego obowiązku,

- wprowadzenie sankcji wykroczeniowej za niedopełnienie obowiązku przechowywania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez trzy lata od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne (art. 8c ustawy),
- skorygowanie przepisu wykroczeniowego z art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w taki sposób, by z jego treści jednoznacznie wynikało, że sankcji podlega zarówno wypłacenie wynagrodzenia za każdą godzinę w wysokości niższej niż 13 zł brutto (zaniżenie wynagrodzenia minimalnego), jak i całkowite zaniechanie jego wypłacenia.

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

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili 1 906 kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 1 848 podmiotach zatrudniających łącznie 290,6 tys. osób, w tym 259,7 tys. pracowników. Kontrole były realizowane według zmodyfikowanej w 2016 r. metodyki przewidującej badanie obu zagadnień w tych samych podmiotach.

Diagnoza

Kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy wykazały podobną skalę nieprawidłowości jak rok wcześniej. Najwięcej nieprawidłowości (26% kontroli) stwierdzono w zakresie obowiązku **określenia** w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu – **systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych**. Uniemożliwiało to nie tylko właściwe planowanie i rozliczanie czasu pracy pracownika, ale także utrudniało prowadzenie kontroli. Znaczną rolę również odegrały nieprawidłowości dotyczące prowadzenia **ewidencji czasu pracy** (23% kontroli), co przekłada się na prawidłowość ustalania wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń związanych z pracą.

Uwagę zwraca także skala nieprzebrzegania zasady przeciętnie **pięciodniowego tygodnia pracy**. Nieprawidłowości zostały wykazane niemal w co czwartej kontroli (23% kontroli).

Nadal liczną grupę nieprawidłowości (18% kontroli) stanowiło nieprzebrzeganie przez pracodawców zasad dotyczących ustalania **rozkładów czasu pracy pracowników**.

Pomimo poprawy w porównaniu z 2016 r., nadal część pracodawców nie zapewniła pracownikom odpowiednich **odpoczynków dobowych** (11-godzinnych – 9% kontroli) i tygodniowych (35-godzinnych – 6% kontroli).

Zauważyć także należy, że naruszenie przepisu art. 151¹² Kp, gwarantującego pracownikowi pracującemu w niedziele prawo do korzystania co najmniej raz na 4 tygodnie z **niedzieli wolnej od pracy**, stwierdzono jedynie w przypadku 5% kontroli.

W zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy do najczęściej ujawnianych nieprawidłowości należały naruszenia przepisu art. 151¹ § 1 Kp, nakazującego rekompensowanie pracy w **godzinach nadliczbowych**, oprócz normalnego wynagrodzenia, stosownym dodatkiem (ponad 23% kontroli). Podobnie często notowano nieprawidłowości związane z wypłatą ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (ponad 21% kontroli). W dużej skali wystąpiły naruszenia przepisu art. 85 § 1 Kp, w myśl którego **wypłaty wynagrodzenia** za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (ponad 17% kontroli). W zbliżonej skali (17,9% kontroli) odnotowano naruszenia art. 85 § 2 Kp, przewidującego obowiązek wypłaty wynagrodzenia raz w miesiącu z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. W trakcie niemal 9% kontroli ujawniono naruszenie przepisu art. 172 Kp, dotyczącego **wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy**. Nieprawidłowości w zakresie wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej oraz dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej stwierdzono w znacznie mniejszym stopniu (ponad 7% kontroli).

Analizując wyniki kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy należy zauważyć, iż nieprawidłowości stwierdzane przez inspektorów pracy powtarzają się co roku; różne jest natomiast ich nasilenie w zależności od sytuacji gospodarczej i ekonomicznej oraz sytuacji na rynku pracy. W dalszym ciągu przepisy dotyczące czasu pracy i wypłaty należnych ze stosunku pracy świadczeń są jednym z głównych obszarów prawa pracy, w którym pracodawcy dopuszczają się szeregu naruszeń. Bardzo często **naruszenie przepisów o czasie pracy ma**

bezpośredni wpływ na nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że naruszenia przepisów o czasie pracy nade wszystko są konsekwencją niewystarczającej liczby zatrudnionych pracowników, co w rezultacie powoduje, że stan zatrudnienia nie pozwala na realizację wszystkich zadań przez pracowników, bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. W takich przypadkach często nieprawidłowości są stwierdzane już na etapie planowania czasu pracy. Z informacji uzyskanych od pracodawców można wysnuć wniosek, że istnieje **problem z zatrudnianiem nowych pracowników**. Wynika on w głównej mierze z faktu, iż pracownicy nie wyrażają woli pracy za minimalne wynagrodzenie, a pracodawcy nie zawsze mogą zaoferować wynagrodzenie satysfakcjonujące pracownika. Jednocześnie obserwuje się niedobór wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza na stanowiskach produkcyjnych, co powoduje, że pracodawcy chcąc utrzymać klientów, zachować swoją pozycję na rynku i mieć satysfakcjonujące przychody, świadomie decydują się na naruszanie przepisów o czasie pracy.

Istotnym problemem jest także **nieznajomość przepisów prawa lub ich błędna interpretacja**. Przekłada się to na szczególnie liczne przypadki nieprawidłowego naliczania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nieterminowej wypłaty należnych świadczeń w dniu nabycia do nich prawa, np. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy czy odpraw emerytalnych lub rentowych. Dotyczy to często przedsiębiorców prowadzących małe firmy. Ze względu na koszty dokonują oni sami rozliczeń czasu pracy, niekoniecznie posiadając wiedzę z tego zakresu. Jednakże wskazać należy, że problem z interpretacją przepisów dotyczy również wykwalifikowanych pracowników służb kadrowo-płacowych czy osób prowadzących biura rachunkowe. Dodatkowo z przeprowadzonych kontroli wynika, że pracodawcy oszczędzają na wydatkach na szkolenie własnego personelu, nadmiernie ufają portalom internetowym i informacjom tam zamieszczonym. Zauważalna jest także niewystarczająca liczba pracowników zajmujących się sprawami kadrowymi i płacowymi, zwłaszcza w dużych zakładach.

Przyczyn naruszeń przepisów o wynagrodzeniach niejednokrotnie można upatrywać w **trudnej sytuacji ekonomicznej** kontrolowanych podmiotów; ograniczone środki finansowe, zamiast na wynagrodzenia, przeznaczone są na pokrycie innych zobowiązań. Odnotowano również przypadki celowego działania ze strony pracodawców, którzy pomimo zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych decydowali się na niewypłacanie dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu, nierzadko

rezygnując też z ewidencjonowania dodatkowo wykonanej pracy.

Część nieprawidłowości była wynikiem przyjęcia **niewłaściwej metody obliczania bądź pomyłki** albo złej konfiguracji systemów kadrowo-płacowych. Zdarzały się również przypadki nieporozumień pracodawców z pracownikami, które powodowały wstrzymanie wypłaty wynagrodzeń do czasu wyjaśnienia sprawy.

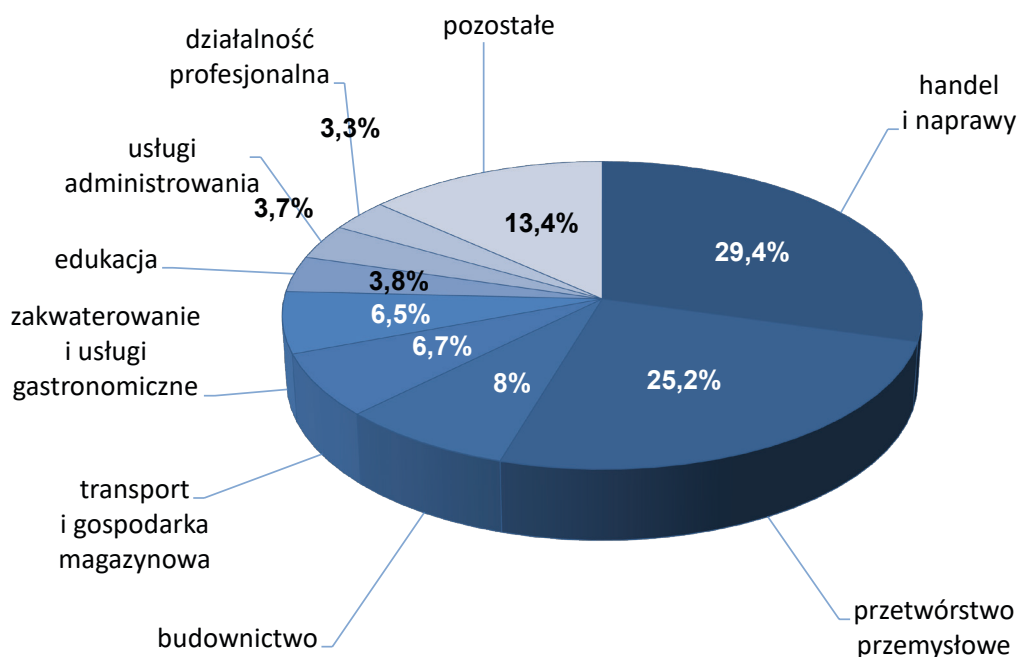
Wpływ naruszeń przepisów o czasie pracy na naruszenia przepisów o wynagrodzeniach jest widoczny zwłaszcza w przypadku nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, polegającego na niewykazywaniu faktycznych godzin pracy w poszczególnych dobach oraz pracy wykonywanej w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub w niedziele i święta. Powyższe skutkuje wypłacaniem pracownikom wynagrodzenia w niewłaściwej wysokości.

Nieewidencjonowanie czasu pracy może wiązać się z próbą uniknięcia obowiązku wypłacania pracownikom należnego dodatkowego wynagrodzenia, będącego obciążeniem dla pracodawców. W niektórych przypadkach sami pracownicy godzą się na otrzymywanie dodatkowych świadczeń z tytułu wykonywanej pracy z pominięciem systemu księgowego. Przyczyny te mogą mieć charakter swoistego przymusu ekonomicznego – obawa przed utratą pracy, trudności w pozyskaniu nowej. Dotyczy to jednak przede wszystkim pracobiorców o najniższych kwalifikacjach zawodowych i tych, których umiejętności nie są poszukiwane na współczesnym rynku pracy. Odrębną kwestią pozostają przyczyny natury osobistej, np. związane z ciążącymi na pracownikach zająkami komorniczymi.

Wobec stwierdzonych **wykroczeń** przeciwko prawom pracownika, dotyczących naruszeń przepisów zarówno w zakresie czasu pracy, jak i wynagrodzeń, inspektorzy pracy nałożyli łącznie 540 mandatów karnych na kwotę 688,4 tys. zł. Średnia wysokość mandatu wyniosła 1 274 zł. Oprócz mandatów inspektorzy pracy skierowali 68 wniosków o ukaranie do sądu. Zastosowano również – w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń – 354 środki oddziaływania wychowawczego.

Należy zauważyć, że w związku ze stwierdzonymi 1 931 wykroczeniami przeciwko prawom pracownika w zakresie czasu pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy wszczęli postępowanie wykroczeniowe wobec 962 osób. Tak więc połowa ogółu przeprowadzonych kontroli zakończyła się wszczęciem postępowania wykroczeniowego; najwięcej z tych kontroli dotyczyło sekcji handel i naprawy oraz przetwórstwo przemysłowe.

**KONTROLE, W KTÓRYCH UJAWNIONO WYKROCZENIA W OBSZARZE CZASU PRACY
I NALEŻNOŚCI ZE STOSUNKU PRACY - WG SEKCJI PKD (W %)**



Ponadto w związku z uporczywym i złośliwym łamaniem praw pracowniczych skierowano 6 doniesień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Wnioski

Wobec wciąż niezadowolającej oceny stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz wynagrodzeniach i innych świadczeniach **kontrole ww. zagadnień powinny być kontynuowane, szczególnie w branżach o znacznym nasileniu nieprawidłowości**. Wskazane są rekontrole, zwłaszcza w podmiotach, w których stwierdzono przypadki nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy i niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zasadne jest dalsze prowadzenie **poradnictwa i działań popularyzujących** przepisy o czasie pracy i wynagrodzeniach, które w praktyce budzą wiele wątpliwości.

Biorąc pod uwagę niejednoznaczność regulacji i różnice w interpretacji przepisów, które są wskazywane

jako przyczyny naruszeń prawa, za aktualne należy uznać wnioski podnoszone w dotychczasowych sprawozdaniach z działalności PIP. Szczególnie pożądane **zmiany legislacyjne** to m.in.:

- wprowadzenie obowiązku przechowywania przez 3 lata rozkładów czasu pracy pracowników oraz rozszerzenie zakresu prowadzonej ewidencji czasu pracy o godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy w danej dobie pracowniczej;
- uregulowanie kwestii możliwości dokonywania zmian w treści rozkładów czasu pracy, wprowadzenie terminu informowania pracowników o takich zmianach, jak również wskazanie warunków dokonywania zmian;
- wyraźne wskazanie terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę w przypadku rozwiązania stosunku pracy, jak również terminu wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

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

Zakres kontroli

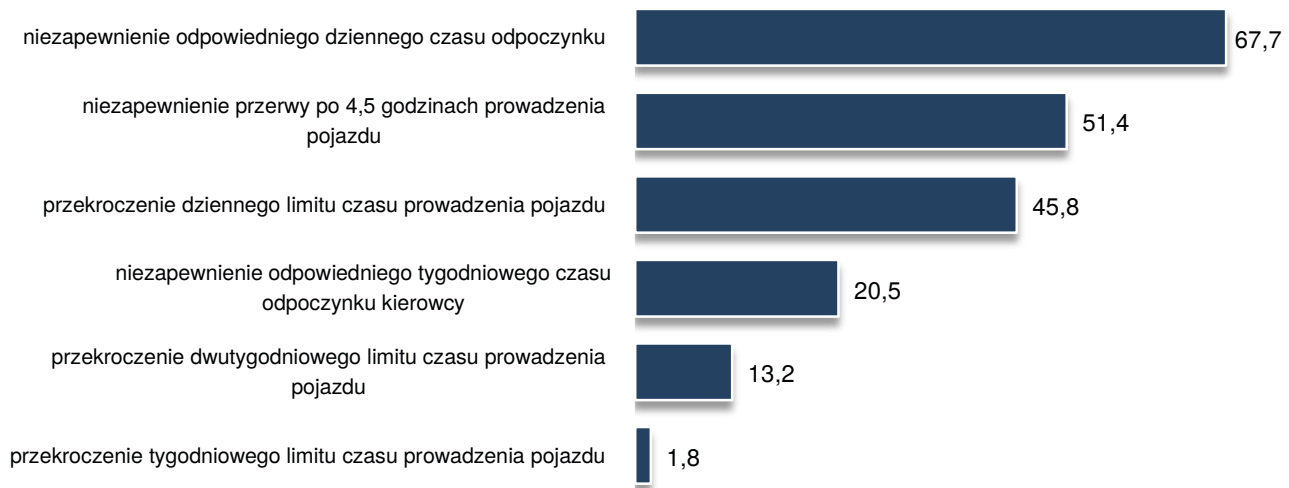
W 2017 r. prowadzono działania kontrolne związane z realizacją „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2017- 2018” zatwierdzonej przez Radę Ministrów.

Celem kontroli było dokonanie oceny przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku określonych w rozporządzeniu (WE) 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r.

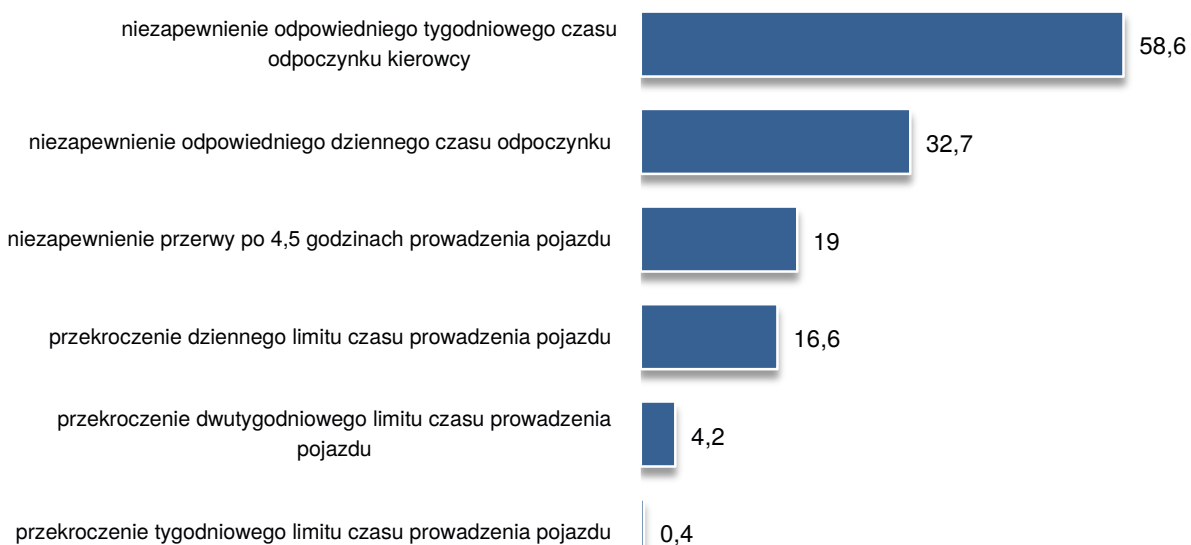
Ocenie poddano również wybrane zagadnienia związane ze stosowaniem przepisów o czasie pracy kierowców.

Łącznie przeprowadzono 508 kontroli u 502 pracodawców, zatrudniających ogółem ponad 20 tys. pracowników. Czynnościami kontrolnymi objęto 2 683

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



% podmiotów, w których naruszono przepisy



% kierowców, wobec których naruszono przepisy

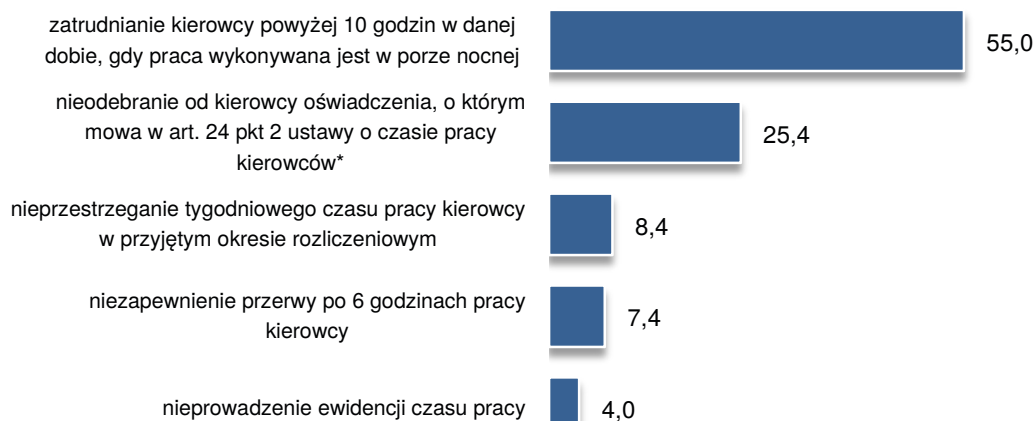
kierowców i 455 419 dni ich pracy. Zdecydowana większość, ok. 80%, kontroli została zrealizowana w małych przedsiębiorstwach (do 49 zatrudnionych i o taborze do 20 samochodów) zajmujących się międzynarodowym przewozem rzeczy.

Realizując zadania wynikające z Krajowej Strategii Kontroli, kontynuowano współpracę z Inspekcją Transportu Drogowego, co zostało omówione w rozdziale *Współpraca krajowa i międzynarodowa*.

CZAS PRACY KIEROWCÓW



% **pracodawców**, u których naruszono przepisy



% **kierowców**, wobec których naruszono przepisy

* oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności, na innej podstawie niż stosunek pracy, albo o ich niewykonywaniu

Diagnoza

Analiza wyników kontroli wskazuje, iż struktura ujawnionych nieprawidłowości od kilku lat nie uległa zmianie, również skala większości utrzymała się na zbliżonym poziomie.

Najwięcej naruszeń przepisów ocenianych w ramach zadań wynikających z realizacji „**Krajowej Strategii Kontroli**” dotyczyło skracania minimalnego dziennego czasu odpoczynku (w 2016 r. nieprawidłowość ujawniono u 66,3 % podmiotów poddanych kontroli),

prowadzenia pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy (48,4% w 2016 r.) oraz przekraczania dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu (42,8% w 2016 r.).

Natomiast najczęściej ujawniane nieprawidłowości w zakresie przestrzegania **ustawy o czasie pracy kierowców** polegały na naruszeniach przepisów o maksymalnym dobowym czasie pracy kierowcy, gdy praca wykonywana była w porze nocnej (64,5 % w 2016 r.). Kontrole wykazały również, że pracodawcy nie wypełniali obowiązku odbierania od kierowców oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawianiu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych bądź innych czynności na podstawie innej niż stosunek pracy lub odebrali od kierowcy oświadczenie w niepełnym zakresie (39,2% w 2016 r.).

Naruszenia przepisów o czasie pracy w transporcie drogowym w istotnym stopniu wynikają z faktu, że **część pracodawców** (głównie małych firm) **ogranicza się wyłącznie do przechowywania tarczek i danych cyfrowych, a pomija całkowicie ich analizę**, która pozwoliłaby na bieżąco eliminować nieprawidłowości. W małych firmach często zleca się zgrywanie danych z tachografów cyfrowych i kart kierowców firmom zewnętrznym, a sam pracodawca nie posiada żadnego oprogramowania pozwalającego przeanalizować dane. Często są to biura rachunkowe prowadzące sprawy kadrowe i księgowo, które nie mają wykwalifikowanych pracowników znajdujących się na czasie pracy kierowców. Efektem tego jest brak prawidłowego nadzoru oraz niewłaściwe rozliczanie świadczeń pieniężnych dla kierowców.

Podnoszonym przez pracodawców problemem, będącym pośrednią przyczyną naruszania przepisów, jest **duży deficyt kierowców na rynku pracy**. Brak kierowców w połączeniu z koniecznością zapewnienia przychodów firmie transportowej i zwiększania liczby realizowanych przewozów powoduje, w ocenie PIP, naruszenia w zakresie norm prowadzenia pojazdów i czasu pracy. Z drugiej strony rosnąca potrzeba zatrudniania kierowców – w sytuacji braków kadrowych – przyczynia się do tego, że do zawodu trafiają nowi pracownicy, nieposiadający odpowiedniej wiedzy w zakresie czasu prowadzenia pojazdu oraz czasu pracy kierowcy. Oferowane przez rozmaite firmy szkolenia dla kierowców w formie e-learningowej niestety nie gwarantują wystarczającej wiedzy w ramach 140 lub 280-godzinnych kursów wstępnych. Niskie kwalifikacje nowych kierowców potwierdzają również zatrudniający

ich pracodawcy. Niemniej jednak w firmach, w których kierowcy są regularnie kontrolowani i szkoleni przez pracodawcę, występuje zdecydowanie mniej naruszeń. Warto przy tym wskazać, że najczęściej stwierdzone naruszenie w postaci braku wymaganego odpoczynku dobowego jest wynikiem błędnego rozumowania. **Wielu kierowców nie widzi nieprawidłowości w wykorzystaniu tego odpoczynku po upływie 24 godzin od rozpoczęcia pracy**.

Przewoźnicy nadal zgłaszają problem zmian godzin załadunku lub rozładunku, czego konsekwencją jest konieczność przerywania przez kierowcę prawidłowo zaplanowanego odpoczynku dobowego. Firmy godzą się na takie zmiany w organizacji przewozu, ponieważ odmowa zmiany godziny załadunku lub rozładunku może grozić zerwaniem kontraktu.

Bardzo poważnym problemem, obserwowanym od wielu lat i powodującym liczne nieprawidłowości, jest **dylemat pracodawcy, czy lepiej dowieźć towar na czas z naruszeniem przepisów** regulujących czas prowadzenia pojazdu lub czas pracy kierowcy, **czy lepiej zapłacić karę umowną za nieterminową dostawę**. Na uwagę zasługuje fakt, że zmienione z początkiem 2012 r. przepisy nadal pozwalają spedytorom planować terminy dostaw, których nie da się dotrzymać, jadąc zgodnie z przepisami. Ponieważ kara za nieterminową dostawę najczęściej jest dużo wyższa niż kara za naruszenia związane z jazdą lub odpoczynkiem, pracodawcy nie chcąc płacić kary umownej, często decydują się na podjęcie ryzyka naruszenia przepisów dotyczących jazdy dziennej oraz odpoczynku dobowego.

Nadal często stwierdzaną przyczyną naruszeń przepisów jest podnoszony, zarówno przez kierowców, jak i pracodawców, brak właściwych i bezpiecznych parkingów lub brak miejsc na parkingach. W ocenie PIP brak parkingów rzeczywiście prowadzi do naruszeń, ponieważ malejąca rentowność przewozów powoduje chęć maksymalnego wykorzystywania godzin jazdy, przez co kierowca nie ma swobody w wyborze miejsca parkingowego, a priorytetem w układaniu trasy jest maksymalna liczba przejechanych kilometrów, a nie zorganizowanie jej z uwzględnieniem lokalizacji bezpiecznego parkingu.

Nadal poważnym problemem jest **wliczanie wynagrodzenia za dyżury dla kierowców do minimalnego wynagrodzenia**. Specyfika zawodu powoduje, że w pracy kierowcy występuje bardzo dużo dyżurów, które mają różny charakter i odmienny sposób rekompensowania finansowego. Duża częstotliwość występowania dyżurów i zasada niewliczania dyżurów do czasu pracy sprawia, że kierowcy bardzo często prowadzeniem

pojazdu w ramach ustawowych norm i wykonywaniem innych zadań wypracowują pełen wymiar czasu pracy, a dodatkowo mają do zrekompensowania kilkadziesiąt godzin dyżuru. Przy ocenie wynagrodzenia pracownika kierowcy pod kątem zgodności z przepisami o minimalnym wynagrodzeniu za pracę uwzględniane są także rekompensaty za dyżury kierowców (są wliczane do wynagrodzenia). Jednakże po podzieleniu kwoty wynagrodzenia pomniejszonego o wynagrodzenie za dyżur przez przepracowane godziny pracy okazuje się, że kierowca za godzinę pracy otrzymuje mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (warto zauważyć, że jest to także niższa kwota niż obowiązująca „minimalna stawka godzinowa” za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi).

Wnioski

Z kontroli wynika, że **zmiany** (od 2012 r.) **przenoszące odpowiedzialność** za naruszenia przepisów **również na kierowców spowodowały większą dbałość tej grupy zawodowej o przestrzeganie norm prowadzenia pojazdu**. Na coraz lepszą sytuację w tym zakresie mają też wpływ firmy zewnętrzne, które obsługują coraz większą liczbę małych i średnich firm transportowych. Profesjonalne kontrolowanie kierowców oraz prawidłowo rozliczanie ich czasu pracy przynoszą znaczną poprawę w zakresie przestrzegania przepisów regulujących normy prowadzenia pojazdu oraz czasu pracy kierowcy. Dodatkowo utrzymująca się trudna sytuacja ekonomiczna wymusza na przedsiębiorcach dbałość o organizację czasu pracy kierowcy, ponieważ kary nakładane za naruszenia są często bardzo istotnym elementem kosztów prowadzenia działalności transportowej. Ponadto ciągłe i rażące łamanie przepisów może się skończyć utratą dobrej reputacji, a w konsekwencji utratą licencji.

Przeprowadzone kontrole potwierdzają **konieczność** postulowanych w latach ubiegłych **zmian legislacyjnych**, m. in. wyłączenia wynagrodzenia za czas dyżuru ze świadczeń wliczanych do minimalnego wynagrodzenia za pracę, wprowadzenia zakazu uzależnienia wynagradzania pracowników od liczby przejechanych kilometrów (istniejąca konstrukcja przepisu nie pozwala kwestionować zapisów ustanawiających ww. zależność, jeśli nie zostanie wykazane, że ich stosowanie mogłoby zagrażać bezpieczeństwu na drogach lub zachęcać do naruszenia rozporządzenia WE nr 561/2006 - w praktyce jest to bardzo trudne do udowodnienia).

Ponadto za konieczne należy uznać uregulowanie

kwestii ryczałtów za noclegi. Obecnie obowiązujące przepisy nie są przejrzyste, a ich interpretacja wymaga wnikliwej analizy orzecznictwa (uchwały SN z 12 czerwca 2014 roku, sygn. akt II PZP 1/14; wyroku TK z 24 listopada 2016 r., sygn. akt K 11/15 oraz uchwały SN z 26 października 2017 r., sygn. akt III PZP 2/17).

8. PODSUMOWANIE

W okresie sprawozdawczym działalność Państwowej Inspekcji Pracy była ukierunkowana na prowadzenie czynności kontrolno–nadzorczych w zakresie przestrzegania nie tylko przepisów prawa pracy, ale także nowych uregulowań dotyczących zapewnienia minimalnej stawki godzinowej osobom świadczącym pracę na podstawie umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w 2017 r. pozwala na stwierdzenie, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy jest daleki od oczekiwań. Tylko w niektórych obszarach zaobserwowano pozytywne zjawiska. Przykładem jest systematyczna, choć niewielka, **poprawa przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców**.

Na stan respektowania regulacji prawnych niewątpliwie miała wpływ sytuacja finansowa kontrolowanych podmiotów oraz – jak oceniają pracodawcy – wysokie koszty związane z zatrudnianiem pracowników. Konieczność stosowania minimalnej stawki godzinowej do umów zlecenia oraz o świadczenie usług zwiększyła znacząco koszty funkcjonowania niektórych podmiotów. Mogło to powodować problemy z realizowaniem płatności wobec osób zatrudnionych i wygosparowaniem środków niezbędnych do prowadzenia firm zgodnie z przepisami prawa pracy, jak również niezwiększanie zatrudnienia. Z drugiej strony skłaniało to zleceniodawców do **poszukiwania oszczędności i sposobów na omijanie nowych unormowań** poprzez wprowadzanie do umów zawieranych ze zleceniobiorcami kar finansowych oraz opłat związanych ze świadczoną pracą.

Należy jednakże zaznaczyć, że podczas gdy pracodawcy wciąż tłumaczą się głównie trudnościami finansowymi, inspektorzy ujawniają inne przyczyny naruszeń przepisów, w tym niejednokrotnie także niewłaściwą organizację pracy czy też świadome nieprzestrzeganie prawa w celu maksymalizacji zysków. Ponadto **nadal jedną z przyczyn nieprawidłowości jest nieznanomość przepisów prawnych**.

Najbardziej typowymi tego przejawami są w dalszym ciągu przypadki niewypłacania niektórych składników wynagrodzenia za pracę (np. problemy z wypłatą

wynagrodzenia za godziny nadliczbowe ujawniono u blisko ¼ pracodawców). **W większości nieprawidłowości te pozostają w związku z nieprowadzeniem lub nierzetelnym prowadzeniem ewidencji czasu pracy** (naruszenia w tym zakresie stwierdzono w 23% kontrolowanych podmiotów), której zapisy niejednokrotnie znacznie odbiegają od stanu faktycznego. W tego typu sytuacjach inspektorzy pracy, bez udziału samych pracowników i dostarczonych przez nich dowodów, właściwie nie mają możliwości prawidłowego ustalenia rzeczywistego wymiaru świadczonej pracy. Natomiast sami pracownicy pozostający w zatrudnieniu z kontrolowanym pracodawcą, z uwagi na obawę utraty pracy, z reguły nie są zainteresowani składaniem wyjaśnień obciążających pracodawcę.

Przepisy dotyczące czasu pracy i wypłaty należnych świadczeń ze stosunku pracy w dalszym ciągu są jednym z głównych obszarów prawa pracy, w którym pracodawcy dopuszczają się szeregu naruszeń. Bardzo często **łamanie przepisów o czasie pracy ma bezpośredni wpływ na nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń** i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Kontrole wskazują na stałą praktykę naruszania przepisów o czasie pracy. W tym zakresie największe problemy polegały na nieprzestrzeganiu obowiązku zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W dużej skali (ponad ¼ kontrolowanych pracodawców) zaniedbywano także prawny obowiązek określenia w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu – systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych, co uniemożliwiało właściwe planowanie i rozliczanie czasu pracy pracownika, a w konsekwencji prawidłowe ustalenie przysługujących mu świadczeń ze stosunku pracy.

Powtarzalność najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości na przestrzeni ostatnich lat oraz ich przyczyn potwierdza zasadność wielokrotnie podnoszonych wniosków legislacyjnych zmierzających do eliminowania wątpliwości interpretacyjnych, które utrudniają pracodawcom funkcjonowanie zgodne z przepisami, a inspektorom pracy osiągnięcie trwałej poprawy stanu praworządności.

Przykładem unormowań wymagających **interwencji ustawodawcy** są przepisy *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie odnoszącym się do minimalnej stawki godzinowej*. Przepisy te budzą szereg wątpliwości interpretacyjnych. Wydaje się także, iż niektóre kwestie – aby zapewnić wynagrodzeniu zleceniobiorców

odpowiedni poziom ochrony – wymagają bardziej szczegółowego uregulowania.

Nieprecyzyjność użytych pojęć czy brak sankcji za nieprzestrzeganie obowiązków (nałożonych ustawą) innych niż wypłata wynagrodzenia w odpowiedniej wysokości stanowi tylko część problemów, które w efekcie mogą doprowadzić do niewypłacenia wynagrodzenia lub jego zaniżenia, przy jednoczesnym braku możliwości interwencji organu kontroli.

W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż jeden miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej należy dokonywać co najmniej raz w miesiącu (art. 8a ust. 6 ustawy). Jednak przepis nie precyzuje, co należy rozumieć pod pojęciem „raz w miesiącu” (a w szczególności, czy oznacza to konieczność wypłaty w regularnych, co najwyżej miesięcznych, odstępach czasu), jak również, czy wypłata wynagrodzenia powinna nastąpić w miesiącu, za który ono przysługuje. W literaturze wyrażana jest opinia, że pod pojęciem miesiąca należy rozumieć miesiąc kalendarzowy oraz dopuszczalne jest dokonywanie rozliczeń pomiędzy stronami stosunku cywilnoprawnego po zakończeniu miesiąca, w którym dana umowa była realizowana. Opinia ta jest odmienna od interpretacji przyjętej przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, z której wynika, że należy stosować definicję miesiąca przewidzianą w art. 112 Kodeksu cywilnego.

Rozważenia wymaga wprowadzenie w omawianej ustawie jednolitego terminu wypłaty wynagrodzenia oraz sankcji w przypadku jego niedochowania. Umożliwiłoby to regulowanie przez inspektorów pracy w drodze środków prawnych obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, co w przypadku niedochowania przez podmiot kontrolowany umownego terminu nie jest możliwe.

Do podstawowych naruszeń stwierdzonych podczas kontroli należy nieprawidłowe realizowanie obowiązków związanych z **dokumentowaniem i przekazywaniem przez osoby wykonujące pracę zarobkową informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług**. W praktyce nieustalenie podczas kontroli przez inspektora pracy liczby godzin za pomocą dostępnych środków prawnych uniemożliwia ustalenie należnego wynagrodzenia. Ustawa wskazuje, że w przypadku nieokreślenia w umowie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi samodzielnie przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin

wypłaty wynagrodzenia (art. 8b ust. 1 i 2 ustawy). Jednak ujawnione w toku kontroli i opisane wyżej problemy z realizacją obowiązków potwierdzają, iż unormowanie to nie jest wystarczające dla zapewnienia zleceniobiorcom stosownej ochrony. Rozwiązaniem może być ustanowienie w *ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* obowiązku prowadzenia przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną ewidencji obejmującej liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz kary grzywny za naruszenie tego obowiązku. Byłoby to rozwiązanie analogiczne do określonego w art. 8b ust. 4 ustawy, nakładającego taki obowiązek na pracodawcę użytkownika.

Poważny problem stanowi również **nieprzechowywanie dokumentów określających sposób potwierdzenia liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia, lub świadczenia usług przez trzy lata** od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne (art. 8c ustawy). Brak takiej dokumentacji uniemożliwia kontrolę prawidłowości naliczenia wynagrodzenia nie tylko inspektorowi pracy, ale także rozpoznanie przez sąd ewentualnego sporu. Naruszenie tego obowiązku powinno stanowić wykroczenie zagrożone karą grzywny.

Pod rozważyć poddać należy także **ustalenie szerszego katalogu wyłączeń spod działania przepisów o minimalnej stawce godzinowej**, zarówno o charakterze podmiotowym, jak i przedmiotowym. Znaczna część zleceniobiorców osiąga wynagrodzenie wyższe niż wynikające z minimalnej stawki godzinowej lub też ich wynagrodzenie nie jest uzależnione od czasu poświęconego na wykonywanie usług czy zleceń. Na chwilę obecną regulacje tej ustawy znajdują formalnie rzecz biorąc zastosowanie np. w odniesieniu do członków zarządów spółek kapitałowych, menedżerów świadczących pracę na podstawie umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, radców prawnych, adwokatów. Ustawa obowiązuje także w odniesieniu do prac, których wykonywanie ze swej istoty nie daje odnieść się do jednostki czasu (np. sprawowanie nadzoru architektonicznego nad realizacją projektu). A właśnie w takich przypadkach zleceniodawcy mają szczególne trudności ze stosowaniem omawianych unormowań.

Jednym z problemów, jakie wynikły po wejściu w życie unormowań dotyczących minimalnej stawki godzinowej, jest **redakcja przepisu wykroczeniowego**. Zgodnie z art. 8e ustawy – kto będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy, albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę

wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Treść przepisu wskazuje zatem, że wykroczeniem jest tylko wypłacenie wynagrodzenia za każdą godzinę w wysokości niższej niż 13 zł brutto (zaniżenie wynagrodzenia minimalnego), a nie całkowite zaniechanie jego wypłacenia. Niewątpliwie problem ten mógłby zostać usunięty poprzez drobną korektę art. 8e *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*.

Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat postuluje **konieczność systemowego, wielopłaszczyznowego oddziaływania różnych organów państwa**, wskazując je jako warunek konieczny do eliminowania niepożądanych zjawisk na polskim rynku pracy, także tych niedających się jednoznacznie zakwalifikować jako naruszenie przepisów prawa pracy. W ostatnich latach, jak się wydaje, powstało kilka uregulowań prawnych, które mogą w sposób pośredni realizować ten postulat. Oprócz wspomnianej już minimalnej stawki godzinowej, zbliżającej koszty zatrudnienia w ramach niektórych umów cywilnoprawnych do kosztów związanych z umową o pracę, wymienić należy dokonaną w 2016 r. **nowelizację ustawy - Prawo zamówień publicznych**. Zgodnie z art. 29 ust. 3a tej ustawy „zamawiający określa w opisie przedmiotu zamówienia na usługi lub roboty budowlane wymagania zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy”.

Jak się wydaje, skuteczność wprowadzenia tego ostatniego przepisu w celu zwalczania zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy wymaga dłuższej obserwacji. Kontrole przeprowadzone w 2017 r. wskazują, iż postawione przez zamawiającego warunki w zakresie zatrudnienia osób, za pomocą których wykonawca realizuje zamówienie publiczne w ramach stosunku pracy, nie zostały spełnione w przypadku 14,6% wykonawców i podwykonawców. Natomiast w przypadku pozostałych kontroli, w ramach których badano zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy, odsetek naruszających przepisy podmiotów wynosił 13,2%.

Skala zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy jest znacząca. Działania takie są wbrew pozorom niełatwe do uchwycenia w trakcie kontroli, istnieją bowiem problemy ze zgromadzeniem materiału dowodowego dostatecznie

potwierdzającego faktyczne warunki wykonywanej pracy właściwe dla stosunku pracy, a nie zawartej umowy cywilnoprawnej. Nie zawsze jest to możliwe ze względu na specyfikę wykonywanej pracy. Stąd też wydaje się, że skala ujawnionych naruszeń może nie odpowiadać stanowi faktycznemu.

Inspekcja jako jedną z podstawowych przyczyn ujawnianych nieprawidłowości od wielu lat wskazuje **stopień skomplikowania przepisów i problemy z ich interpretacją**. Dlatego jednym z postulatów pozostaje

nowelizacja przepisów prawa pracy mająca na celu m.in. uproszczenie unormowań, a także wprowadzenie rozwiązań utrudniających omijanie tych przepisów, których naruszanie w największym stopniu wpływa na bezpieczeństwo pracowników (problematyka szeroko pojętego czasu pracy).

Jest to problem tym bardziej istotny, że projektowane jest dalsze poszerzenie kompetencji urzędu, w jeszcze większym stopniu wykraczających poza sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy.

IV.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA,
PRACA TYMCZASOWA,
AGENCJE ZATRUDNIENIA,
DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW



I. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ OBYWATELI POLSKICH

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem **23,6 tys. kontroli**, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich (26,7 tys. kontroli w 2016 r., 23,2 tys. w 2015 r.). W 22,7 tys. podmiotów objętych kontrolą pracę wykonywało blisko 895 tys. osób, w tym 618 tys. (69 %) pracowało na podstawie stosunku pracy.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w następujących sektorach gospodarki: handel i naprawy (32% ogółu kontroli), przetwórstwo przemysłowe (17%) oraz budownictwo (15%).

Wśród wytypowanych do kontroli dominowały zakłady o zatrudnieniu do 9 osób (63% kontroli) oraz od 10 do 49 (28 %).

Działaniami kontrolno-nadzorczymi z zakresu legalności zatrudnienia objęto:

- ✓ podmioty działające w branżach, w których w poprzednich latach najczęściej stwierdzano nieprawidłowości (przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa, budownictwo, handel, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, rolnictwo, a także podmioty prowadzące działalność agencji pracy tymczasowej);

- ✓ podmioty związane z branżą leśną, np. zakłady usług leśnych bądź inne podmioty świadczące usługi w tej branży;
- ✓ podmioty prowadzące działalność w sektorach i branżach właściwych dla specyfiki danego regionu, w których istnieje potencjalne ryzyko powierzenia pracy nierejestrowanej;
- ✓ podmioty powierzające pracę sezonowo, w których np. w okresie letnim następuje wzmożony wzrost aktywności, w szczególności placówki handlowe, punkty gastronomiczne i jednostki świadczące usługi hotelarskie.

W typowaniu podmiotów do kontroli kierowano się również skargami pochodzącymi od pracobiorców, a także wnioskami i powiadomieniami otrzymanymi z urzędów i organów administracji państwowej, w szczególności z urzędów skarbowych, powiatowych urzędów pracy, policji oraz ZUS.

Diagnoza

Inspektorzy pracy skontrolowali legalność zatrudnienia **176 tys. osób**. Najczęściej pracowały one w sekcjach gospodarki: handel i naprawy (29%), przetwórstwo przemysłowe (21%), budownictwo (12%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (8%) oraz usługi administrowania i działalność wspierająca

Liczba obywateli polskich objętych kontrolą legalności zatrudnienia – wg województw

Województwo	Liczba osób objętych kontrolą	% z ogółu objętych kontrolą
Lubelskie	20 896	11,9
Wielkopolskie	19 338	11,0
Dolnośląskie	14 432	8,2
Kujawsko-Pomorskie	13 198	7,5
Śląskie	13 151	7,5
Pomorskie	12 885	7,3
Podlaskie	11 390	6,5
Podkarpackie	10 212	5,8
Opolskie	9 859	5,6
Łódzkie	9 173	5,2
Zachodniopomorskie	9 095	5,2
Małopolskie	8 590	4,9
Mazowieckie	8 047	4,6
Świętokrzyskie	6 838	3,9
Lubuskie	4 755	2,7
Warmińsko-Mazurskie	4 160	2,4

(agencje zatrudnienia, agencje ochrony mienia, działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni) – 7%.

W 2017 r. najwięcej objętych kontrolą obywateli polskich świadczyło pracę w województwach:

- lubelskim – 20,9 tys. osób (12% ogółu),
- wielkopolskim – 19,3 tys. (11%),
- dolnośląskim – 14,4 tys. (8%).

Nielegalne zatrudnienie ujawniono podczas 5,6 tys. kontroli. Nieprawidłowości te dotyczyły 13,8 tys. osób, w tym:

- **2,6 tys. osób** wykonywało pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę,
- **12,8 tys. osób** nie zgłoszono do ubezpieczenia społecznego.

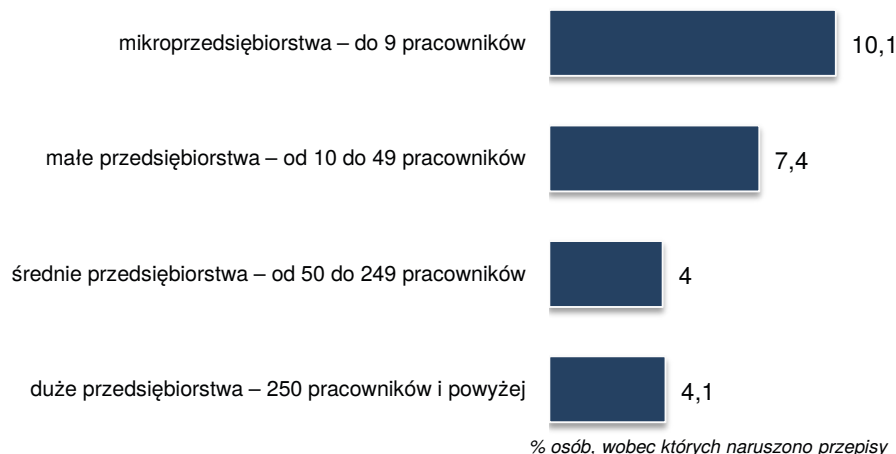
Zatrudnienie bez potwierdzenia umowy o pracę na piśmie lub niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego oraz świadczenie pracy przez bezrobotnych, którzy nie dopełnili obowiązku powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy, stwierdzano najczęściej w następujących sektorach gospodarki: handel i naprawy (26% wszystkich przypadków), przetwórstwo przemysłowe (18%), budownictwo (15%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (9%).

Biorąc pod uwagę liczbę osób objętych kontrolą w danej branży, największą skalę nielegalnego zatrudnienia inspektorzy pracy odnotowali **w transporcie i gospodarce magazynowej oraz działalności profesjonalnej**.

Nielegalne zatrudnienie – wg wybranych sekcji PKD

Wybrane sekcje PKD	% osób w danej branży, wobec których naruszono przepisy
	2017 r.
Transport i gospodarka magazynowa	11,4
Działalność profesjonalna	11,2
Informacja i komunikacja	10,3
Usługi administrowania i działalność wspierająca	9,9
Górnictwo	9,8
Budownictwo	9,5
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	8,9
Pozostała działalność usługowa	8,6
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7,3
Handel i naprawy	7,0
Przetwórstwo przemysłowe	6,8
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6,4
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	6,4
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6,1
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,7
Edukacja	5,0
Dostawa wody	4,4

NIELEGALNE ZATRUDNIENIE LUB NIELEGALNA INNA PRACA ZAROBKOWA – WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA



% osób, wobec których naruszono przepisy

W 2017 r. największe nasilenie nielegalnej pracy obywateli polskich ujawniono w województwach:

- śląskim – 2 866 osób (21% ogółu przypadków),
- małopolskim – 2 236 osób (16%),
- wielkopolskim – 1 659 osób (12%).

Natomiast największy odsetek osób poddanych

kontroli, które z naruszeniem przepisów dopuszczono do pracy bez potwierdzenia umowy o pracę na piśmie lub bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, wykazano w województwach: małopolskim – 26% osób kontrolowanych w województwie, śląskim – 22% i łódzkim – 15%.

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalna inna praca zarobkowa – wg województw

Województwo	Liczba osób nielegalnie zatrudnionych	% w danym województwie
Śląskie	2 866	21,8
Małopolskie	2 236	26,0
Wielkopolskie	1 659	8,6
Łódzkie	1 349	14,7
Podkarpackie	1 286	12,6
Świętokrzyskie	798	11,7
Kujawsko-Pomorskie	590	4,5
Dolnośląskie	545	3,8
Podlaskie	485	4,3
Warmińsko-Mazurskie	483	11,6
Zachodniopomorskie	444	4,9
Pomorskie	345	2,7
Lubelskie	277	1,3
Mazowieckie	218	2,7
Opolskie	178	1,8
Lubuskie	61	1,3

W 2017 r. utrzymała się tendencja spadkowa w zakresie ujawnionych przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy. Wykazano, że **obowiązku powiadomienia PUP nie dopełniło 778 osób** (w 2016 r. – 816 osób, w 2015 r. – 1 361 osób). Przypadki takie, podobnie jak w latach ubiegłych, najczęściej stwierdzano w następujących sektorach gospodarki: handel i naprawy (24% stwierdzonych przypadków), budownictwo (23%), przetwórstwo przemysłowe (23%).

Inspektorzy pracy skontrolowali przestrzeganie obowiązku opłacania **składek na Fundusz Pracy**. Naruszenie obowiązujących przepisów polegało na nieopłacaniu składek lub też częściowym bądź nieterminowym opłacaniu. Skierowano do 2 437 pracodawców/przedsiębiorców (w 10% kontroli) 2 606 wniosków i 64 polecenia, które dotyczyły ogółem 25 411 osób (14% osób objętych kontrolą).

W związku z ustaleniami dokonanymi w trakcie kontroli legalności zatrudnienia w 2017 r. inspektorzy pracy w **1,7 tys. przypadków zawiadomili o naruszeniach przepisów** właściwe urzędy, organy samorządu terytorialnego lub organy administracji państwowej.

Najwięcej powiadomień skierowano do:

- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 576,
- starostów lub prezydentów miast na prawach powiatu – 236,
- urzędów skarbowych – 255,
- powiatowych urzędów pracy – 88.

W 1 168 przypadkach inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole legalności zatrudnienia na wniosek organu współdziałającego. Wnioski takie kierowały najczęściej urzędy skarbowe lub urzędy kontroli skarbowej - 388 kontroli, powiatowe urzędy pracy (starosta/prezydent miasta) – 200, Zakład Ubezpieczeń Społecznych – 194 oraz policja – 120.

Na powierzanie i wykonywanie pracy nielegalnej składa się szereg czynników, które od lat nie ulegają zmianie. Do najistotniejszych należy **dążenie do zmniejszenia kosztów pracy** m.in. poprzez nieopłacanie składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczek na podatek dochodowy, niedokonywanie różnego rodzaju opłat związanych z zatrudnieniem pracowników (szkolenia, badania lekarskie, służba bhp itp.). Na zmniejszenie ryzyka ekonomicznego dodatkowo wpływa brak konieczności dokonywania wypowiedzeń zawartych umów i finansowania pracownika w tym okresie. Tak poczynione „oszczędności” pozwalają być bardziej konkurencyjnym na lokalnym rynku – pracodawca osiąga większe dochody, a pracownicy większe wynagrodzenie netto. Korzyści dla obu stron, jakie płyną z nielegalnego zatrudnienia, są niewspółmierne do konsekwencji w przypadku ewentualnej kontroli.

Warto zauważyć, że **praca na czarno występuje głównie w podmiotach małych**, powierzających pracę maksymalnie kilku osobom. Podmioty te prowadzą najczęściej działalność w sposób niezorganizowany (bez obsługi kadrowo-księgowej czy administracyjnej), realizują krótkoterminowe zlecenia, a ich byt też często bywa krótki.

Nie bez znaczenia pozostaje **sytuacja osobista osób decydujących się na podjęcie nielegalnego zatrudnienia**. Na ogół ujawnienie rzeczywistego dochodu oznacza albo pozbawienie przyznanej pomocy socjalnej (matki samotnie wychowujące dzieci, osoby niepełnosprawne), albo ryzyko utraty zarobku w związku z prowadzonym postępowaniem egzekucyjnym (osoby obciążone zajęciami komorniczymi, alimentacyjnymi). Często też praca na czarno daje możliwość uzyskania dochodów **osobom, które nie posiadają żadnych kwalifikacji, a oferta nielegalnego zatrudnienia jest jedyną**, jaką mogą otrzymać.

Nielegalnemu zatrudnieniu w naszym kraju niestety sprzyja **brak rozwiązań systemowych i niedostosowanie przepisów** do szybko zmieniającej się rzeczywistości.

Należy zaznaczyć, że aby ograniczyć pracę na czarno, konieczne są działania ukierunkowane na nieuczciwych przedsiębiorców, które sprawiają, że **nielegalne zatrudnienie przestanie się im opłacać**.

Nadal wymiana informacji z instytucjami współpracującymi z PIP (ZUS czy PUP) odbywa się z reguły na piśmie. **Brak dostępu do baz online** to utrudnienie, z którym zmaga się na co dzień inspektor pracy prowadzący kontrole w zakresie legalności zatrudnienia. Inspektorzy wciąż nie dysponują

uprawnieniami do prowadzenia **wstępnych czynności weryfikacyjnych** przed formalnym wszczęciem kontroli – dowody potwierdzające fakt wykonywania pracy na rzecz danego podmiotu przed dniem kontroli (np. zdjęcia placu budowy, nagrania video) nie mogą być wykorzystane w toku postępowania kontrolnego.

Jednym z najbardziej dotkliwych dla pracowników naruszeń ich praw jest brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz nieterminowe potwierdzenie na piśmie rodzaju zawartej umowy o pracę.

Celem wprowadzenia przepisu art. 29 § 2 Kodeksu pracy w nowym brzmieniu (obowiązek potwierdzenia pracownikowi podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy) było ograniczenie **syndromu tzw. pierwszej dniówki**, tj. sytuacji, w której strony zgodnie deklarują, że dzień kontroli jest pierwszym dniem pracy danej osoby, a tym samym nie upłynął jeszcze czas na podpisanie umowy.

Należy jednak podkreślić, że zjawisko tzw. pierwszej dniówki dotyczyło jedynie pracowników, tj. osób świadczących pracę w ramach stosunku pracy, potwierdzanego wymaganą prawem umową o pracę zawartą w formie pisemnej. W sytuacjach, gdy istnieje podejrzenie pracy nielegalnej, powszechną praktyką było i jest tłumaczenie podmiotów powierzających pracę i pracobiorców, że podstawę świadczenia pracy stanowi ustna umowa zlecenia lub ustna umowa o dzieło (przepis nie wymaga w tym przypadku formy pisemnej) i że jest to pierwszy dzień w pracy (lub jeden z pierwszych) oraz że nie upłynął jeszcze 7-dniowy termin na zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego.

W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy skalę nadużyć mogłoby zmniejszyć wprowadzenie obowiązku **zawarcia umów cywilnoprawnych na piśmie przy jednoczesnym zobowiązaniu do dokonania zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego** przed przystąpieniem do realizacji powierzonych zadań.

Wnioski

Państwowa Inspekcja Pracy od lat postuluje wprowadzenie systemowych rozwiązań ograniczających patologie nielegalnego zatrudnienia w naszym kraju, wskazuje na **wnioski systemowe oraz działania legislacyjne** dostosowane do sytuacji na rynku pracy. Do najważniejszych postulatów należy wprowadzenie obowiązku:

- zgłoszenia przez przedsiębiorcę do ZUS każdej pracującej osoby fizycznej przed dopuszczeniem jej do pracy;

- potwierdzania na piśmie warunków umowy cywilnoprawnej przed rozpoczęciem pracy.

Należałoby również podjąć działania zmierzające do wyeliminowania zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, w tym rozważyć wprowadzenie oskładkowania wszystkich umów cywilnoprawnych, także więc umów o dzieło.

Dla ograniczenia zjawiska nielegalnej pracy niezbędne są również rozwiązania zwiększające skuteczność kontroli prowadzonych przez PIP. Od lat wskazujemy na konieczność zmiany przepisów, w tym wnioskujemy o:

- wprowadzenie regulacji prawnych, zgodnie z którymi **wysokość sankcji** wobec pracodawcy powinna być **uzależniona od liczby osób pracujących u niego nielegalnie**;
- zapewnienie inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy **dostępu w trybie online do danych zawartych w rejestrach**:
 - Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – w zakresie danych dotyczących zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz płatników składek,
 - Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL),
 - publicznych służb zatrudnienia – dostęp do rejestru osób zarejestrowanych jako bezrobotne;
- zwiększenie uprawnień inspektorów pracy, w szczególności poprzez umożliwienie przeprowadzania **udokumentowanych czynności rozpoznawczych** poprzedzających kontrole oraz **wstępnych czynności weryfikacyjnych**, w celu ustalenia okoliczności niezbędnych do podjęcia kontroli, a także rozważenie możliwości rozszerzenia katalogu osób,

od których inspektor ma prawo żądać informacji mających znaczenie w postępowaniu kontrolnym;

- umożliwienie inspektorom pracy nakładania grzywien w drodze **mandatu karnego za wykroczenie dotyczące nieopłacenia składek na Fundusz Pracy**.

Należy nadal doskonalić **system współdziałania służb i instytucji**, których kompetencje obejmują zagadnienia pracownicze (w tym współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Krajową Administracją Skarbową, w szczególności w zakresie sprawnej wymiany informacji), a także prowadzić na szeroką skalę **kampanie społeczne i działania edukacyjne** promujące legalne zatrudnienie. Wymaga to też większego zaangażowania partnerów społecznych w zwalczanie patologicznych zjawisk na rynku pracy.

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

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy zrealizowali **7,2 tys. kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców** (o 69% więcej niż w 2016 r. i o 143% więcej niż w 2015 r.).

Blisko 86% wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą (tj. 39 399 osób) stanowili obywatele Ukrainy (w 2016 r. – 25 405 osób, 84%). W 2017 r. największy odsetek obywateli Ukrainy wśród skontrolowanych cudzoziemców odnotowano w województwach: kujawsko-pomorskim – 94%, zachodniopomorskim oraz wielkopolskim – 93%.

Kontrole legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców w latach 2015-2017

Wyszczególnienie	2017 r.	2016 r.	2015 r.
Liczba kontroli ogółem	7 190	4 257	2 956
Liczba wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą	45 989	30 184	24 745
Liczba objętych kontrolą obywateli państw trzecich	45 159	29 049	20 984
- w tym obywateli Ukrainy	39 399	25 405	18 223

W 2017 r. najwięcej poddanych kontroli cudzoziemców świadczyło pracę w województwach:

- dolnośląskim – 5,9 tys. cudzoziemców (13%),
- mazowieckim – 5,7 tys. (12%),

- wielkopolskim – 4,9 tys. (11%),
- pomorskim – 4,7 tys. (10%),
- łódzkim – 3,7 tys. (8%).

Liczba cudzoziemców, w tym obywateli Ukrainy, objętych kontrolą w 2017 r. i 2016 r. (wg województw)

Województwo	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą			
	2017 r.		2016 r.	
	ogółem	w tym obywateli Ukrainy	ogółem	w tym obywateli Ukrainy
Dolnośląskie	5 860	5 195	2 907	2 322
Mazowieckie	5 670	4 088	3 956	2 802
Wielkopolskie	4 876	4 528	3 152	2 824
Pomorskie	4 663	4 037	3 607	3 215
Łódzkie	3 662	3 295	1 973	1 709
Śląskie	3 424	3 075	4 641	4 199
Lubuskie	3 183	2 780	1 711	1 528
Zachodniopomorskie	2 418	2 253	1 324	1 200
Małopolskie	2 345	2 104	1 292	1 033
Podlaskie	2 202	1 557	784	482
Kujawsko-Pomorskie	1 858	1 752	1 857	1 651
Lubelskie	1 390	1 115	561	417
Opolskie	1 273	1 131	751	653
Warmińsko-Mazurskie	1 246	759	667	517
Świętokrzyskie	1 067	946	423	355
Podkarpackie	852	784	578	498
ogółem	45 989	39 399	30 184	25 405

Uwaga: w przypadku kilku kontroli podmiotu w danym roku cudzoziemcy są uwzględniani w statystykach obejmujących każdą z tych kontroli

Liczba cudzoziemców objętych kontrolą w latach 2015-2017 (wg wybranych obywatelstw)

Państwo	2017 r.	2016 r.	2015 r.
Ukraina	39 399	25 405	18 223
Białoruś	2 455	903	557
Rumunia	195	194	964
Hiszpania	64	565	526
KRL-D (Korea Płn.)	276	652	67
Mołdawia	430	303	170
Chiny	200	213	238
Rosja	254	173	220
Turcja	181	178	275
Indie	233	198	176
Republika Korei (Korea Płd.)	304	123	156
Wietnam	137	172	268

Uwaga: w przypadku kilku kontroli podmiotu w danym roku cudzoziemcy są uwzględniani w statystykach obejmujących każdą z tych kontroli

Najczęściej pracowali oni w sekcjach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe – 27%, usługi administrowania i działalność wspierająca (agencje zatrudnienia, agencje ochrony mienia, działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni) – 23%, budownictwo – 17%, transport i gospodarka magazynowa – 9% oraz handel i naprawy – 7%.

Ponad 39% cudzoziemców wykonywało pracę w podmiotach zatrudniających do 9 osób, 26% – w podmiotach o zatrudnieniu od 10 do 49 osób, 22% – o zatrudnieniu od 50 do 249 osób, 13% – o zatrudnieniu 250 osób i powyżej.

Diagnoza

W 2017 r. powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie **1 064 kontroli**,

tj. w **14,8%** kontroli prowadzonych w tym zakresie (w 2016 r. – w 16,1%, w 2015 r. – w 12,2%). Naruszenia dotyczyły 1 035 pracodawców (16,3% objętych kontrolą).

Wykazano **powierzenie nielegalnej pracy 5 385 cudzoziemcom** z państw trzecich, tj. 11,9% cudzoziemców z ww. państw objętych kontrolą (w 2016 r. - 5 186 nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców, w 2015 r. – 1 122).

Ujawniono nielegalną pracę obywateli 36 państw. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili **obywatele Ukrainy** – 5 043 osoby, tj. 12,8% obywateli tego kraju objętych kontrolą (w 2016 r. – 19,6%) i **94% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy**. W dalszej kolejności kontrole wykazały nielegalne wykonywanie pracy przez obywateli Białorusi (180 osób), Mołdawii (38), Indii (13), Rosji (12) i Armenii (12).

Liczba cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę w latach 2015-2017 (wg wybranych obywatelstw)

Państwo	2017 r.	2016 r.	2015 r.
Ukraina	5 043	4 982	989
Białoruś	180	54	17
Mołdawia	38	27	2
Uzbekistan	4	54	4
Rosja	12	10	17
Serbia	-	-	31
Armenia	12	7	8
Wietnam	6	12	6
Turcja	9	2	6
Indie	13	2	1
Republika Korei	9	1	5

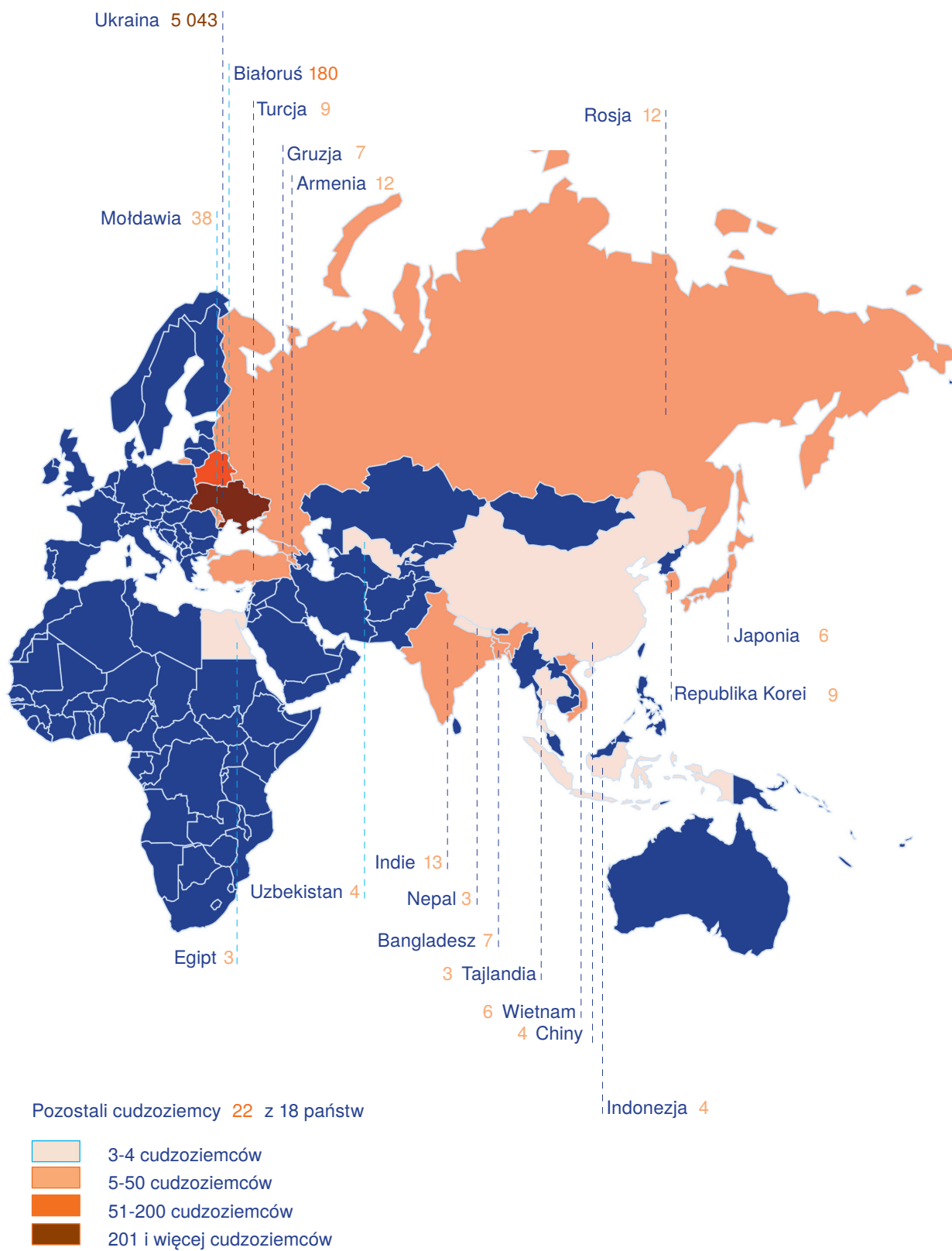
Analogicznie jak w latach ubiegłych zjawisko nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w największym stopniu dotyka **dużych aglomeracji miejskich**. W 2017 r. największe nasilenie nielegalnej pracy cudzoziemców odnotowano w województwach: dolnośląskim (1 565 przypadków), mazowieckim (651), pomorskim (516) i wielkopolskim (445).

Największą koncentrację nielegalnego wykonywania pracy przez obywateli Ukrainy ujawniono w 2017 r. w sekcjach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe – 32% wszystkich stwierdzonych przypadków, usługi

administrowania i działalność wspierająca (w tym agencje pracy tymczasowej) – 27% oraz budownictwo – 19%.

Biorąc pod uwagę wielkość kontrolowanych podmiotów, w których stwierdzono powierzenie obywatelom Ukrainy nielegalnego wykonywania pracy, w 2017 r. dominowały mikroprzedsiębiorstwa (o zatrudnieniu do 9 pracowników) – 3 443 osoby (68% wykazanych przypadków) oraz małe firmy o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 1 021 osób (20%).

LICZBA CUDZOZIEMCÓW NIELEGALNIE WYKONUJĄCYCH PRACĘ W 2017 R. - WG OBYWATELSTWA



Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce w latach 2015-2017 (wg województw)

Województwo	2017 r.	2016 r.	2015 r.
Dolnośląskie	1 565	253	152
Mazowieckie	651	566	223
Pomorskie	516	1 402	84
Wielkopolskie	445	208	77
Śląskie	403	1 850	159
Łódzkie	377	256	33
Świętokrzyskie	196	22	61
Zachodniopomorskie	191	88	36
Podlaskie	147	92	34
Opolskie	145	66	4
Warmińsko-Mazurskie	140	46	27
Lubuskie	127	43	26
Małopolskie	127	97	53
Podkarpackie	124	64	20
Lubelskie	120	31	62
Kujawsko-Pomorskie	111	102	71

Liczba cudzoziemców, w tym obywateli Ukrainy, którym powierzano nielegalne wykonywanie pracy w Polsce w 2017 r. i 2016 r. (wg wybranych sekcji PKD)

Sekcje PKD	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy			
	2017 r.		2016 r.	
	ogółem	w tym obywateli Ukrainy	ogółem	w tym obywateli Ukrainy
Przetwórstwo przemysłowe	1 666	1604	403	369
Usługi administrowania	1 390	1 344	2 035	1 994
Budownictwo	1 051	960	1 480	1 434
Handel, naprawy	258	230	578	556
Transport i gospodarka magazynowa	245	203	185	173
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	213	182	103	78
Obsługa rynku nieruchomości	188	186	32	31
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	166	159	119	119
Dostawa wody	65	65	21	21
Działalność profesjonalna	42	39	99	92
Pozostała działalność usługowa	34	18	53	51

Analogicznie jak w poprzednich latach, ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców, inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali **brak**

wymaganego zezwolenia na pracę – 77% nielegalnie pracujących cudzoziemców (w 2016 r. – 90%, w 2015 r. – 83%).

Legalność zatrudnienia cudzoziemców

Stwierdzone naruszenia	Liczba cudzoziemców, których dotyczyły nieprawidłowości			
	2017 r.		2016 r.	
	ogółem	w tym obywateli Ukrainy	ogółem	w tym obywateli Ukrainy
Brak wymaganego zezwolenia na pracę	4 157	3 975	4 689	4548
Wykonywanie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę	1 739	1 614	383	321
Niezawarcie wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	806	724	511	491
Podstawa pobytu nieuprawniająca do wykonywania pracy na terytorium RP	151	127	56	51
Nielegalny pobyt na terytorium RP	20	19	16	14

W roku sprawozdawczym zaobserwowano **pogorszenie stanu przestrzegania prawa w zakresie zachowania faktycznych warunków pracy i płacy cudzoziemców**, określonych w zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pobyt i pracę. Podmioty powierzały pracę na innym stanowisku niż wskazane w zezwoleniu na pracę bez poinformowania o tym fakcie wojewody, występowały również przypadki zmniejszenia wymiaru czasu pracy, a co za tym idzie także wynagrodzenia za pracę. Mniejszy odsetek nieprawidłowości stwierdzono w obszarze legalności pobytu cudzoziemców na terytorium RP jako jednej z przesłanek legalnej pracy. W 2017 r. ujawniono nielegalny pobyt 20 cudzoziemców, głównie obywateli Ukrainy; w 151 przypadkach wykazano, że podstawa pobytu nie uprawniała cudzoziemca do podjęcia pracy (2016 r. – 56).

Badając legalność wykonywania pracy przez cudzoziemców, stwierdzano również przypadki niezgłoszenia cudzoziemców do ubezpieczenia społecznego, nieprawidłowości w zakresie zadeklarowanych danych o wysokości wypłacanego wynagrodzenia (które mają wpływ na wymiar składki) oraz nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy.

Obok zagadnień związanych z legalnością wykonywania pracy przez cudzoziemców, kontroli poddawane były zagadnienia przestrzegania przepisów prawa pracy. Najwięcej naruszeń dotyczyło nieewidencjonowania czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, dopuszczania cudzoziemców do pracy bez wstępnych badań lekarskich i szkolenia w dziedzinie bhp.

Realizując zadania dotyczące kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z innymi organami i służbami właściwymi w zakresie omawianej problematyki, w szczególności ze Strażą Graniczną, wojewodami, powiatowymi urzędami pracy oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

W 2017 r. w ramach działań dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy przeprowadzili 196 wspólnych kontroli ze **Strażą Graniczną** (w 2016 r. – 148, w 2015 r. – 104) oraz 65 kontroli na wniosek tej formacji (w 2016 r. – 43, w 2015 r. – 59). Do Straży Granicznej skierowano 673 powiadomienia o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, które ujawniła Państwowa Inspekcja Pracy (w 2016 r. – 464, w 2015 r. – 306).

W ramach współpracy z **województami** skierowano do tych organów 462 powiadomienia (w 2016 r. – 295, w 2015 r. – 223), dotyczące w szczególności przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców, a także przeprowadzono 74 kontrole na wniosek urzędów wojewódzkich (w 2016 r. – 77, w 2015 r. – 117).

Informacje uzyskiwane z **powiatowych urzędów pracy** na temat podmiotów, które zarejestrowały w tych urzędach nieproporcjonalnie dużą liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom z Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii, mają bardzo istotne znaczenie dla zwalczania nieprawidłowości i nadużyć związanych z korzystaniem z uproszczonego systemu zatrudniania cudzoziemców na podstawie oświadczeń.

Wnioski

Kontrole przeprowadzone w 2017 r. potwierdziły aktualność problemów związanych z legalnością wykonywania pracy przez cudzoziemców. Nadal zjawisko nielegalnej pracy cudzoziemców utrzymuje się na wysokim poziomie, a skala ujawnionych nieprawidłowości z pewnością nie odzwierciedla faktycznej liczby nielegalnie pracujących obcokrajowców.

Państwowa Inspekcja Pracy od lat postulowała, że negatywnym tendencjom w tym obszarze należy przeciwdziałać m.in. poprzez nadanie rangi ustawowej przepisom związanym z oświadczeniami, wprowadzenie regulacji zobowiązujących cudzoziemca lub podmiot zatrudniający do poinformowania właściwych organów o podjęciu pracy lub o tym, że cudzoziemiec nie podjął pracy w danym podmiocie, a także poprzez stworzenie ogólnego systemu monitorującego liczbę składanych oświadczeń oraz okres, na jaki powierzono pracę cudzoziemcowi (zarówno przewidywany, jak i faktyczny).

Nowe regulacje, które weszły w życie 1 stycznia 2018 r., w znacznej mierze uwzględniają nasze wnioski. W *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* **wprowadzono przepisy służące uporządkowaniu systemu pracy na podstawie oświadczenia** o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom. W zmienionej ustawie został również uwzględniony postulat PIP dotyczący **podwyższenia sankcji za wykroczenie związane z powierzeniem nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcowi**. W tej sytuacji możliwe jest dokonanie przez sąd oceny ciężaru gatunkowego danego czynu i jego skali, a także wymierzenie wyższej kary niż dotychczas. Bardzo ważną zmianą, dla prowadzących kontrole inspektorów pracy, jest **uzyskanie dostępu do danych centralnego rejestru pracy cudzoziemców**, w którym zawarte są m.in. informacje o zezwoleniach na pracę, oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Powinno to usprawnić i przyspieszyć realizowane przez PIP kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Ocena wpływu nowych regulacji na rynek pracy, w szczególności w zakresie skuteczności przeciwdziałania nadużyciom, będzie możliwa po przynajmniej rocznym okresie ich obowiązywania.

Aby jednak mówić o skuteczności i usprawnieniu kontroli w zakresie legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców należałoby:

- wprowadzić regulacje pozwalające na **skuteczną ochronę osób świadczących pracę na podstawie**

umów cywilnoprawnych – należy rozważyć ustanowienie przepisów ograniczających zatrudnianie cudzoziemców tylko do umów o pracę oraz tych umów cywilnoprawnych, do których stosuje się obowiązek ubezpieczenia społecznego, w tym wypadkowego, tj. z wyłączeniem umów o dzieło, lub przynajmniej powinny być wdrożone preferencje na rzecz umów o pracę, np. uproszczona procedura uzyskiwania zezwoleń na pracę, gdy podstawą świadczenia pracy będzie taka umowa;

- umożliwić współdziałanie organów nadzoru i kontroli oparte także na możliwości bieżącego **wspólnego korzystania** z gromadzonych przez właściwe służby danych, które dotyczą podmiotów powierzających pracę i pracobiorców, realizowanie **wspólnych kontroli** oraz ustanowienie kanałów przepływu informacji między tymi organami (w tym również w zakresie udzielania informacji o dokonanych ustaleniach przez organy ubezpieczeniowe i skarbowe);
- wprowadzić **kompleksowe instrumenty zwalczania nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców**, z bardziej aktywnym udziałem wszystkich organów kontrolnych i innych instytucji, których działania są związane z problematyką nadużyć na rynku pracy.

Od lat postulowaliśmy, że w celu ograniczenia skali nielegalnego powierzania pracy, poza kontrolami, wskazanymi zmianami legislacyjnymi, niezbędna jest zakrojona na szeroką skalę **działalność edukacyjna i informacyjna** skierowana do pracodawców oraz pracowników, w tym cudzoziemców. Z powyższych względów Państwowa Inspekcja Pracy w II połowie 2017 r. rozpoczęła 3-letnią kampanię informacyjno-edukacyjną pod hasłem „Pracuję legalnie”.

3. AGENCJE ZATRUDNIENIA I PRACA TYMCZASOWA

A. PRZESTRZEGANIE PRZEZ AGENCJE ZATRUDNIENIA PRZEPISÓW USTAWY O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili **735 kontroli** (o 53% więcej niż w 2016 r.), podczas których badali zagadnienia prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym:

- ✓ **274 kontrole** w podmiotach prowadzących działalność gospodarczą wyłącznie w zakresie świadczenia usług: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego,
- ✓ **461 kontroli** w podmiotach świadczących usługi pracy tymczasowej.

Dominowały kontrole w agencjach zatrudniających od 50 do 249 pracowników (37%) oraz od 10 do 49 pracowników (27%). W dużych agencjach o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników przeprowadzono 16% kontroli.

Największą liczbę kontroli zrealizowano na terenie województwa śląskiego (88 kontroli), wielkopolskiego (84) oraz mazowieckiego (76).

Przestrzeganie przepisów ustawy badano przede wszystkim w podmiotach wytypowanych do kontroli w wyniku bieżącego monitorowania mediów (Internet, prasa, TV itd.), zwłaszcza pod kątem nielegalnego prowadzenia agencji zatrudnienia oraz nieprzestrzegania zakazu dyskryminacji i pobierania opłat niezgodnych z przepisami ustawy. Podejmowano także kontrole w agencjach zatrudnienia, wpisanych do rejestru od ponad roku, które nie były kontrolowane w latach 2014-2016.

Ponadto, w związku z wejściem w życie od 1 czerwca 2017 r. przepisów *ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw* w II półroczu 2017 r. kontrole ukierunkowano na agencje zatrudnienia, które prowadzą działalność w zakresie usług pośrednictwa pracy polegających na kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych oraz cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów realizujących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Diagnoza

Ustalenia kontroli potwierdzają, że nadal **znaczna jest skala stwierdzonych naruszeń** w zakresie przestrzegania przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* określających zasady prowadzenia agencji zatrudnienia. Podobnie jak w roku poprzednim wykazano je w **58% podmiotów** (w 2016 r. – w ponad 60%).

Nielegalne świadczenia usług agencji zatrudnienia, tj. bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa, potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, ujawniono w **51 podmiotach** – w 7,5% badanych (w 2016 r. – w 51 podmiotach, 11,3% badanych).

W większości prowadziły one usługi pracy tymczasowej (40 podmiotów). Nielegalną działalność, ograniczającą się wyłącznie do pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego, świadczyło 11 podmiotów. Wśród nielegalnych usług pośrednictwa pracy 2 przypadki dotyczyły nielegalnej działalności związanej ze sprowadzaniem cudzoziemców na teren RP.

Najwięcej przypadków nielegalnego świadczenia usług agencji zatrudnienia ujawniono w województwie śląskim (14), pomorskim (8) i dolnośląskim (7).

W 2017 r. odnotowano przypadki kontynuowania usług agencji zatrudnienia pomimo **wykreślenia** z rejestru agencji zatrudnienia oraz ich świadczenia w okresie **zawieszenia** działalności. Ujawniono także postępowanie się przez podmiot, który ubiegał się o wpis do rejestru agencji zatrudnienia, numerem wpisu należącym do innej agencji zatrudnienia.

W zakresie przestrzegania zasad prowadzenia agencji zatrudnienia najczęściej wykazywanym uchybieniem jest **niezamieszczanie** w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach **numeru wpisu do rejestru agencji** zatrudnienia oraz nieoznaczanie przez agencje pracy tymczasowej ofert pracy jako „oferty pracy tymczasowej”. Naruszenia wykazano w **95 agencjach**, w tym w 52 podmiotach świadczących usługi pracy tymczasowej.

Obowiązków informacyjnych wobec marszałka województwa **nie dopełniło 69 agencji**, które nie przedstawiły w terminie corocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia lub była ona nierzetelna. O zmianie danych agencji lub zawieszeniu albo wznowieniu wykonywania działalności gospodarczej nie poinformowały marszałka województwa 32 agencje.

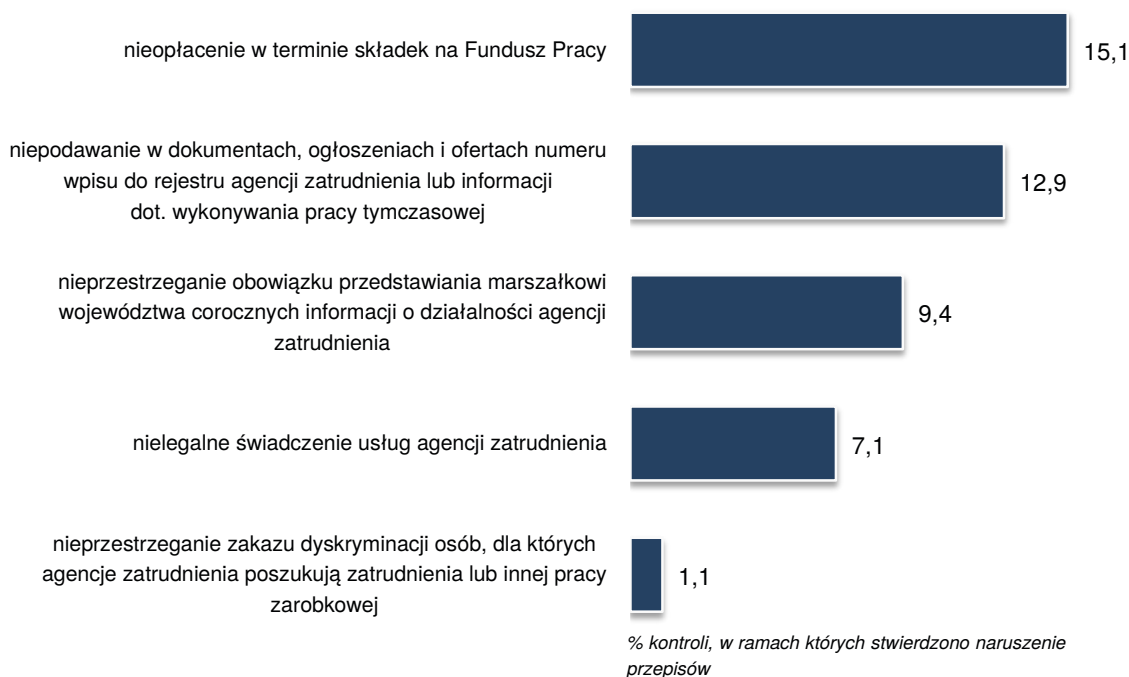
W 8 podmiotach stwierdzono nieprzestrzeganie zasady **równego traktowania i niedyskryminacji** osób, dla których agencje poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Naruszenie zakazu dyskryminacji przez agencje zatrudnienia obejmowało oferty pracy zawierające kryteria dyskryminujące ze względu na płeć, wiek i narodowość.

W 5 agencjach wykazano **pobieranie opłat niezgodnych z prawem** od 83 osób, którym oferowały one poszukiwanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Stwierdzono przypadki pobierania ukrytych opłat, formalnie na rzecz innych podmiotów niż kontrolowany oraz pod tytułem innej niż pośrednictwo pracy usługi, np. szkolenia.

Nadal znaczna jest skala naruszeń w zakresie obowiązku **opłacania** przez agencje zatrudnienia **składek na Fundusz Pracy**. Uchybienia wykazano

w 111 podmiotach. Składki na Fundusz Pracy nie zostały opłacone w wymaganym terminie za 4,8 tys. osób.

KONTROLE PRZESTRZEGANIA ZASAD PROWADZENIA AGENCJI ZATRUDNIENIA



Nadal wysoka jest skala nieprawidłowości dotyczących **kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych**. Naruszenia przepisów wykazano w **66 agencjach** (w 2016 r. – w 50) i dotyczyły one 921 osób kierowanych do pracy za granicą. W szczególności:

- w 39 agencjach stwierdzono uchybienia w zakresie zawierania przez agencje zatrudnienia pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych;
- w 29 agencjach wykazano brak lub nierzetelne prowadzenie wykazu podmiotów, do których kierowane są osoby do pracy za granicą lub wykazu osób kierowanych do pracy za granicą;
- w 25 agencjach stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zawierania przez agencje zatrudnienia pisemnych umów z pracodawcami

zagranicznymi, do których zamierzają kierować osoby do pracy za granicą;

- 12 agencji nie przekazało osobom kierowanym do pracy za granicą albo pracy tymczasowej pisemnej informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą.

O naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia w 90 przypadkach powiadomiono marszałków województw lub dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy. Z informacji zwrotnych wynika, że w 2017 r. w następstwie powiadomień inspektorów pracy **35 podmiotów zostało wykreślonych z rejestru podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia** (niektóre postępowania podjęte przez marszałków województw nie zostały zakończone w roku sprawozdawczym).

KIEROWANIE OSÓB DO PRACY ZA GRANICĄ U PRACODAWCÓW ZAGRANICZNYCH



Ogółem w latach 2012-2017 w wyniku powiadomień inspektorów pracy **wykreślono z rejestru agencji 208 podmiotów.**

Wnioski

Wprowadzone zmiany w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, które weszły w życie z dniem 1 czerwca 2017 r., **należy ocenić pozytywnie**, a w szczególności kompleksową regulację obejmującą proces sprowadzania cudzoziemców z państw trzecich do Polski. Uznanie działalności gospodarczej, polegającej na kierowaniu cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jako działalności regulowanej, wymagającej wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, umożliwiło inspektorom pracy skuteczne egzekwowanie warunków, jakim powinno odpowiadać prowadzenie agencji zatrudnienia (zgodnie z *ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*) oraz eliminowanie z rynku pracy nieuczciwych pośredników.

Także zmiana doprecyzowująca, w myśl której agencja zatrudnienia może **kierować cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej wyłącznie bezpośrednio do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej**, zapewniła inspektorom pracy możliwość zwalczania praktyki kierowania osób do zagranicznych pośredników pracy, a zarazem zwiększyła skuteczność ochrony korzystających z usług agencji zatrudnienia. Podobnie oceniane są przez kontrolujących nowe obowiązki nałożone na agencje świadczące usługę kierowania cudzoziemców do podmiotów prowadzących działalność na terenie RP, które obejmują m.in. zawarcie z cudzoziemcem pisemnej umowy wraz z przedstawieniem jej pisemnego tłumaczenia na język dla niego zrozumiały.

Kolejną pozytywną zmianą jest **powrót do obowiązku posiadania lokalu** przez agencje zatrudnienia.

Jednak zbyt krótki okres funkcjonowania ww. przepisów nie pozwala na dokonanie faktycznej oceny ich skuteczności.

B. EGZEKOWANIE PRZEPISÓW PRAWA WOBEC PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH

Zakres kontroli

W 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **829 kontroli** z zakresu egzekwowania przepisów prawa dotyczących pracowników tymczasowych (o 70% więcej niż w 2016 r. i 78% więcej niż w 2015 r.), w tym:

- ✓ **461** kontroli w agencjach pracy tymczasowej (w 2016 r. – 262),
- ✓ **368** kontroli u pracodawców użytkowników (w 2016 r. – 227).

W celu właściwej oceny stanu przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych najczęściej prowadzono równoczesne kontrole zarówno w agencjach pracy tymczasowej, jak i u pracodawców użytkowników.

- **Agencje pracy tymczasowej**

Problematyka zatrudniania pracowników tymczasowych była badana przede wszystkim w nowo powstałych agencjach pracy tymczasowej oraz w agencjach, w których nie kontrolowano tych zagadnień w latach 2014-2016. Szczególną uwagę zwracano na agencje, które powierzają wykonywanie pracy tymczasowej cudzoziemcom z państw trzecich

oraz na agencje kierujące pracowników tymczasowych do pracy u zagranicznych pracodawców użytkowników. Rozpatrywano również zasadność skarg pracowników tymczasowych (42% wszystkich kontroli).

Najczęściej kontrolowano podmioty o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników (29%) oraz o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników (28%). Ponadto 25% kontroli przeprowadzono w dużych agencjach, o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników.

Najwięcej skontrolowanych agencji prowadziło działalność na terenie województwa mazowieckiego (53), śląskiego (53) i wielkopolskiego (49).

W badanych agencjach pracy tymczasowej pracę świadczyło ponad 159 tys. osób, w tym 79,7 tys. (50%) na podstawie umów cywilnoprawnych.

Naruszenia przepisów stwierdzono w 75% podmiotów objętych kontrolą. Inspektorzy pracy ujawnili **40 podmiotów** świadczących usługi pracy tymczasowej **bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa**, potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (w 2016 r. – 32). Najwięcej takich podmiotów działało w województwie śląskim (13), pomorskim (7), i wielkopolskim (4).

Agencje pracy tymczasowej

Wyszczególnienie	% kontroli, w ramach których stwierdzono naruszenie przepisów
Brak uzgodnienia pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a agencją zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej	24,5
Brak zawiadomienia osoby, której ma być powierzona praca, o uzgodnieniach między pracodawcą użytkownikiem a agencją – dotyczących warunków jej wykonywania lub niewłaściwe zawiadomienie	10,6
Nieprawidłowości przy zawieraniu umów o pracę tymczasową	7,4
Nieprawidłowości w zakresie wypłacania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy (z wyjątkiem należności za urlop wypoczynkowy)	6,7
Naruszenia przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych	6,5
Brak badań profilaktycznych pracowników tymczasowych lub nieterminowo przeprowadzone badania	5,4
Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy	5,4
Nieprawidłowości dotyczące wydawania świadectw pracy i zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej	4,6
Kierowanie do prac niezgodnych z definicją pracy tymczasowej	2,0

Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły zarówno zawierania stosunku pracy tymczasowej, jak i przebiegu pracy tymczasowej, w szczególności:

- w 113 przypadkach wykazano niedopełnienie obowiązków w zakresie uzgadniania przez agencję pracy tymczasowej z pracodawcą użytkownikiem warunków zatrudniania pracowników tymczasowych, nieprawidłowości dotyczyły ponad 6 tys. osób;
- w 49 agencjach powierzono ponad 1 tys. osób wykonywanie pracy tymczasowej; przed zawarciem umowy o pracę agencja zatrudnienia nie została, zgodnie z przepisami, powiadomiona na piśmie o warunkach zatrudnienia wynikających z uzgodnień agencji z pracodawcą użytkownikiem;
- w 34 agencjach wobec 214 pracowników tymczasowych stwierdzono niewłaściwe zawieranie umów pomiędzy agencjami pracy tymczasowej a pracodawcami użytkownikami (nieprecyzyjne określenie warunków, na jakich będzie świadczona praca tymczasowa, np. rodzaj pracy, wymagania kwalifikacyjne, przejęcie przez pracodawcę użytkownika określonych obowiązków pracodawcy);
- w 31 agencjach wobec 101 pracowników stwierdzono naruszenia przepisów z zakresu wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy;
- w 30 agencjach wykazano naruszenie przepisów dot. urlopów wypoczynkowych, w tym w 17 agencjach nieprawidłowo ustalono wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy 305 pracowników, a w 13 wykazano uchybienia w zakresie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w zamian za urlop niewykorzystany w całości lub części;
- w 25 agencjach stwierdzono w odniesieniu do 338 osób naruszenia przepisów polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy;
- w 25 agencjach ujawniono nieprawidłowości dotyczące przeprowadzania badań lekarskich (63 pracowników);
- w 21 agencjach pracy tymczasowej wykazano naruszenie przepisów o wydawaniu pracownikowi tymczasowemu świadectwa pracy dot. zakończonego okresu zatrudnienia (łącznie) w tej agencji (294 pracowników), a w 11 agencjach dot. wydawania zaświadczenia potwierdzającego okres wykonywania pracy tymczasowej osobie skierowanej do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego (330 osób).

Ponadto:

- 109 osób, w 9 podmiotach, skierowano do wykonywania prac niezgodnych z definicją pracy tymczasowej, tj. zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub zadań określonych w art. 2 pkt 3 lit. b i c *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*;
- 49 pracownikom, w 5 agencjach, wbrew obowiązującym przepisom powierzono wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy szczególnie niebezpiecznej;
- 43 pracowników tymczasowych, w 3 agencjach, w czasie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika traktowano mniej korzystnie w zakresie m.in. warunków pracy niż pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Wnioski

Wprowadzone zmiany w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, które weszły w życie z dniem 1 czerwca 2017 r. należy **ocenić pozytywnie**, w szczególności w zakresie:

- skierowania danego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w ciągu 36 kolejnych miesięcy;
- regulacji dotyczącej zmiany sposobu naliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
- poszerzenia katalogu sankcji z tytułu naruszenia przepisów ustawy.

Ujawnione nieprawidłowości dotyczące przede wszystkim stosowania niewłaściwej metody naliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, nieprzekazania pracownikowi tymczasowemu informacji umożliwiających bezpośredni kontakt z agencją oraz niewydania zaświadczenia, dokumentującego okres wykonywania pracy tymczasowej – wynikały najczęściej z **braku wiedzy pracowników agencji zatrudnienia o nowych obowiązkach prawnych**.

Uzasadnione jest poszerzenie odpowiedzialności wykroczeniowej, określonej w przepisach art. 27a i 27b *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, poprzez dopuszczenie możliwości nakładania kary grzywny w przypadku stwierdzenia wykroczeń

wskazanych w ww. przepisach ustawy, w szczególności za naruszenia dotyczące **osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego**.

Obecne brzmienie tych przepisów dopuszcza stosowanie postępowania wykroczeniowego przez inspektora pracy jedynie w stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia wobec **pracowników tymczasowych**, czyli osób wykonujących pracę na podstawie umów o pracę. Prowadzi to do braku odpowiedzialności w przypadku naruszenia ograniczeń w wykonywaniu pracy tymczasowej, wyrażonych w przepisach art. 8 i 20 ww. ustawy w odniesieniu do osób, których podstawę wykonywania pracy stanowią umowy cywilnoprawne.

• Pracodawcy użytkowników

Kontrole przestrzegania przez pracodawców użytkowników przepisów *ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych* prowadzono w podmiotach, w których nie kontrolowano tych zagadnień w latach 2014-2016, a także w podmiotach, których dotyczyły składane do PIP skargi pracowników tymczasowych oraz w wytypowanych podmiotach, w których prace tymczasowe wykonywane są przez cudzoziemców z państw trzecich.

Szczególną uwagę zwracano na badanie zagadnień dotyczących zapewnienia osobom świadczącym pracę tymczasową bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także na problem dyskryminowania pracowników (traktowanie mniej korzystne niż pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy użytkownika) – np. w zakresie ustalania wynagrodzeń.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników (33% wszystkich kontroli), powyżej 250 osób (32%) oraz od 10 do 49 pracowników (23%).

Pracodawcy użytkownicy najczęściej prowadzili działalność gospodarczą w sektorach: przetwórstwo przemysłowe (56%), handel i naprawy (16%), usługi administrowania (8%) i budownictwo (8%).

Naruszenia przepisów o zatrudnieniu pracowników tymczasowych stwierdzono w **68% podmiotów** objętych kontrolą.

Ujawniono m.in., że:

- 156 pracodawców użytkowników nie uzgodniło z agencją pracy tymczasowej warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych (dot. ponad 2,7 tys. osób);
- 69 podmiotów nie dopełniło obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 9 ust. 2 ustawy (dotyczącego m.in. przekazania na piśmie informacji o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu, o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy);
- 65 podmiotów naruszyło przepisy o czasie pracy wobec 578 pracowników tymczasowych, w tym 35 podmiotów nie prowadziło ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego lub powadziło ją w niewłaściwy sposób (137 osób);
- 12 pracodawców traktowało 77 pracowników tymczasowych w okresie wykonywania przez nich pracy na rzecz pracodawcy użytkownika mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracowników zatrudnionych na takim samym lub podobnym stanowisku pracy;
- 7 podmiotów naruszyło przepisy dotyczące świadczenia pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika (93 osoby);
- 3 podmioty skierowały 99 osób do wykonywania prac niezgodnych z definicją pracy tymczasowej.

Naruszenia związane z niezapewnieniem osobom wykonującym pracę tymczasową **bezpiecznych i higienicznych warunków pracy** najczęściej dotyczyły:

- brak odpowiednich szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – w 33 podmiotach;
- nieprzeprowadzenia lub niewłaściwego przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego i nieinformowania o nim pracowników – w 11 podmiotach;
- nieprzestrzegania zakazu powierzania osobom wykonującym pracę tymczasową pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy – w 10 podmiotach.

Pracodawcy użytkownicy

Wyszczególnienie	% kontroli, w ramach których stwierdzono naruszenie przepisów
Nieuzgodnienie pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a agencją zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej	42,4
Niedopełnienie obowiązku informacyjnego wobec agencji zatrudnienia	18,8
Nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy	17,7
Brak ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego lub niewłaściwe prowadzenie ewidencji	9,5
Nieprzekazywanie organizacji związkowej informacji o zamiarze powierzenia pracy tymczasowej	9,0
Niezapewnienie odpowiednich szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	9,0
Traktowanie pracowników tymczasowych w sposób mniej korzystny w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika	3,3
Nieprzeprowadzenie lub niewłaściwe przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego i nieinformowanie o nim pracowników	3,0
Nieprzestrzeganie zakazu wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych	2,7

Wnioski

Wprowadzone zmiany w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, które weszły w życie z dniem 1 czerwca 2017 r., należy również **ocenić pozytywnie** w zakresie dotyczącym pracodawców użytkowników, a szczególnie:

- przepisy zobowiązujące pracodawcę użytkownika do informowania na piśmie agencji zatrudnienia o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika oraz przedstawiania do wglądu treści tych regulacji na wniosek agencji zatrudnienia,
- wprowadzenie obowiązku ewidencjonowania osób wykonujących pracę tymczasową przez pracodawcę użytkownika,
- poszerzenie katalogu sankcji z tytułu naruszenia przepisów ustawy.

Oceniając nowe regulacje oraz ich wpływ na poziom przestrzegania praw pracowników tymczasowych, należy podkreślić, że zasadne jest doprecyzowanie przepisu 27b ustawy poprzez umożliwienie stosowania postępowania wykroczeniowego w przypadku nieprzestrzegania zakazu powierzania prac szczególnie niebezpiecznych oraz ustalonych limitów zatrudnienia tymczasowego wobec osób

świadczących pracę tymczasową **w ramach umów cywilnoprawnych**.

4. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

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

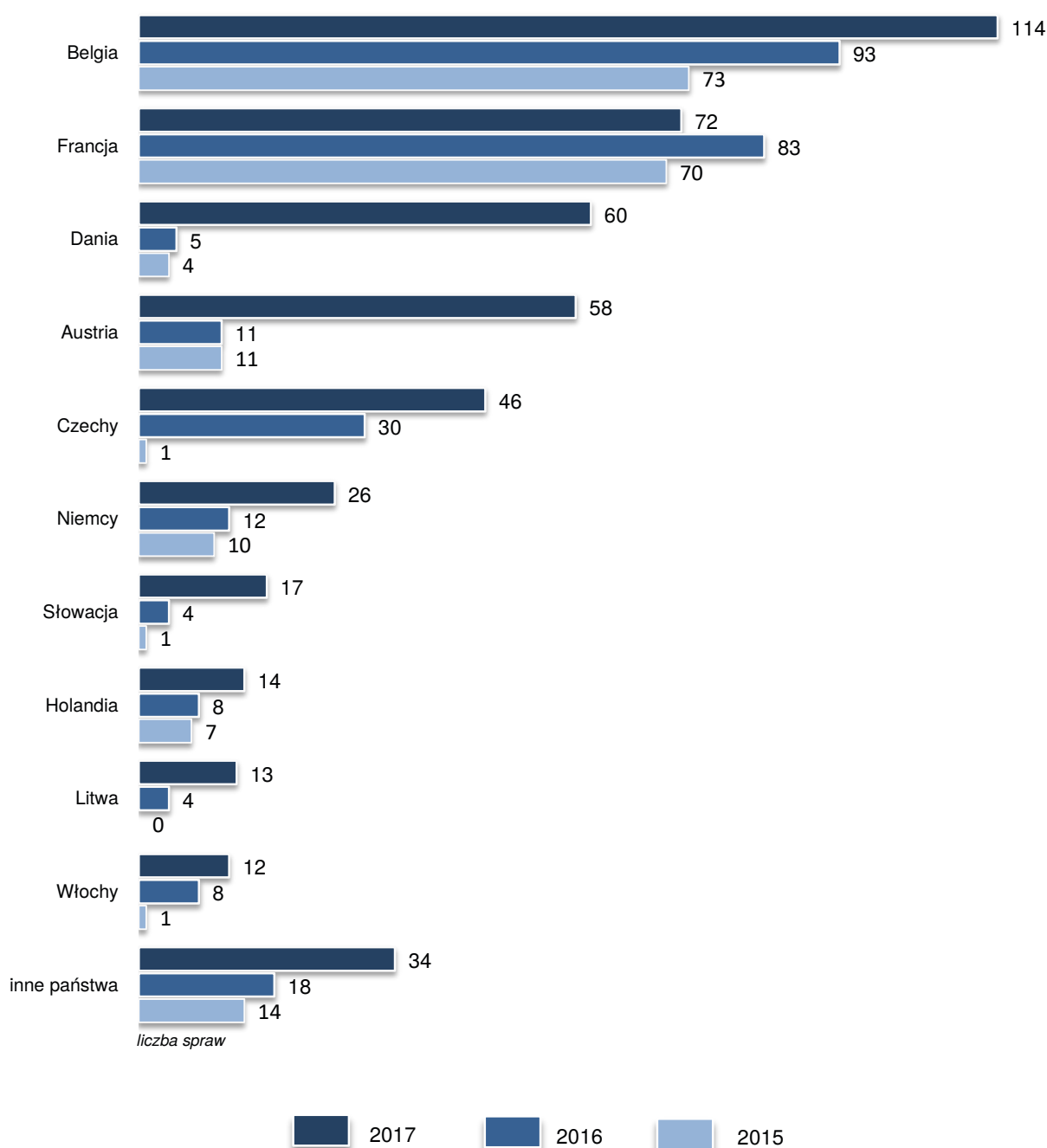
Na mocy *dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług* zobowiązano państwa członkowskie UE do powołania w strukturach instytucji odpowiedzialnych za nadzorowanie warunków pracy i zatrudnienia tzw. **biura łącznikowego**. Za jego pośrednictwem odbywa się komunikacja tych instytucji ze swoimi odpowiednikami w krajach Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Konfederacji Szwajcarskiej w sprawach dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Zadania biura łącznikowego w Państwowej Inspekcji Pracy realizowane są w Głównym Inspektoracie Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy jest jednocześnie organem właściwym w rozumieniu przepisów *ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*, czyli organem

odpowiedzialnym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej za informowanie o przepisach dotyczących delegowania pracowników oraz współpracę ze swoimi odpowiednikami z innych państw członkowskich w zakresie monitorowania przestrzegania tych przepisów. Inspekcja pracy współpracuje z właściwymi organami z państw członkowskich UE/EOG, wymieniając się informacjami w indywidualnych sprawach dotyczących delegowania pracowników.

Współpraca administracyjna i wzajemna pomoc między właściwymi organami państw członkowskich w zakresie problematyki dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (zgodnie z postanowieniami *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE*) prowadzona jest za pośrednictwem elektronicznego Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym – IMI. W systemie tym Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę krajowego Koordynatora

WYMIANA INFORMACJI Z URZĘDAMI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE/EOG I KONFEDERACJI SZWAJCARSKIEJ W LATACH 2015 - 2017



ds. Dziedziny Prawodawstwa: delegowanie pracowników (LIMIC) oraz organu właściwego, który odpowiada za **wymianę informacji**.

Natomiast w sprawach niedotyczących delegowania pracowników współpraca administracyjna z instytucjami kontrolnymi innych krajów europejskich realizowana jest m.in. na podstawie **porozumień o współpracy bilateralnej** zawieranych przez Państwową Inspekcję Pracy z jej odpowiednikami za granicą.

W 2017 r. wymiana informacji pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a właściwymi organami z innych państw obszaru UE/EOG objęła **466 spraw** (w 2016 r. – 276 spraw, w 2015 r. – 192). Współpracowaliśmy łącznie z 21 krajami, w tym z 19 państwami członkowskimi Unii Europejskiej oraz z Norwegią i Islandią. Najbardziej intensywna wymiana informacji była prowadzona z Belgią, Francją, Austrią i Danią.

W roku sprawozdawczym polska inspekcja pracy przekazała do instytucji łącznikowych właściwych urzędów państw członkowskich UE/EOG **43 wnioski**, w tym 24 z zakresu zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego (w 2016 r. – 31, w 2015 r. – 15) oraz 19 wniosków niedotyczących pracowników delegowanych (w 2016 r. – 16, w 2015 r. – 18).

Współpraca z wykorzystaniem Systemu IMI objęła łącznie 425 spraw (w 2016 r. – 240, w 2015 r. – 159), w tym **410** przekazanych przez organy właściwe z innych państw UE/EOG. Najwięcej spraw przesłały do polskiej inspekcji pracy organy właściwe z Belgii (105), Francji (70), Austrii (58) i Danii (56).

Inspekcja pracy poprzez System IMI skierowała do innych państw członkowskich 15 wniosków (9 do Niemiec, 2 – do Włoch, 2 – do Belgii, po 1 – do Danii i na Maltę).

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy po raz pierwszy realizowała **zadania związane z egzekucją kar i grzywien administracyjnych** nakładanych przez właściwe instytucje innych państw członkowskich na polskich przedsiębiorców delegujących pracowników do czasowego wykonywania pracy za granicą w przypadku stwierdzenia, iż nie dopełniają oni obowiązków związanych z delegowaniem pracowników na terytorium tych państw.

W 2017 r. do Państwowej Inspekcji Pracy przez System IMI wpłynęło:

- ✓ **10 wniosków o powiadomienie** pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na tego pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników (wszystkie z Austrii),

Wymiana informacji z urzędami państw członkowskich UE/EOG i Konfederacji Szwajcarskiej

Państwo	Wnioski wysłane przez PIP w 2017 r.		
	ogółem	w tym dotyczące pracowników delegowanych	w tym wysłane przez System IMI
Niemcy	20	16	9
Belgia	5	3	2
Dania	4	0	1
Czechy	2	0	0
Francja	2	2	0
Holandia	2	1	0
Wielka Brytania	2	0	0
Włochy	2	2	2
Bułgaria	1	0	0
Malta	1	0	1
Norwegia	1	0	0
Szwecja	1	0	0

- ✓ **6 wniosków o egzekucję** administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny nałożonej na tego pracodawcę w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników (z Holandii – 3, ze Szwecji – 1, z Austrii – 1, z Islandii – 1).

Naruszenia przepisów przez polskich pracodawców delegujących, wskazane w decyzjach instytucji zagranicznych, dotyczyły niedopełnienia wymogów administracyjnych związanych z powiadomieniem właściwych instytucji o fakcie delegowania pracowników; nieokazania dokumentów na potrzeby kontroli; nieprzestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy; niezapewnienia minimalnej stawki płacy oraz należności za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z regulacjami kraju przyjmującego oraz naruszania przepisów o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Zaznaczyć należy, że nakładane **kary pieniężne i grzywny** administracyjne opiewają na kwoty **od kilku do kilkudziesięciu tysięcy euro, a sankcja finansowa ustalana jest za każdego pracownika delegowanego**, którego dotyczyły nieprawidłowości ujawnione przez służby kontrolne kraju oddelegowania.

B. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW Z TERYTORIUM RP W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

Zakres kontroli

Delegowanie pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług, zgodnie z *ustawą z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*, oznacza kierowanie tymczasowo pracownika – przez pracodawcę mającego siedzibę lub główne miejsce prowadzenia działalności na terytorium RP – do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego:

- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,
- w oddziale lub przedsiębiorstwie wchodzącym w skład grupy przedsiębiorstw, do której należy pracodawca delegujący, prowadzącym działalność na terytorium tego państwa członkowskiego,
- przez agencję pracy tymczasowej – do wykonywania pracy u zagranicznego pracodawcy użytkownika.

We wszystkich tych przypadkach, pomimo wykonywania czasowo pracy za granicą, więź prawna łącząca pracownika z firmą polską nie zostaje przerwana. Na pracodawcy delegującym pracownika z terytorium RP do czasowego wykonywania pracy za granicą ciąży obowiązek zapewnienia minimalnych warunków zatrudnienia, zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi w kraju oddelegowania (kraju przyjmującym), niezależnie od konieczności przestrzegania przepisów prawa polskiego.

Kontrola przestrzegania przez polskich pracodawców delegujących przepisów prawa kraju oddelegowania pozostaje w kompetencjach służb i instytucji kontrolnych tych krajów. Organy Państwowej Inspekcji Pracy **nie posiadają kompetencji do egzekwowania** na rzecz polskich pracowników **warunków zatrudnienia wynikających z innego niż polskie ustawodawstwa pracy**. Nie wszyscy pracodawcy kierujący swoich pracowników do czasowego wykonywania pracy za granicą dokonują zmian w treści zawartych z nimi umów o pracę (np. w formie aneksu), wskazując nowe warunki zatrudnienia obowiązujące w okresie oddelegowania. Brak stosownych zapisów w treści umowy (aneksu) powoduje, że jedyną podstawą prawną dla roszczeń pracownika wobec pracodawcy są odpowiednie przepisy kraju oddelegowania, których kontrola pozostaje poza zakresem działania PIP.

W 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **243 kontrole** w zakresie problematyki delegowania pracowników z terytorium RP do pracy w innych krajach europejskich. W większości przypadków (177 spraw) czynności kontrolne prowadzone były w na wniosek zagranicznych organów właściwych kierowany do biura łącznikowego w Głównym Inspektoracie Pracy. W następstwie skarg wniesionych przez pracowników delegowanych podjęto kontrole w 46 sprawach.

Ogółem kontrolami objęto 229 podmiotów, w których świadczyło pracę 26,7 tys. osób, w tym 23,2 tys. zatrudnionych w ramach stosunku pracy. W 37 przypadkach ustalono, że podmiot, którego dotyczył wniosek, nie podlega kontroli PIP. Natomiast w przypadku 31 spraw nie zdołano przeprowadzić kontroli z uwagi na brak możliwości nawiązania kontaktu z przedsiębiorcą delegującym.

Tylko w nielicznych sytuacjach możliwe było udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte we wnioskach instytucji zagranicznych jedynie na podstawie ustaleń dokonanych w trybie pozakontrolnym lub na podstawie danych zgromadzonych w zasobach PIP i w publicznych rejestrach (CEiDG, KRS, KRAZ), a także na podstawie informacji pozyskanych z ZUS czy organów skarbowych.

Najwięcej kontroli zrealizowano w **województwach: małopolskim (32), wielkopolskim (32), mazowieckim (26) i śląskim (25)**.

Objęte kontrolami podmioty najczęściej prowadziły działalność w następujących **sektorach** gospodarki:

- budownictwo (40% podmiotów objętych kontrolą),
- przetwórstwo przemysłowe (18%),
- usługi administrowania (18%),
- transport i gospodarka magazynowa (6%)

Wśród kontrolowanych przedsiębiorstw dominowały zakłady o **zatrudnieniu** od 10 do 49 osób (39%), do 9 osób (36%) oraz od 50 do 249 osób (18%).

Diagnoza

Zagadnienia, które kontrolowała Państwowa Inspekcja Pracy w następstwie wniosków kierowanych do PIP (za pośrednictwem instytucji łącznikowej z innych krajów UE/EOG i Szwajcarii), wynikały z treści ww. wniosków i obejmowały okoliczności dotyczące:

- **przedsiębiorcy delegującego** – m.in. legalność działalności, prowadzenie przez przedsiębiorstwo rzeczywistej działalności w Polsce, zatrudnianie personelu, zawieranie umów z innymi kontrahentami, rozmiary działalności (czy ma ona charakter znaczący);

- **osób delegowanych** – m.in. istnienie stosunku pracy pomiędzy przedsiębiorcą delegującym a osobą delegowaną, zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego i pozostawanie w polskim systemie zabezpieczenia społecznego w okresie oddelegowania, opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne, okres oddelegowania;
- **zdrowia i bezpieczeństwa** – m.in. szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, badania lekarskie.

W roku sprawozdawczym ujawniono zjawiska, które wcześniej nie występowały lub występowały w mniejszej skali. Coraz częściej obserwowaną praktyką jest **delegowanie obywateli krajów trzecich, głównie z Ukrainy**, którym powierzono pracę w polskich firmach (także na podstawie umów cywilnoprawnych) i skierowano do czasowego wykonywania pracy za granicą. Problem ten sygnalizowany był przez instytucje kontrolne krajów oddelegowania (m.in. Czech, Litwy, Estonii, Holandii), które w ramach posiadanych kompetencji sprawdzały, czy ww. osoby można uznać za pracowników delegowanych. Wątpliwości instytucji zagranicznych budziła legalność ich zatrudnienia na terenie Polski (najczęściej byli to obywatele Ukrainy, którzy wykonywali pracę na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi rejestrowanych w urzędach pracy) oraz fakt, iż w wielu przypadkach nie legitymowali się zaświadczeniem A1 potwierdzającym ubezpieczenie społeczne w Polsce (z uwagi na niespełnienie kryteriów do jego pozyskania). Z ustaleń inspekcji pracy wynika, że osoby te nigdy nie wykonywały pracy w Polsce, choć formalnie były legalnie zatrudnione przez firmy działające na terenie naszego kraju.

Pracodawcy tych osób w Polsce niekiedy reprezentowali przedsiębiorstwa (spółki kapitałowe) zakładane także przez obywateli Ukrainy w naszym kraju. Spółki te nie prowadzą u nas żadnej działalności i na ogół są zarejestrowane pod adresem **biura wirtualnego – tzw. przedsiębiorstwa – skrzynki pocztowe (letter-box companies)**. Firmy tego typu zakładane są po to, by uniknąć kontroli ze strony właściwych instytucji publicznych. Brak kontaktu z osobami reprezentującymi podmiot pod wskazanym adresem uniemożliwia jej przeprowadzenie. W analizowanych przypadkach można podejrzewać, że przedsiębiorstwa tego typu służą wyłącznie temu, aby zarejestrować w powiatowym urzędzie pracy oświadczenie pracodawcy, które - jako podstawa legalnego wykonywania pracy w Polsce przez cudzoziemca - jest dla niego przepustką do wyjazdu do pracy za granicę.

W działaniach kontrolno-nadzorczych realizowanych w 2017 r., w szczególności w województwach zachodnich (zachodniopomorskie, wielkopolskie, dolnośląskie), odnotowano także problemy związane z działalnością polskich podmiotów **kierujących osoby do pracy na terenie Niemiec** w charakterze opiekunów osób starszych lub chorych. Opieka ta świadczona jest całodobowo w prywatnych mieszkaniach podopiecznych. Podstawą wykonywania pracy przez opiekunów jest umowa zlecenia zawarta z polskim przedsiębiorstwem o świadczenie usług opieki. Nierzadko polskie firmy zawierają z opiekunem także drugą, równoległą umowę zlecenia – na wykonywanie prac marketingowych lub promocyjnych na terenie RP, które w praktyce nie są świadczone lub są realizowane w bardzo ograniczonym zakresie. Powyższy zabieg umożliwia jednak pozyskanie przez firmę delegującą formularzy A1 wydanych przez ZUS. Potwierdzają one fakt pozostawiania przez osoby delegowane w polskim systemie zabezpieczenia społecznego (w trybie *art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego*), mimo że skierowania osób do pracy za granicą w celu świadczenia usług opiekuńczych nie można uznać za delegowanie w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE (świadczenie przez nich pracy poza Polską nie ma charakteru tymczasowego, lecz jest wyłącznym celem zatrudnienia).

Współpraca z niemieckimi instytucjami kontrolnymi w tym zakresie napotyka szereg barier, którymi są: ograniczona możliwość kontroli w domach prywatnych (wymaga zgody sądu) oraz fakt, iż niemieckie regulacje ustanowione dla branży opieki nie mają zastosowania do osób świadczących pracę w systemie całodobowym. Brak informacji na temat liczby rzeczywiście przepracowanych godzin uniemożliwia służbom niemieckim dokonanie oceny, czy doszło do naruszenia przepisów o płacy minimalnej obowiązującej na terenie Niemiec. W tej sytuacji osobom, których prawa zostały naruszone, pozostaje dochodzenie roszczeń wyłącznie na drodze postępowania sądowego.

Nadal dostrzegalny jest problem dot. obywateli polskich kierowanych do pracy u **holenderskich pracodawców użytkowników** za pośrednictwem agencji zatrudnienia zarejestrowanych na terytorium RP, do których holenderskie agencje pracy tymczasowej zgłaszają zapotrzebowanie na pracownika. Klient polskiej agencji pośrednictwa pracy zawiera następnie umowę z agencją pracy tymczasowej w Holandii i na jej

podstawie zostaje skierowany do pracy u holenderskiego pracodawcy użytkownika. Umowa ta jest zawierana według przepisów holenderskich, co powoduje, iż działania Państwowej Inspekcji Pracy mogą być ukierunkowane jedynie na ujawnianie nieprawidłowości w działaniu polskich podmiotów świadczących usługę pośrednictwa do pracy za granicą. Natomiast nieprawidłowości w działaniu holenderskich agencji pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników za granicą pozostają poza obszarem naszych kompetencji.

Dokonując ustaleń w sprawach dotyczących delegowania pracowników, kierowano pisemne wnioski o udzielenie informacji do **oddziałów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** (zgłoszenie i opłacanie składek do ZUS za pracowników delegowanych, rozmiary działalności prowadzonej przez przedsiębiorcę na terenie RP oraz formularze A1 potwierdzające pozostawanie w polskim systemie ubezpieczeń społecznych w okresie delegowania do pracy za granicą). Wymiana informacji z ZUS w tych sprawach jest realizowana sprawnie, choć nierzadko z naruszeniem terminu wskazanego w przepisach *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* (10 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku przez ZUS). Powoduje to, iż ustaleń w tym zakresie nie można dokonać w trakcie czynności kontrolnych PIP. Ponadto Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie udostępnia kopii wniosków ani formularzy A1 ze względu na przepisy o ochronie danych osobowych, wskazując, iż *ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* nie nakłada takiego obowiązku na organy zabezpieczenia społecznego.

Wnioski

Uwzględniając wyniki działań PIP oraz zaobserwowane problemy, zasadne jest wdrożenie zmian prawnych i rozwiązań organizacyjnych, które mogłyby zwiększyć skuteczność działań i zmniejszyć skalę nieprawidłowości związanych z delegowaniem pracowników do czasowego wykonywania pracy za granicą, tj.:

- wprowadzenie do *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* przepisu zobowiązującego pracodawców do uwzględnienia w treści umów o pracę warunków zatrudnienia, które pracodawcy muszą zapewnić pracownikom delegowanym w czasie wykonywania pracy za granicą; umożliwiłoby to inspektorom pracy egzekwowanie na rzecz pracowników delegowanych zobowiązań pracodawcy wynikających już nie tylko z obcego ustawodawstwa

pracy, lecz z umowy o pracę, traktowanej jako źródło wzajemnych zobowiązań stron stosunku pracy;

- ustanowienie odpowiednich regulacji prawnych, które ograniczyłyby możliwość rejestrowania i funkcjonowania podmiotów działających w ramach tzw. biur wirtualnych lub przedsiębiorstw – skrzynek pocztowych;
- wprowadzenie szczegółowej regulacji prawnej dotyczącej opieki nad osobami, w tym także realizowanej na rzecz podopiecznych za granicą – celem wyeliminowania praktyk obchodzenia przepisów prawa;
- pozyskanie przez PIP bezpośredniego dostępu (online) do baz danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie informacji na temat płatników składek i ubezpieczonych, a także do rejestru wydanych przez ZUS formularzy A1;
- rozwijanie współpracy z właściwymi organami i instytucjami krajów europejskich w zakresie wymiany informacji, a w uzasadnionych przypadkach realizacja wspólnych działań kontrolnych w stosunku do firm delegujących - przez właściwe instytucje kraju delegującego i kraju oddelegowania;
- aktywne działanie, także na poziomie instytucji europejskich, służące rozwojowi narzędzi wymiany informacji, w szczególności modułów Systemu IMI dotyczących delegowania pracowników; w ocenie PIP należałoby je zmodyfikować w taki sposób, aby konieczne było merytoryczne uzasadnienie wniosku o udzielenie informacji oraz możliwe pozyskanie pełnej informacji zwrotnej o działaniach organów właściwych kraju oddelegowania (w szczególności o wynikach kontroli służb innego państwa w stosunku do polskiego pracodawcy delegującego, a nie – jak często bywa – jedynie informacji o obowiązujących przepisach w kraju delegowania lub o skierowaniu wniosku do odpowiednich służb).

C. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW DO POLSKI W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

Zakres kontroli

Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług reguluje m.in. kwestie związane z kierowaniem pracowników do **czasowego wykonywania pracy w Polsce w trybie oddelegowania**. Zadania kontrolno-nadzorcze PIP w sprawach dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP obejmują:

- ✓ kontrolę prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP pod kątem:
 - prowadzenia przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP **rzeczywistej działalności gospodarczej** w stopniu znaczącym w państwie wysyłającym;
 - **tymczasowego wykonywania pracy** na terytorium RP przez pracownika delegowanego do Polski;
- ✓ kontroli zapewnienia pracownikom oddelegowanym na terytorium RP warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z Kodeksu pracy i innych przepisów regulujących prawa pracowników – w zakresie wskazanym w ustawie.

W 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **97 kontroli** pracodawców delegujących pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, którymi objęto 843 pracowników z 27 państw, w szczególności:

- **264** pracowników delegowanych z 14 państw członkowskich UE/EOG lub Szwajcarii, w tym: 113 obywateli Czech, 44 – Niemiec, 31 – Hiszpanii i 30 – Włoch;
- **579** pracowników delegowanych z 13 państw trzecich, w tym: 328 obywateli Ukrainy, 147 – Republiki Korei, 42 – Białorusi i 8 – Indii.

W roku sprawozdawczym typowania podmiotów do kontroli dokonywano najczęściej na podstawie oświadczeń pracodawców zagranicznych o delegowaniu pracowników na terytorium RP przekazanych do PIP (w 40 przypadkach).

W 10 przypadkach kontrolę przeprowadzono w wyniku analizy zezwoleń na pracę wydanych dla pracowników delegowanych z krajów trzecich, w 4 – w wyniku powiadomień otrzymanych z innych organów, a w 3 – w związku z rozpatrywaniem skarg skierowanych do PIP.

W pozostałych przypadkach stwierdzano delegowanie pracowników do Polski, najczęściej bez powiadomienia o tym fakcie PIP, w czasie kontroli w polskich podmiotach, do których delegowano cudzoziemców.

Diagnoza

Naruszenia przepisów stwierdzono w **79% podmiotów zagranicznych objętych kontrolą**, w tym w 58% podmiotów stwierdzono wykroczenia (129), w wyniku których wszczęto postępowania wobec 61 sprawców.

W 51 przypadkach wykazano niezłożenie do PIP oświadczenia zawierającego informacje, o których mowa w art. 24 ust. 3 *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*, a w 6 – niezłożenie zawiadomienia o zmianie informacji zawartych w oświadczeniu.

Do najczęściej ujawnianych naruszeń przepisów związanych z delegowaniem pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce w zakresie **warunków pracy** zaliczyć należy:

- nieprawidłowości w zakresie rekompensowania pracownikom delegowanym pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych (w sytuacjach, w których rozwiązanie wynikające z polskich regulacji było korzystniejsze dla pracownika niż wynikające z przepisów prawa pracy kraju przedsiębiorstwa delegującego);
- niezapewnienie pracownikom delegowanym wymaganej liczby godzin odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- naruszenia w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności dotyczące szkoleń bhp oraz profilaktycznych badań lekarskich.

Pozostałe nieprawidłowości polegały na nieprzechowywaniu na terytorium RP dokumentów w postaci papierowej lub elektronicznej (umów o pracę, dokumentów dotyczących czasu pracy, wynagrodzenia za pracę), o których mowa w art. 25 *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*, a także nieokazywaniu ich na żądanie inspektora pracy.

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP ma obowiązek zapewnić mu warunki zatrudnienia nie mniej korzystne, niż to wynika z przepisów polskiego Kodeksu pracy. Minimalne warunki zatrudnienia obejmują także kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy, co oznacza, że zagraniczni przedsiębiorcy, delegujący pracowników na terytorium Polski, są związani polskimi przepisami w tym zakresie.

W szczególności **profilaktyczne badania lekarskie** pracowników delegowanych do pracy w Polsce powinny spełniać co najmniej wymagania określone w polskich przepisach. W każdym przypadku konieczna jest weryfikacja – przez porównanie unormowań odnoszących się do konkretnego zagadnienia, np. do kwestii zakresu badań profilaktycznych oraz częstotliwości ich przeprowadzania w kraju wysyłającym i w kraju oddelegowania. Jednakże w sytuacji, w której pracodawca delegujący pracownika do pracy w Polsce będzie przekonany, że badania lekarskie

przeprowadzone w kraju macierzystym pracownika odpowiadają wymaganiom prawa polskiego, a inspektor pracy nabierze co do tego faktu wątpliwości, w praktyce nie będzie miał realnej możliwości ich weryfikacji.

Przepisy *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* dopuszczają możliwość ukarania pracodawcy delegującego przede wszystkim za wykroczenia wskazane w przepisach samej ustawy (np. za niedopełnienie obowiązków informacyjnych wobec PIP). Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP, w związku z koniecznością zapewnienia mu minimalnych warunków zatrudnienia, ponosi także odpowiedzialność na gruncie przepisów Kodeksu pracy. Chodzi o naruszenia przepisów polskiego prawa pracy, które polegają na niezapewnieniu ww. warunków na poziomie minimalnym (np. niezapewnienie odpoczynku dobowego i tygodniowego, co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, naruszenia przepisów bhp).

Doświadczenia inspektorów pracy w obszarze delegowania pracowników do pracy w Polsce wskazują, że najczęściej brak jest realnej możliwości sankcjonowania wykroczeń popełnianych przez pracodawców delegujących. Nieobecność (co do zasady) pracodawcy delegującego na terytorium RP uniemożliwia inspektorom pracy nałożenie grzywny w drodze mandatu karnego, a brak adresu w Polsce może skutkować zwrotem wniosku o ukaranie kierowanego do sądu.

Wnioski

W związku z obserwowanymi zjawiskami i problemami, dotyczącymi delegowania pracowników zagranicznych do pracy na terytorium RP, zasadne

byłoby podjęcie działań legislacyjnych mających na celu zmianę przepisów *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* w zakresie dotyczącym:

- zapewnienia inspektorom pracy realnej możliwości korzystania z nadanej ustawowo kompetencji do sprawdzenia, na ile pracodawca delegujący pracowników respektuje polskie przepisy bhp, w tym dotyczące profilaktycznych badań lekarskich;
- umożliwienia sankcjonowania naruszeń przepisów ww. ustawy w trybie grzywnien administracyjnych i kar pieniężnych, a nie w ramach postępowania w sprawach o wykroczenia.

D. OŚWIADCZENIA O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP

Ustawą z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług nałożono na zagranicznych pracodawców delegujących szereg obowiązków, a kontrola ich przestrzegania to jedno z nowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Do nowych zadań PIP należy przyjmowanie od przedsiębiorców zagranicznych oświadczeń o oddelegowaniu pracowników do Polski.

W 2017 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło **1 878 oświadczeń** przekazanych przez 748 zagranicznych pracodawców delegujących pracowników do Polski (pochodzących z 62 państw). Zgłoszono fakt delegowania **7 372 pracowników** firm zagranicznych skierowanych do czasowego wykonywania pracy na terytorium RP.

Oświadczenia pracodawców zagranicznych o delegowaniu pracowników na terytorium RP w latach 2016-2017

Wyszczególnienie	2017 r.		2016 r.*	
	Ogółem	w tym z państw UE/EOG lub Szwajcarii	Ogółem	w tym z państw UE/EOG lub Szwajcarii
Liczba przesłanych oświadczeń o delegowaniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	1 878	1 413	1 030	760
Liczba podmiotów zagranicznych delegujących pracowników na terytorium RP	748	540	650	494
Liczba państw, z których delegowano pracowników	62	26	54	24
Liczba delegowanych pracowników	7 372	4 283	4 148	2 222

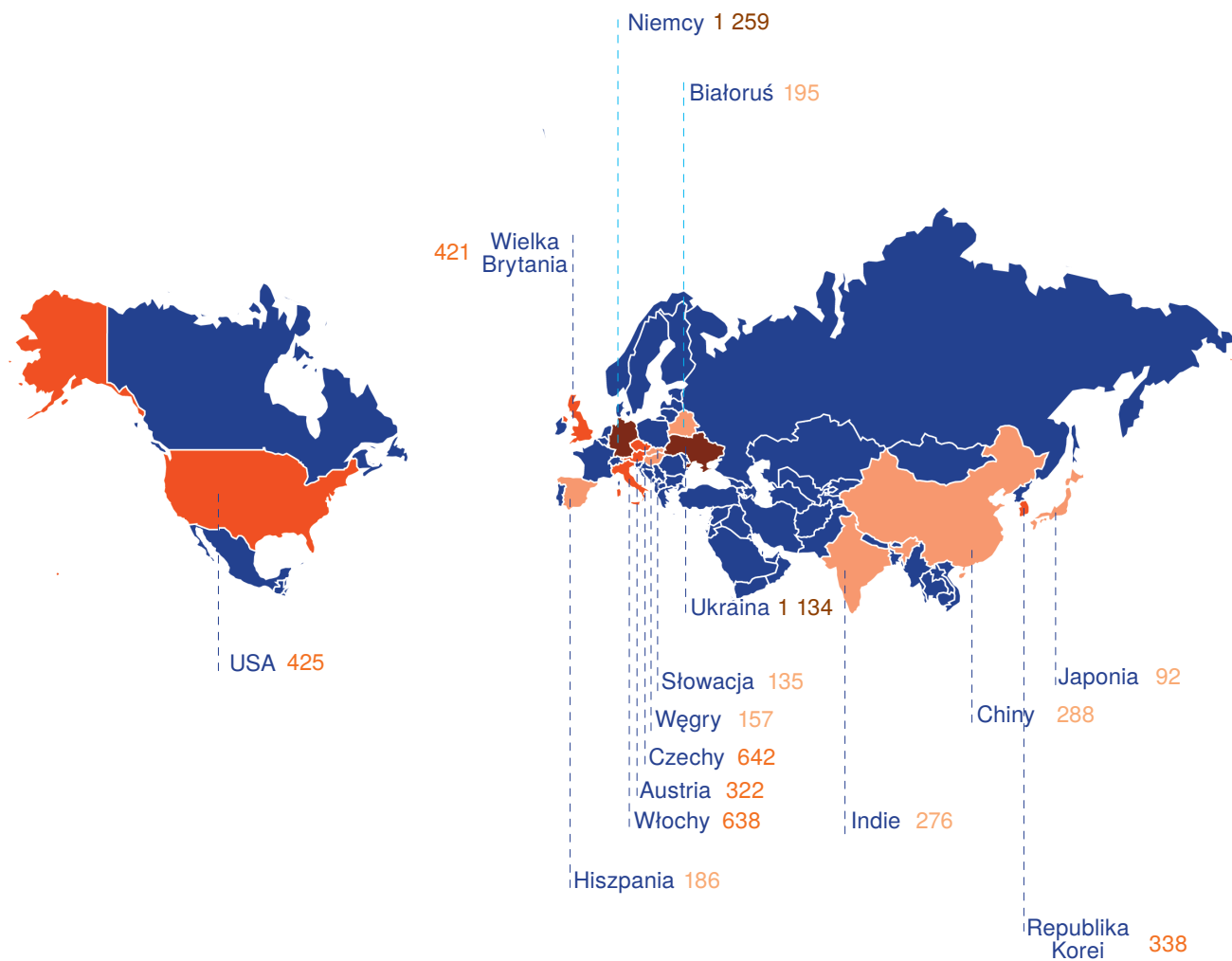
* *ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług weszła w życie 18 czerwca 2016 r.*

Z analizy ww. oświadczeń wynika, że najliczniej do Polski delegowani byli pracownicy przedsiębiorstw działających na terenie:

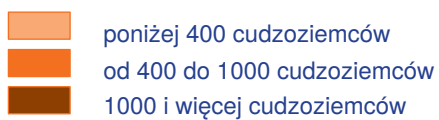
- Niemiec (1 259 osób),

- Ukrainy (1 134 osoby),
- Republiki Czeskiej (642 osoby),
- Włoch (638 osób).

LICZBA CUDZOZIEMCÓW DELEGOWANYCH DO CZASOWEGO WYKONYWANIA PRACY W POLSCE W 2017 R. – WG PAŃSTW ODDELEGOWANIA



Pozostali cudzoziemcy 864 z 47 państw



Najwięcej pracowników delegowanych do Polski świadczyło pracę w województwach:

- mazowieckim – 2 233 pracowników delegowanych (30%),
- dolnośląskim – 949 (13%),
- małopolskim – 608 (8%),
- śląskim – 555 (8%).

Delegowanie do czasowego wykonywania pracy w Polsce w latach 2016-2017 – wg województw

Województwo	2017 r.		2016 r.*	
	Liczba podmiotów delegujących	Liczba delegowanych pracowników	Liczba podmiotów delegujących	Liczba delegowanych pracowników
Mazowieckie	224	2 233	315	1 730
Dolnośląskie	138	949	81	547
Małopolskie	107	608	102	390
Śląskie	107	555	60	244
Pomorskie	40	487	35	143
Opolskie	49	468	25	245
Wielkopolskie	67	441	50	249
Zachodniopomorskie	41	438	11	72
Warmińsko-Mazurskie	23	324	8	29
Łódzkie	43	239	30	130
Lubelskie	15	133	1	24
Podkarpackie	18	123	6	9
Podlaskie	17	108	5	57
Kujawsko-Pomorskie	24	97	15	76
Świętokrzyskie	11	87	7	105
Lubuskie	19	82	16	98

*ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług weszła w życie 18 czerwca 2016 r.

Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy wskazują, że nie wszyscy pracodawcy delegujący pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce w pełni realizują nałożone na nich zobowiązanie dotyczące składania oświadczeń o delegowaniu pracownika.

Z analizy przekazywanych do PIP dokumentów wynika, że w złożonych oświadczeniach nierzadko nie jest wskazana osoba pośrednicząca w kontaktach pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a zagranicznym pracodawcą delegującym. Uniemożliwia to skierowanie (za jej pośrednictwem) przez inspektora żądania dot. wskazania osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy delegującego w toku czynności kontrolnych, a tym samym utrudnia przeprowadzenie kontroli. Jednocześnie *ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* nie określa trybu postępowania z oświadczeniami o delegowaniu pracownika, które nie zawierają wszystkich wymaganych informacji.

Oświadczenie o delegowaniu pracownika, zgodnie z założeniem ustawodawcy, miało umożliwić inspektorom pracy przeprowadzenie kontroli w miejscu rzeczywistego wykonywania pracy przez pracodawców delegujących. Jednakże przepisy *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* nie formułują **obowiązku aktualizacji oświadczenia** o delegowaniu pracownika w razie zmian dotyczących osób delegowanych, miejsca świadczenia usług i okresu oddelegowania (ww. informacje aktualne są wyłącznie w momencie składania oświadczenia). Inspektorzy pracy nie posiadają aktualnej wiedzy na temat rzeczywistej liczby pracowników delegowanych, co utrudnia skuteczną kontrolę w miejscu świadczenia przez nich pracy w Polsce.

Dodać należy, że ze względu na obecne przepisy dotyczące terminu składania oświadczeń (najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usług) oraz możliwość składania ich w formie papierowej lub elektronicznej

– także przy krótkich okresach delegowania – Państwowa Inspekcja Pracy bardzo często uzyskuje informację o delegowaniu już po zakończeniu świadczenia usług na terytorium RP.

W związku z powyższym zasadna byłaby modyfikacja przepisów *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* w zakresie oświadczeń o delegowaniu pracowników na terytorium RP składanych do PIP – celem **określenia trybu postępowania** w razie złożenia oświadczenia niekompletnego oraz zobowiązania pracodawców delegujących do **informowania PIP o każdej zmianie** dotyczącej ww. osób, okresu delegowania i miejsca świadczenia usług.

Należałoby także rozważyć przyjęcie rozwiązań obowiązujących w innych państwach członkowskich, zgodnie z którymi takie oświadczenia i informacje składane są przed rozpoczęciem okresu delegowania i wyłącznie **przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych**.

5. PODSUMOWANIE

Nielegalne zatrudnienie (praca niezadeklarowana) to zjawisko, które dotyczy każdego kraju, w tym również Polski. Jego rozmiary są zależne od stopnia rozwoju gospodarczego i zamożności społeczeństwa oraz różnych uwarunkowań ekonomicznych. Praca nierejestrowana jest zjawiskiem niejednorodnym. Różnice są widoczne nawet w obrębie jednego województwa. W niektórych rejonach mniej uprzemysłowionych lub w szczególnych okresach, np. w sezonie letnim nad morzem czy zimowym w górach – zjawisko to może się nasilać. Należy jednakże zauważyć, że ujawniane przez inspekcję pracy najczęstsze przypadki pracy niezadeklarowanej to takie, w których zarówno pracodawca, jak i pracobiorca mają świadomość naruszania obowiązujących przepisów prawa. Jednocześnie podmioty nielegalnie powierzające pracę próbują uniknąć odpowiedzialności, składając w toku kontroli PIP **oświadczenie** (ustne, pisemne), że **osoby zastane w miejscu wykonywania pracy dopiero rozpoczęły pracę** (dzisiaj, wczoraj, przed chwilą). Z różnych powodów także pracobiorcy składają tego typu fałszywe deklaracje.

Powszechne jest powierzanie pracy na podstawie umów prawa cywilnego. Dużym ułatwieniem dla podmiotów korzystających z tej formuły zatrudnienia, która sprzyja obchodzeniu przepisów o legalności zatrudnienia, jest to, że **nie ma prawnego obowiązku potwierdzenia na piśmie** przez strony warunków takiej

umowy. Luka ta jest powszechnie wykorzystywana przez tych przedsiębiorców, którzy decydują się powierzać pracę nielegalnie, a tylko na wypadek ewentualnej kontroli PIP deklarują, iż w konkretnym przypadku strony uzgodniły ustnie zakres wykonywanych prac i zasady wynagradzania.

Inne powszechne praktyki służące obejściu obowiązujących przepisów prawa to w szczególności:

- **zatrudnianie** pracowników **na część etatu**, mimo że faktycznie dana osoba pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy oraz nierzadko w godzinach nadliczbowych,
- prowadzenie **dwóch ewidencji** czasu pracy – jednej wzorcowej (bez nadgodzin) i drugiej rzeczywistej, która stanowi podstawę do faktycznego rozliczenia,
- wypłacanie części wynagrodzenia „do ręki”, a części „pod stołem”,
- zatrudnianie pracowników w jednej spółce na podstawie umowy o pracę na **część etatu oraz na podstawie umów cywilnoprawnych w kilku innych spółkach** kooperujących ze sobą (najczęściej każda spółka ma siedzibę w innym województwie, co dodatkowo utrudnia prowadzenie czynności kontrolnych).

Do **nowych form organizacji zatrudnienia** służących obejściu obowiązujących przepisów zaliczyć można:

- zjawisko tzw. brygady budowlanej – na ogół jest to grupa znajdujących się, pochodzących z jednej miejscowości osób, które oferują usługi ogólnobudowlane; zazwyczaj jedna z nich, na potrzeby rozliczeń (faktury, zakupy, koszty itp.), rejestruje działalność gospodarczą; pozostałe osoby nie mają żadnych umów, nie są wręcz nimi zainteresowane, gdyż wszyscy pracują razem i rozliczają się między sobą;
- wykonywanie pracy przez pracowników w soboty i niedziele na swoich stanowiskach pracy, z tym że praca ta jest organizowana przez inne podmioty, zlecające z kolei wykonanie danej pracy kolejnemu przedsiębiorstwu, które w ramach umowy zlecenia powierza pracę pracownikom macierzystego zakładu.

Dodatkowo kontrole prowadzone w 2017 r. niezmiennie wskazują na naruszenia obowiązujących przepisów prawa polegające na:

- wykazywaniu w dokumentach płacowych kwot wynagrodzenia na poziomie niższym niż ustalone między stronami (w ramach ustnych uzgodnień) i faktycznie wypłacane,

- niewykazywaniu wszystkich składników wynagrodzenia, np. dodatkowych premii czy wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
- nieprowadzeniu dokumentacji płacowej (pierwsze rachunki do umów cywilnoprawnych zaczynają się pojawiać w trakcie kontroli inspektora pracy).

Podkreślić należy, że o ile w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę stwierdzone nieprawidłowości polegają najczęściej na niewykazaniu w dokumentacjach płacowych faktycznie wypłaconych kwot, o tyle w przypadku wykonujących inną pracę zarobkową taka **dokumentacja w ogóle nie jest prowadzona**.

Opisane wyżej nieprawidłowości występują przy współdziałaniu obu stron. **Ujawnienie „zmowy”** następuje najczęściej **w przypadku złożenia skargi** przez osobę, która z pewnych względów nie otrzymała kwoty ustnie umówionej. Inspektor pracy, bez współpracy ze strony pracodawców, tj. złożenia zeznań, praktycznie nie ma możliwości samodzielnego dokonania ustaleń w tym zakresie.

Utrzymuje się tendencja spadkowa w zakresie ujawnionych przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy. Biorąc pod uwagę uzyskane dane z różnych rejonów Polski, można stwierdzić, że skala zjawiska jest bardzo niejednorodna. Sytuacja w zakresie ujawniania przypadków podejmowania zatrudnienia przez osoby pozostające w rejestrze bezrobotnych kształtuje się odmiennie w różnych rejonach kraju i wynika głównie z sytuacji i pozycji pracownika na lokalnym rynku pracy. Wielu bezrobotnych podejmując pracę, decyduje się na niewyrejestrowanie z PUP z **obawy przed utratą ubezpieczenia**, szczególnie w sytuacjach długiego oczekiwania na umowę sporządzoną na piśmie czy zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2017 r. inspektorzy pracy niejednokrotnie stwierdzali naruszenia obowiązujących przepisów prawa w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy – nieopłacanie składek, częściowe lub nieterminowe opłacanie. Nieprawidłowości dotyczące odprowadzania składek na Fundusz Pracy bardzo często wynikają z utraty płynności finansowej przedsiębiorcy – co może mieć charakter przejściowy i z reguły jest uznawane przez sądy jako okoliczność łagodząca, mająca wpływ na wysokość grzywny. Zdarzają się jednak przypadki **świadomego naruszenia obowiązujących przepisów prawa** w tym zakresie w celu zmniejszenia kosztów pracy i uniknięcia opłacania świadczeń publicznoprawnych. Z doświadczeń

kontrolujących wynika, że przedsiębiorcy chcąc uniknąć kary w wysokości co najmniej 3 000 zł, opłacali wyłącznie składki na Fundusz Pracy, podczas gdy pozostałe składki pozostawały nieopłacone.

Za jedną z najważniejszych przyczyn mających wpływ na rozwój strefy nielegalnego zatrudnienia należy uznać dążenie do **obniżenia kosztów pracy**. Szukanie tańszych rozwiązań na rynku pracy polega m.in. na masowym zatrudnianiu (szczególnie w handlu i usługach) osób posiadających status ucznia czy studenta. Praca nierejestrowana przynosi realne korzyści finansowe (brak kosztów związanych z opłacaniem składek na ubezpieczenie, podatków), a także zmniejsza ryzyko ekonomiczne (brak konieczności wypłacania wynagrodzeń np. chorobowych czy odpraw pieniężnych w związku z likwidacją zakładu pracy). Nie bez znaczenia jest także możliwość zwolnienia pracownika z dnia na dzień, bez okresów wypowiedzenia i kosztów z tym związanych.

Dużym problemem pozostaje nadal **dualizm systemu prawnego** w naszym kraju, który pozwala na równoległe funkcjonowanie w obiegu gospodarczym dwóch różnego rodzaju umów: umów o pracę i umów prawa cywilnego, które stosowane są przez podmioty powierzające pracę zamiennie, choć przepisy na to nie zezwalają.

Od lat wskazujemy, że utrzymywaniu się patologii na rynku pracy sprzyja **siedmiodniowy termin zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego**. Praca nielegalna z natury rzeczy ma charakter doraźny. Dlatego też siedmiodniowy termin na zgłoszenie pracodawcy do ubezpieczenia jest rozwiązaniem nieadekwatnym do zmieniającej się dynamicznie sytuacji w relacjach zatrudnienia.

Kolejną barierą jest brak obowiązku sporządzania zawartych **umów cywilnoprawnych w formie pisemnej**. Udowodnienie nielegalnego zatrudnienia przy pracach krótkich, sezonowych, dorywczych jest niemożliwe, gdyż z reguły obie strony są zainteresowane nieformalnym zatrudnieniem. Zarówno dla osoby podejmującej zatrudnienie, jak i dla przedsiębiorcy nieodprowadzenie od umów podatków czy składek na ubezpieczenia społeczne stanowi czysty i pożądaný zysk.

Nie bez znaczenia dla sytuacji na polskim rynku pracy są stosunkowo **niskie kary** orzekane przez sądy oraz **duże społeczne przyzwolenie** na tego typu pracę. Praca nierejestrowana nie jest społecznie piętnowana, a znaczna część społeczeństwa (pracodawców i pracodawców) uważa pracę nierejestrowaną za stan normalny.

W ocenie osób nielegalnie zatrudnionych – praca nieformalna to szansa na **wyższe wynagrodzenie**. Kwoty wynagrodzeń oferowane za wykonaną pracę są na tyle niskie, że każdy ich wzrost (również o równowartość podatku czy składki do ZUS) jest pożądanym.

O wejściu w szarą strefę decyduje również **sytuacja życiowa** podejmujących pracę. Wiele osób zatrudnionych na czarno znajduje się w trudnej sytuacji życiowej (matki samotnie wychowujące dzieci, osoby niepełnosprawne, osoby obciążone zajęciami komorniczymi/alimentacyjnymi itp.). Kwestia podstawy prawnej zatrudnienia nie ma dla nich większego znaczenia.

Należy również podkreślić, że wielu pracodawców **nie wywiązuje się z wcześniej dokonanych ustaleń ustnych**. Obietnice legalnego zatrudnienia i zawarcia umowy nie są dotrzymywane, co często skutkuje decyzją bezrobotnego o pozostaniu w rejestrze bezrobotnych z uwagi na ubezpieczenie zdrowotne gwarantowane przez PUP. Ponadto osoby z niskim wykształceniem, mające problem z otrzymaniem umowy, nie są w stanie wymóc jej na pracodawcy, godzą się zatem na pracę nierejestrowaną.

Niejednorodność i złożoność zjawiska pracy nielegalnej powodują, że trudno o uniwersalną receptę na uzdrowienie sytuacji. Nadmierna skala szarej strefy i brak reakcji ze strony państwa mogą burzyć społeczne poczucie sprawiedliwości i prowadzić do frustracji tej części społeczeństwa, która uczciwie odprowadza podatki i wywiązuje się z ciążących na niej zobowiązań. Stąd ważne jest nie tylko diagnozowanie przyczyn szarej strefy, ale również skuteczne reagowanie poprzez odpowiednie regulacje prawne bądź inne działania.

Specyfiką polskiego rynku pracy jest **duża liczba obcokrajowców podejmujących pracę na podstawie oświadczeń pracodawcy** o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi (tzw. procedura uproszczona). Przedsiębiorcy bardzo chętnie korzystają z możliwości rejestrowania oświadczeń w powiatowych urzędach pracy, gdyż dzięki temu można szybko, prosto i bez zbędnych kosztów zalegalizować pracę obcokrajowca. Niepokojącą tendencją jest wzrost ujawnianych nieprawidłowości związanych z zatrudnianiem cudzoziemców w procedurze oświadczeniowej. Pracodawcy powierzają wykonywanie pracy cudzoziemcom przed zarejestrowaniem oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy, po upływie dopuszczalnego okresu pracy na podstawie oświadczenia lub na innych (gorszych) warunkach niż określone w oświadczeniu, np. w zakresie wynagrodzenia za pracę. Skutkuje to uznaniem przez inspektorów pracy,

że dany podmiot powierzył cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy.

W obszarze zatrudniania **cudzoziemców**, w szczególności w tzw. procedurze uproszczonej, kolejnym powtarzającym się zjawiskiem jest **powierzenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych**, w tym umów o dzieło. Stosowanie takich umów jest dogodnym dla podmiotów zatrudniających cudzoziemców ze względu na bardziej elastyczną formę organizacji czasu pracy, wypłacanie wynagrodzenia zgodnie z przepisami prawa cywilnego (które nie posiłkują się kategorią pracy w godzinach nadliczbowych) oraz możliwość szybkiego rozwiązania takich umów. Cudzoziemcy świadczący pracę na podstawie umów prawa cywilnego, w celu osiągnięcia wynagrodzenia w wyższej wysokości, wykonują pracę nawet w wymiarze kilkuset godzin w miesiącu, nie podlegając ochronnym unormowaniom prawa pracy, w tym przepisom o czasie pracy.

Odrębnym problemem, w szczególności powodującym utrudnienia w prowadzeniu kontroli PIP, jest **rejestrowanie przedsiębiorstw (spółek) funkcjonujących w ramach tzw. biur wirtualnych**. Są one zakładane często przez obywateli Ukrainy, którzy nie prowadzą w Polsce żadnej działalności. Dotyczy to zwłaszcza firm, które rejestrowały oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi lub uzyskiwały zezwolenia na pracę, głównie w celu delegowania tych pracowników poza granice Polski. W wielu przypadkach, ze względu na brak wskazania osób upoważnionych do reprezentowania podmiotu oraz nieudostępnianie dokumentacji dotyczącej zatrudnienia cudzoziemców, przeprowadzenie kontroli PIP nie było możliwe.

Przepisy z zakresu legalności zatrudniania cudzoziemców zawarte w różnych regulacjach prawnych, pomimo wielu zmian dokonanych w ostatnich latach, **stanowią źródło licznych problemów interpretacyjnych** dla pracodawców oraz samych cudzoziemców szukających pracy w Polsce. W 2017 r., podobnie jak w latach poprzednich, dochodziło do sytuacji nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców bez zezwolenia na pracę w okresie tzw. przebywania w procedurze. Mowa o sytuacji, kiedy cudzoziemiec złożył wniosek o pobyt czasowy na terytorium RP i jednocześnie wyczerpał dopuszczalny okres pracy na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy zarobkowej, a decyzja w sprawie czasowego pobytu z dostępem do rynku pracy na terytorium RP nie została

jeszcze wydana. Na zarzut powierzenia nielegalnego wykonywania pracy narażał się również podmiot, który powierzył pracę cudzoziemcowi posiadającemu kartę pobytu z adnotacją: „dostęp do rynku pracy”, udzieloną w związku z pracą w innej firmie, bez dopełnienia obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę, uznając, że taki dokument uprawnia do legalnej pracy na terytorium RP.

Nową praktyką, która pojawiła się w roku ubiegłym, jest **wykonywanie przez cudzoziemców pracy w charakterze wspólników spółek z ograniczoną odpowiedzialnością**. Poprzez nabycie udziałów cudzoziemiec (na podstawie art. 176 Kodeksu spółek handlowych) zostaje zobowiązany do osobistego wykonywania czynności mieszczących się w zakresie działalności spółki, tzw. powtarzających się świadczeń niepieniężnych, za które otrzymuje wynagrodzenie określone stawką godzinową. W świetle *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* realizacja powtarzalnych świadczeń niepieniężnych nie jest wykonywaniem pracy, zatem podmiot nie ma obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę dla cudzoziemca.

Na polskim rynku pracy funkcjonują także nielegalne agencje zatrudnienia, które kontynuują działalność, pomimo iż zostały wykreślone z rejestru agencji zatrudnienia. Praktyka inspektorska potwierdza, że dotychczasową działalność wykreślonej agencji przejmuje kolejny (powiązany z nią) **podmiot zarejestrowany jedynie przez inną osobę** niż ta, która dopuściła się naruszenia przepisów ustawy.

W 2017 r. nasiliła się także działalność podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia, które zarejestrowano w Krajowym Rejestrze Sądowym jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą pod **adresem biura rachunkowego**. Ich faktycznymi właścicielami lub współwłaścicielami są obywatele Ukrainy, a wykonywane usługi koncentrują się na zapewnieniu pracy obywatelom Ukrainy (także poza granicami RP). Podmioty te z reguły nie prowadzą faktycznej działalności na terenie RP, nie zamieszczają również ofert pracy w polskich mediach, a zajmują się pozyskiwaniem pracowników z Ukrainy i kierowaniem ich do podmiotów na terenie RP lub poza jej granicami. **W województwie podkarpackim** całoroczna weryfikacja podmiotów dokonujących wpisów do rejestru agencji zatrudnienia wskazuje, że **ponad połowa zarejestrowanych podmiotów** świadczących usługi agencji zatrudnienia **to spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i kapitałem zagranicznym**,

przeważnie ukraińskim. W wyniku kontroli najczęściej stwierdzano niepodjęcie przez agencję zatrudnienia wykonywania usług oraz niedopełnienie obowiązków informacyjnych wobec właściwego marszałka województwa.

Nadal ujawniane są przypadki rejestrowania przez podmioty posiadające wpis do rejestru agencji zatrudnienia, w bardzo krótkim czasie od zarejestrowania spółki w Krajowym Rejestrze Sądowym oraz od dnia uzyskania wpisu w KRAZ – oświadczeń dotyczących zamiaru powierzenia pracy cudzoziemcom. **Powyższy proceder umożliwia legalizację zatrudnienia cudzoziemców, bez zamiaru ich faktycznego zatrudnienia**. Postępowania kontrolne PIP inicjowane są z reguły przez powiatowe urzędy pracy, jednakże często pozostają bezskuteczne z uwagi na fakt nieprowadzenia przez podmiot faktycznej działalności na terenie RP.

Problemem pozostaje kwestia utrudnionych kontroli inspektorów pracy w przypadku podmiotu wytypowanego w ramach monitoringu mediów. Trudności związane są z **ustaleniem danych podmiotu**, który zamieścił ogłoszenie opatrzone jedynie numerem telefonu, bez podania innych danych umożliwiających jego identyfikację. Skuteczne przeprowadzenie kontroli uniemożliwia również rejestrowanie agencji pod adresem „wirtualnego biura”, do którego można kierować korespondencję, natomiast nikt z przedstawicieli agencji zatrudnienia nie przebywa we wskazanej siedzibie podmiotu.

Nadal często ujawnianą nieprawidłowością w przypadku zatrudnienia tymczasowego pozostaje **nadużywanie umów cywilnoprawnych**, także w przypadku cudzoziemców, z których ponad połowa świadczy pracę w branży usług agencji zatrudnienia na podstawie umów prawa cywilnego, w tym umów o dzieło. Zjawisko to nieodłącznie wiąże się z minimalizowaniem kosztów przez agencje zatrudnienia i z preferencjami cudzoziemców, którzy nie są zainteresowani ograniczeniami czasu pracy, jakie wymusza stosunek pracy. Są natomiast zwolennikami rozwiązań, które umożliwiają otrzymanie wynagrodzenia za każdą przepracowaną godzinę i dopuszczają nagłą lub planowaną przerwę w zatrudnieniu, podyktowaną koniecznością powrotu do kraju ojczystego.

Praktyka kontrolna potwierdza, że pomimo cywilnoprawnej nazwy umowy (umowa o dzieło, umowa zlecenia) łączący strony stosunek prawny bardzo często posiadał najbardziej istotne i przeważające cechy stosunku pracy (osobisty charakter, podporządkowanie, wyznaczone miejsce i czas pracy, ustalone wynagrodzenie), a osoby wykonujące pracę tymczasową

zostały zatrudnione przy pracach tego samego rodzaju i na takich samych zasadach jak stali pracownicy pracodawcy użytkownika.

Kontrole przeprowadzone w 2017 r. wskazują na proceder zastępowania pracy tymczasowej innymi formami zatrudnienia, często nieodpowiednio uregulowanymi przepisami, do których należą **outsourcing czy leasing pracowniczy**. Nierzadko agencje zatrudnienia posiadające wpis do rejestru zawierały z kontrahentami umowy o świadczenie usług, wskazując, że pracodawca użytkownik decydował o rodzaju zawieranej umowy. Proceder ten stosowany jest przede wszystkim w celu obejścia zakazu powierzania pracownikom tymczasowym **prac szczególnie niebezpiecznych** i przepisów dotyczących zakazu traktowania pracowników tymczasowych w sposób mniej korzystny w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku.

Należy zwrócić uwagę również na obchodzenie przepisów prawa z **wykorzystaniem stałych pracowników**, zatrudnianych na podstawie umowy o pracę. W ujawnionym schemacie działania pracownicy stali, wykonujący pracę w ramach stosunku pracy u pracodawcy od poniedziałku do piątku, zostali zatrudnieni w innym podmiocie jako zleceniobiorcy celem wykonywania pracy w dni wolne (soboty, niedziele i święta) – w tym samym miejscu, przy pracach tego samego rodzaju, co wykonywane dotychczas w ramach stosunku pracy. W innym przypadku agencja zatrudnienia kierowała do pracodawcy użytkownika pracowników tymczasowych oraz osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych, które były zatrudnione u pracodawcy użytkownika w formule umowy o pracę, powierzając im w zakresie pracy tymczasowej inne prace, aniżeli wykonywane w ramach stosunku pracy.

Problemem pozostaje praktyka obchodzenia przez agencje zatrudnienia przepisów dotyczących **wypłaty wynagrodzenia za czas przestoju**, polegająca na udzielaniu urlopów wypoczynkowych lub bezpłatnych w dni, w które pracodawca nie był w stanie zapewnić pracy z powodów niezależnych od pracownika.

Zauważyć należy, że często pracodawcy użytkownicy nie dochowują staranności w kwestii sprawdzenia, czy podmiot używający pracowników, także cudzoziemców, spełnia warunek **posiadania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących usługi agencji zatrudnienia**. Potwierdzają to przypadki kontynuowania współpracy pomimo wykreślenia agencji z rejestru agencji zatrudnienia.

Swoboda świadczenia usług i dostępność do europejskiego jednolitego rynku umożliwiła polskim przedsiębiorcom nawiązanie współpracy z zagranicznymi kontrahentami. Nierzadko usługi te realizowane są przez własnych pracowników, delegowanych do czasowego wykonywania pracy na rzecz zagranicznego podmiotu. Z drugiej strony, także do Polski kierowani są pracownicy firm zagranicznych, wykonujący pracę w polskich oddziałach lub filiach tych przedsiębiorstw. Polscy obywatele też coraz częściej podejmują pracę u pracodawców zagranicznych (w ramach stosunków pracy nawiązanych z nimi bezpośrednio).

Mobilność pracowników na europejskim rynku pracy (zarówno w ramach swobody świadczenia usług, jak i swobody przepływu osób) wymusza współpracę organów nadzoru nad warunkami pracy państw europejskich.

Wymiana informacji z urzędami państw członkowskich UE/EOG i Szwajcarii w większości przypadków związana była z postępowaniami kontrolnymi prowadzonymi przez organy nadzoru nad warunkami pracy innych państw europejskich w stosunku do polskich pracodawców delegujących pracowników do tych krajów w ramach świadczenia usług. Instytucje kontrolne innych państw europejskich zwracają się do Państwowej Inspekcji Pracy z **wniosekami o dokonanie ustaleń dotyczących polskich firm delegujących lub o pozyskanie dokumentacji pracowniczej**.

Zebrany przez inspektorów pracy w Polsce materiał jest wykorzystywany w postępowaniach prowadzonych przez służby kontrolne za granicą. Stanowi także nierzadko podstawę do wydania przez te instytucje decyzji pokontrolnych oraz nałożenia kar pieniężnych i grzywnien administracyjnych na polskich przedsiębiorców w związku z nieprzestrzeganiem przepisów prawa kraju oddelegowania. Nierzadkie są także przypadki przekazywania do Państwowej Inspekcji Pracy skarg na polskich pracodawców delegujących przez pracowników delegowanych do czasowego wykonywania pracy za granicą, w których podnoszone są zarzuty związane z nieprzestrzeganiem przepisów kraju oddelegowania.

Kierowanie pracowników polskich firm do pracy za granicą w trybie delegowania w ramach świadczenia usług z każdym rokiem zyskuje na popularności jako forma aktywności gospodarczej polskich przedsiębiorców. Najczęściej wybieranymi przez nich krajami oddelegowania pozostają jak w latach ubiegłych: Niemcy, Francja, Belgia, Holandia. Polscy przedsiębiorcy podlegają w zakresie przestrzegania przepisów kraju oddelegowania przede wszystkim **kontroli**

właściwych instytucji krajów, na obszar których kierują swoich pracowników w ramach świadczenia usług. O zwiększeniu liczby kontroli podejmowanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy krajów przyjmujących świadczyć może m.in. liczba wniosków o udzielenie informacji kierowanych do inspekcji pracy poprzez biuro łącznikowe.

Kompetencje organów PIP do egzekwowania na rzecz pracowników delegowanych warunków zatrudnienia obowiązujących w związku z wykonywaniem pracy za granicą są ograniczone. Zauważyć należy, że nie wszyscy pracodawcy, kierując swoich pracowników do czasowego wykonywania pracy za granicą, dokonują stosownych zmian w treści umów o pracę zawartych z pracownikami (np. w formie aneksu). Nie modyfikują też informacji dodatkowej, o której mowa w art. 29 §3 Kodeksu pracy. W tej sytuacji jedynym źródłem zobowiązania pracodawcy jest regulacja obcego ustawodawstwa pracy, które pozostaje poza kompetencjami PIP.

Bariera prawna nie jest jedyną przeszkodą w podejmowaniu przez PIP działań w omawianym zakresie. Dla organów kontrolnych w Polsce dodatkowym utrudnieniem w dokonywaniu ustaleń jest fakt, iż nierzadko przedsiębiorcy delegujący pracowników do czasowego wykonywania pracy za granicą **przebywają poza krajem**, świadczą pracę razem z pracownikami na rzecz zagranicznych kontrahentów i nie wyznaczają nikogo do reprezentowania ich przed instytucjami kontrolnymi w Polsce. Są to często osoby, które prowadząc samodzielnie jednoosobową działalność gospodarczą, świadczą usługi wyłącznie za granicą (jako podwykonawcy innych firm).

Polscy pracodawcy kierujący pracowników do pracy za granicą sygnalizują **brak dostatecznej wiedzy** na temat obowiązków ciążyących na nich w związku z delegowaniem pracowników do czasowego wykonywania pracy w innym kraju. Nierzadko, biorąc pod uwagę zakres zapytań kierowanych w tej sprawie do PIP, polscy przedsiębiorcy delegujący nie znają zagranicznych źródeł informacji. Oficjalne strony internetowe poświęcone zasadom delegowania, opracowane przez poszczególne państwa członkowskie (zobowiązane do tego dyrektywą 2014/67/UE), oceniane są niekiedy jako niezbyt czytelne. W szczególności brak jest na nich informacji o układach zbiorowych pracy różnych branż, których postanowieniami polscy przedsiębiorcy delegujący są zobowiązani przestrzegać, kierując pracowników do pracy za granicą. Tylko niektóre kraje europejskie przygotowały informacje o warunkach oddelegowania na ich terytorium w języku polskim, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom polskich

firm delegujących. Bariera językowa utrudnia pozyskanie informacji z dostępnych źródeł obcojęzycznych.

Odrębną grupę stanowią ci przedsiębiorcy, którzy **świadomie nie respektują postanowień regulacji zagranicznych** – nie dopełniając np. obowiązku zapewnienia pracownikom delegowanym płacy minimalnej zgodnej z prawem kraju oddelegowania lub omijając przepisy prawne w związku z korzystaniem w procesie delegowania pracowników z konstrukcji prawnej podróży służbowej. Dzięki temu koszty ich działalności, w tym także z tytułu należności publicznoprawnych, ulegają zmniejszeniu.

Inną grupą przedsiębiorców są ci, którzy dopuszczają się nadużyć, wykorzystując **niedoskonałości prawne** oraz **odmienność systemów prawnych** kraju wysyłającego i kraju oddelegowania, jak również przyjętych rozwiązań organizacji i zakresu kompetencji instytucji kontrolnych. Niejednokrotnie działają oni w przeświadczeniu, że pracownik delegowany, którego prawa nie są przestrzegane, nie będzie dochodził swych roszczeń na drodze sądowej za granicą.

W obszarze wykonywania pracy na terytorium RP przez pracowników kierowanych do naszego kraju przez firmy zagraniczne w ramach świadczonych usług, ujawnione nieprawidłowości wynikają m.in. z **niedostatecznej znajomości przepisów ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług** przez zagranicznych pracodawców delegujących i z **braku świadomości nowych obowiązków** nałożonych na pracodawców delegujących ww. ustawą.

Powyższa regulacja jest bowiem aktem prawnym stosunkowo niedawno uchwalonym. Ponadto dla zagranicznych pracodawców z krajów trzecich zaskakujący jest fakt, iż wskazana regulacja obejmuje także tę grupę przedsiębiorców, a nie tylko podmioty z obszaru UE/OEG i Szwajcarii. Dodatkowo sytuację komplikuje fakt, iż przedsiębiorcy ci zobowiązani są jednocześnie respektować przepisy dotyczące legalności powierzania cudzoziemcom pracy na terytorium RP. Dotyczy to m.in. kwoty wynagrodzenia za pracę czy też ustanowienia osoby działającej w Polsce w imieniu pracodawcy, co wpływa na kształt zobowiązań związanych z delegowaniem pracowników na terytorium RP. Dla wielu podmiotów zagranicznych nie zawsze jasne jest też, czy określony stan faktyczny związany ze skierowaniem pracownika do wykonania zadań służbowych w Polsce **kwalifikować należy jako delegowanie** i w konsekwencji dopełniać obowiązków nałożonych ustawą, czy też nie jest to wymagane. W szczególności w przypadku delegowań

krótkotrwałych, realizowanych doraźnie, rozróżnienie pomiędzy podróżą służbową a delegowaniem nastręcza trudności zagranicznemu pracodawcom delegującym.

Największą trudność w sprawach delegowania do czasowego wykonywania pracy w Polsce **sprawia organom kontrolnym nawiązanie kontaktu z pracodawcą delegującym**, w szczególności

w sytuacjach, w których nie wskaże on osoby pośredniczącej w kontaktach między nim a organami PIP. O ile w następstwie kontroli stwierdzone zostaną naruszenia przepisów prawa, nierzadko **nie jest możliwe ukaranie osoby odpowiedzialnej za te nieprawidłowości**.

V.

STRATEGIA PIERWSZEJ
KONTROLI



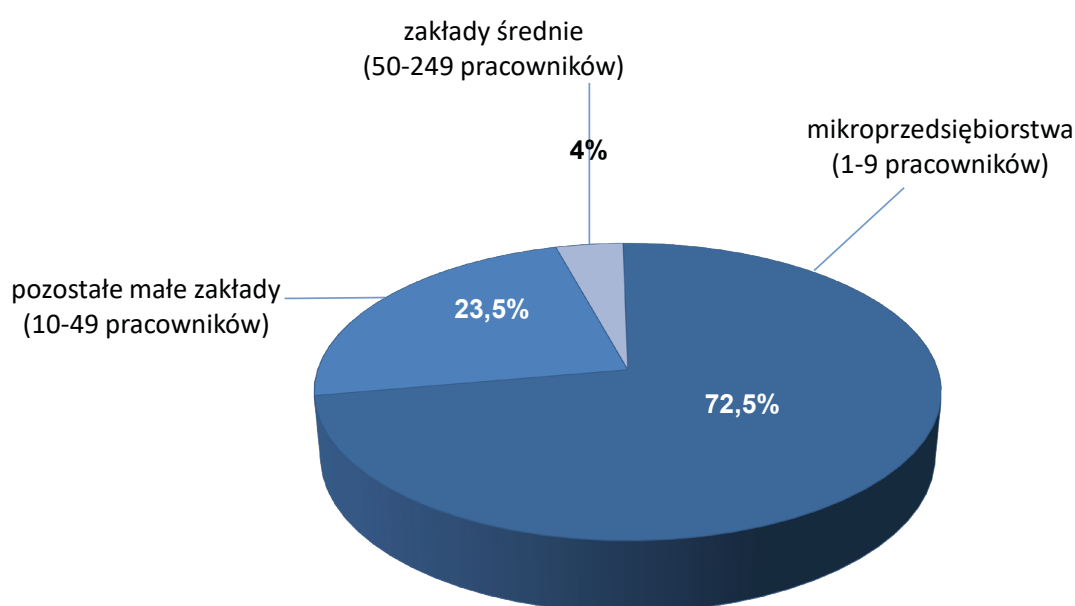
A. PIERWSZA KONTROLA

Zakres kontroli

Podobnie jak w roku 2016 strategią pierwszej kontroli objęte zostały mikroprzedsiębiorstwa (1-9 pracowników), pozostałe małe zakłady (10-49 pracowników) oraz firmy średniej wielkości (50-249 pracowników). W roku 2017

inspektorzy PIP przeprowadzili ponad 15 tys. takich kontroli. Najwięcej odbyło się w zakładach zakwalifikowanych, zgodnie z PKD, do sekcji handel i naprawy (29%), budownictwo (16%) oraz przetwórstwo przemysłowe (14%). Dominującą grupę stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (72,5%). W skontrolowanych podmiotach świadczyło pracę łącznie ponad 215 tys. osób, w tym ponad 139 tys. (65%) na podstawie stosunku pracy.

STRUKTURA PIERWSZYCH KONTROLI - WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA



Diagnoza

Spośród ponad 15 tys. pierwszych kontroli niemal w czasie każdej stwierdzano różnego rodzaju nieprawidłowości. W celu ich wyeliminowania stosowano odpowiednie środki prawne w postaci decyzji, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń.

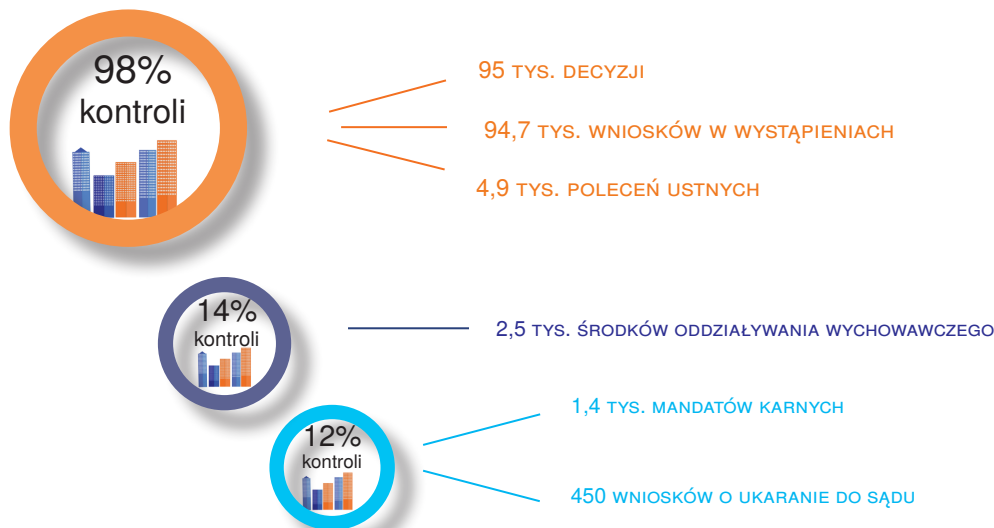
- **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

W ramach kontroli zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy zbadali przestrzeganie podstawowych obowiązków dotyczących m.in. przygotowania pracowników do pracy (tj. profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp, oceny ryzyka zawodowego, wyposażenia pracowników w odzież i obuwie

robotnicze oraz środki ochrony indywidualnej), organizacji stanowisk i procesów pracy, maszyn i urządzeń technicznych, transportu wewnątrzzakładowego, służby bhp.

Poważnym problemem okazało się nieprzestrzeganie przez co drugiego przedsiębiorcę przepisów dotyczących **oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego**. Podczas 37% kontroli stwierdzono brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, a w pozostałych liczne błędy merytoryczne. Ujawnione nieprawidłowości polegały głównie na nieuwzględnieniu w ocenie wszystkich czynników środowiska pracy (np. czynników chemicznych, biologicznych, niebezpiecznych, uciążliwych) bądź przeprowadzaniu oceny w sposób nierzetelny, np. bez ujęcia w ocenie ryzyka

PIERWSZE KONTROLE - DZIAŁANIA INSPEKTORÓW



97,1 TYS. PORAD

DOT. PROBLEMATYKI PRAWNEJ OCHRONY PRACY,
LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I BEZPIECZEŃSTWA PRACY

wszystkich stanowisk. Część pracodawców niestety w dalszym ciągu nie rozumie w pełni idei oceny ryzyka i tego, że stanowi ona fundamentalne narzędzie służące zapewnieniu bezpieczeństwa pracy pracującym. Niezidentyfikowanie wszystkich zagrożeń występujących przy wykonywaniu prac powoduje, że pracownicy nie są o nich informowani, a także nie są podejmowane w zakładzie odpowiednie środki profilaktyczne zmniejszające ich występowanie.

Istotne nieprawidłowości w 42% kontroli stwierdzono w zakresie **przygotowania pracowników do pracy**. Ustalono, że 10% kontrolowanych przedsiębiorców nie przeprowadziło szkoleń wstępnych (instruktażu ogólnego i stanowiskowego) w dziedzinie bhp, a 32% szkoleń okresowych. Zastrzeżenia budziła zarówno terminowość prowadzenia szkoleń, jak i ich jakość. Osoby poddane szkoleniu niejednokrotnie nie otrzymały informacji np. o ryzyku zawodowym, jakie wiąże się z wykonywaną pracą, a także informacji o wynikach badań i pomiarów występujących w zakładzie czynników szkodliwych dla zdrowia. Było to głównie spowodowane tym, że co trzeci kontrolowany przedsiębiorca

nie przeprowadził oceny ryzyka zawodowego lub nie poinformował o przeprowadzonej ocenie pracowników (10% kontrolowanych), nie dokonano również badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (17% kontrolowanych). Co czwarty przedsiębiorca nie opracował programów szkoleń lub opracowane programy były niedostosowane do realiów pracy w kontrolowanym zakładzie pracy. Wynikało to nierzadko z faktu, że pracodawcy zlecają przeprowadzanie szkoleń bhp jednostkom zewnętrznym, które z reguły nie są zainteresowane jakością i rzetelnością szkolenia, lecz zyskiem. W związku z tym zleczone szkolenia są często realizowane według ogólnych programów szkoleń.

Niewłaściwe przygotowanie pracowników do pracy, niepełna identyfikacja wszystkich czynników środowiska pracy lub jej brak, nieprzeprowadzenie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia przełożyły się na niepełną **ochronę pracowników przed zagrożeniami** występującymi na stanowiskach pracy. Problem ten okazał się niezwykle istotny w kontekście uchybień ujawnionych w obszarze wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzież

i obuwiu robocze. Kontrole wykazały, że w 26% zakładów nie ustalono rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwiu roboczego.

Istotne nieprawidłowości ujawniono również w zakresie **profilaktycznych badań lekarskich**. Stwierdzono je u 36% kontrolowanych przedsiębiorców. Polegały bądź na dopuszczaniu pracowników do pracy bez zaświadczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, bądź na nieterminowym poddawaniu pracowników ww. badaniom.

Poważnym problemem w kontrolowanych zakładach okazało się także wypełnianie obowiązków w zakresie tworzenia i przestrzegania **procedur i instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy**. Aż 40% kontrolowanych przedsiębiorców nie opracowało instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących:

- stosowanych w zakładzie procesów technologicznych,
- obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych,
- postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi,
- udzielania pierwszej pomocy.

Często w kontrolowanych podmiotach nie opracowano i nie udostępniono pracownikom również instrukcji dotyczących zasad ruchu na drogach wewnętrzzakładowych oraz magazynowania i składowania. Ponadto 28% kontrolowanych nie zapewniło pracownikom sprawnie funkcjonującego systemu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środków do udzielania pierwszej pomocy.

Nieprawidłowości w zakresie instrukcji bhp wynikały z braku prawidłowej organizacji pracy oraz lekceważenia spraw bhp przez pracodawców skupiających się głównie na działalności gospodarczej. Należy podkreślić, że w 23% kontrolowanych zakładów stwierdzono **niewłaściwą organizację służby bhp**, a w 10% brak konsultacji w sprawie działań związanych z bhp z pracownikami lub ich przedstawicielami.

Wyniki kontroli dokumentacji wewnątrzzakładowej prowadzonej przez osoby realizujące u kontrolowanych przedsiębiorców obowiązki służby bhp (tj. oceny ryzyka zawodowego, instrukcji z zakresu bhp, rejestru wypadków przy pracy, rejestru czynników szkodliwych), a także stwierdzone podczas czynności kontrolnych nieprawidłowości dot. sposobu doboru środków ochrony indywidualnej wskazują na niewłaściwe i mało efektywne działanie pracowników służby bhp. W ocenie PIP dzieje się tak przeważnie w sytuacji pełnienia obowiązków służby bhp przez pracowników zatrudnionych przy innych pracach lub powierzenia tych zadań osobom z zewnątrz. Specjaliści spoza zakła-

du wykonujący zadania służby bhp często mają pod swoją opieką wiele różnorodnych branżowo firm, co powoduje, że sporządzana przez nich dokumentacja nierzadko jest powielana i niedostosowana do warunków pracy i zagrożeń występujących w konkretnym zakładzie.

W 28% kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące **składowania i magazynowania materiałów**. Polegały one głównie na braku informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń do składowania oraz niewłaściwym doborze miejsca oraz sposobu składowania materiałów (np. w ciągach komunikacyjnych). Powodowało to ich zwężenie i utrudniało pracownikom dostęp do zastawionych produktów oraz pomieszczeń i urządzeń, a tym samym generowało zagrożenia wypadkowe.

U co piątego kontrolowanego przedsiębiorcy wystąpiły nieprawidłowości dotyczące **stanu technicznego eksploatowanych obiektów i pomieszczeń pracy**. Zastrzeżenia inspektorów odnosiły się do ogólnego stanu budynków, w tym uchybień w zakresie oświetlenia i wentylacji, przejść i ciągów komunikacyjnych, braku ładu i porządku w pomieszczeniach pracy, nieoznakowania bądź niewłaściwego oznakowania miejsc niebezpiecznych oraz ich niezabezpieczenia (np. kanałów naprawczych). Jedną z powtarzających się nieprawidłowości było niezapewnienie balustrad ochronnych w miejscach, w których istniało zagrożenie upadkiem z wysokości. U co czwartego przedsiębiorcy stwierdzono również brak pomiarów skuteczności ochron przeciwporażeniowych urządzeń i instalacji elektrycznych.

• Prawna ochrona pracy

Kontrole zagadnień prawnej ochrony pracy miały charakter kompleksowy. Inspektorzy pracy zbadali przestrzeganie podstawowych unormowań dotyczących zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, udzielania urlopów wypoczynkowych oraz tworzenia regulaminów pracy i wynagradzania.

Kontrole wskazują, że najczęściej naruszaniem przepisem był art. 150 § 1 Kodeksu pracy, określający obowiązek **ustalenia systemów i rozkładów czasu pracy** oraz **przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy** w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do wydania regulaminu pracy). Nieprzestrzeganie tego przepisu ujawniono w 37% kontroli.

Wśród **najczęściej ujawnianych nieprawidłowości** wymienić należy także nieprzestrzeganie:

- art. 29 § 3 Kp – dotyczącego obowiązku poinformowania pracownika na piśmie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o wskazanych w przepisie warunkach zatrudnienia, co stwierdzono podczas blisko 36% kontroli;
- art. 94 pkt 9a Kp – dotyczącego obowiązku prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika (21,5% kontroli);
- art. 149 § 1 Kp – dotyczącego prowadzenia ewidencji czasu pracy (20% kontroli);
- § 8 pkt 1 *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika* – nakazującego założenie i prowadzenie odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy (19,6% kontroli);
- § 8 ust. 3 *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika* – dotyczącego prowadzenia karty ewidencyjnej przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację (19% kontroli);
- art. 151 § 5 Kp – dotyczącego ustalenia w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia (17% kontroli).

• Legalność zatrudnienia

W 56% kontroli (8 581) badano zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Inspektorzy pracy skontrolowali legalność zatrudnienia 51,6 tys. osób. Zakres kontroli obejmował zagadnienia wynikające z definicji nielegalnego zatrudnienia – określonej w art. 2 ust. 1 pkt 13 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2014 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Nieprawidłowości wykazano podczas 2 188 kontroli (25,5% ogółu kontroli), w tym **nielegalne zatrudnienie** polegające na:

- powierzeniu pracy bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę – stwierdzono podczas 502 kontroli w odniesieniu do 848 pracowników (1,6% kontrolowanych);
- niezgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej lub świadczącej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej objętej ubezpieczeniem – stwierdzono w 2 083 kontrolach w odniesieniu do 5 259 osób (10,2% badanych);
- niezawiadomieniu PUP przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia – stwierdzono podczas 154 kontroli w odniesieniu do 221 osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

Czynniki wpływające na powierzenie i wykonywanie pracy nielegalnej od lat nie ulegają zmianie. Do najistotniejszych należy **dążenie do obniżenia kosztów pracy** poprzez tzw. oszczędności – nieopłacanie składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczek na podatek dochodowy, nieponoszenie różnego rodzaju opłat związanych z zatrudnieniem pracowników (szkolenia, badania lekarskie, służba bhp itp.).

Dotyczy to w szczególności podmiotów rozpoczynających działalność gospodarczą, które w ten sposób chcą być bardziej konkurencyjne na lokalnym rynku, np. przy realizacji krótkich zleceń, niezapewniających pracownikom stałego zatrudnienia. Ponadto takie przedsiębiorstwa często nie posiadają odpowiedniej obsługi administracyjno-kadrowej, co w sposób istotny wpływa na występowanie nieprawidłowości w zakresie legalizacji zatrudnienia.

Należy ponadto podkreślić, że w społeczeństwie polskim nadal panuje **przyzwolenie na pracę nierejestrowaną**. W szczególności dotyczy to podejmowania pracy przez osoby, którym w danej chwili nie zależy na legalnym zatrudnieniu. Do nich można zaliczyć osoby młode, uczące się oraz osoby, które chcą ukryć rzeczywiste dochody, np. korzystające z różnego rodzaju pomocy państwa, której przyznanie jest uzależnione od wysokości dochodu (zapomogi, dotacje, dofinansowania, ulgi itp.).

Pracę nierejestrowaną podejmują także osoby o relatywnie niskim wykształceniu i niewielkich kwalifikacjach, które mają problemy ze znalezieniem stałej pracy, a oferta nielegalnego zatrudnienia jest jedyną, jaką mogą otrzymać.

* * *

Podsumowując: **w prawie każdym zakładzie kontrolowanym po raz pierwszy ujawniano średnio 12 różnego rodzaju nieprawidłowości**, co w kontekście faktu, że kontrole dotyczyły głównie małych firm, o przeciętnym zatrudnieniu wynoszącym 14 osób – daje obraz skali problemów z przestrzeganiem prawa pracy. W wielu przypadkach stwierdzone nieprawidłowości były skutkiem priorytetowego traktowania przez pracodawców ekonomicznego aspektu działalności (kosztem spraw pracowniczych) i niepełnej wiedzy o wymogach prawa pracy – przy braku w zakładzie specjalistów (lub odpowiedniej ich liczby) mogących zapewnić funkcjonowanie firmy w sposób zgodny z prawem. Stąd duże zainteresowanie w kontrolowanych zakładach uzyskaniem porady inspektora pracy. **Każda pierwsza kontrola kończyła się udzieleniem średnio 6 porad** (prawnych lub technicznych). Należy podkreślić, że **tylko co ósma pierwsza kontrola zakończyła się zastosowaniem sankcji karnej** – ze względu na szczególnie rażące naruszenia prawa. Wobec 14% pracodawców inspektorzy uznali, że wystarczy zastosowanie środka oddziaływania wychowawczego (pouczenie, ostrzeżenie, zwrócenie uwagi).

Istotny udział w liczbie wydanych decyzji miały decyzje ustne, które zostały wykonane przez pracodawców w czasie pierwszej kontroli. Wydano **ponad 26 tys. decyzji ustnych**, co stanowi 28% wszystkich decyzji. Pracodawcy szybko podejmowali działania w celu usunięcia nieprawidłowości, które przede wszystkim wynikały z braku znajomości prawa, a także z braku właściwie działającej służby bhp w zakładzie.

Pracodawcy objęci strategią pierwszej kontroli **poinformowali o realizacji 80% decyzji i 70% wniosków w wystąpieniach** (polecenia i decyzje ustne zostały zrealizowane już w trakcie kontroli). W wyniku wykonania zastosowanych środków prawnych wypłacono pracownikom należne świadczenia na kwotę ponad 5,6 mln zł.

Podmioty, które nie poinformowały o realizacji środków prawnych, znalazły się w grupie zakładów objętych **kontrolami sprawdzającymi**.

Wnioski

- Kontynuacja pierwszych kontroli. Kompleksowy charakter kontroli powoduje, że pracodawcy mają możliwość zapoznania się z obowiązującymi przepisami prawa pracy, w tym bhp, oraz legalności

zatrudnienia, co niewątpliwie przekłada się na poprawę warunków pracy.

- Udostępnianie pracodawcom materiałów informacyjnych w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy.
- Zachęcanie do udziału w programach prewencyjnych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy.

B. KONTROLE SPRAWDZAJĄCE PO PIERWSZEJ KONTROLI

Zakres kontroli

W roku 2017 przeprowadzono kontrole sprawdzające w podmiotach, które podlegały strategii pierwszej kontroli. Kontrolą sprawdzającą w pierwszej kolejności objęto:

- ✓ podmioty, w których w wyniku pierwszej kontroli stwierdzono **rażące naruszenia** prawa pracy skutkujące zastosowaniem sankcji karnych,
- ✓ podmioty, w których stwierdzono **największą liczbę istotnych naruszeń** prawa skutkujących wydaniem środków prawnych (decyzji, wystąpień),
- ✓ podmioty, które **nie poinformowały** inspekcji pracy o **realizacji środków** prawnych wydanych w czasie pierwszej kontroli.

W ramach omawianych kontroli ustalano stopień realizacji wydanych uprzednio środków prawnych, jak również badano, czy nie doszło do nowych naruszeń. Ważnym elementem rekontroli było także dokonanie oceny skuteczności działań instruktażowo-doradczych.

Przeprowadzono ponad 1,9 tys. kontroli sprawdzających; w objętych nimi zakładach pracę świadczyło 26,5 tys. osób, w tym 19,9 tys. (75%) na podstawie stosunku pracy.

Diagnoza

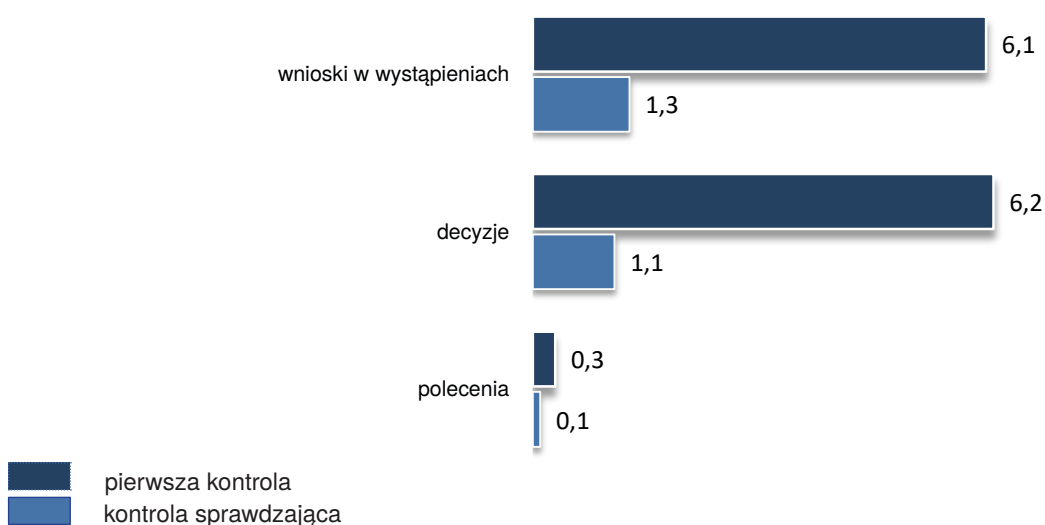
Wyniki kontroli sprawdzających wskazują na zróżnicowany stan przestrzegania przepisów prawa pracy. Odnotowano zakłady, w których nie stwierdzano nieprawidłowości, a także takie, w których odnotowano ich niewielką liczbę; po kontroli dwóch zakładów skierowano zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Spośród 1,9 tys. kontroli sprawdzających **aż w 39% poprawa okazała się na tyle trwała i zadowalająca, że nie wymagała dodatkowych działań** inspektorów pracy. W pozostałych 61% kontrole zakończyły się stwierdzeniem nieprawidłowości i zastosowaniem odpowiednich środków prawnych w postaci decyzji,

wniosków w wystąpieniach czy poleceń. Dotyczyły one szerokiego spectrum zagadnień ochrony pracy, w tym zwłaszcza przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy (szkoleń w zakresie bhp, profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego), organizacji stanowisk i procesów pracy, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu

pracy, wypłaty należności ze stosunku pracy, zgłaszania pracowników do ubezpieczeń społecznych, odprowadzania składek na Fundusz Pracy. **Podczas każdej kontroli sprawdzającej ujawniano średnio 2 różnego rodzaju nieprawidłowości** (podczas pierwszej kontroli średnio 12). Zwykle dotyczyły one nieprawidłowości innych niż stwierdzone podczas pierwszych kontroli.

ŚREDNIA LICZBA ŚRODKÓW PRAWNYCH PRZYPADAJĄCYCH NA JEDNĄ KONTROLĘ - PIERWSZA KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA



Pracodawcy wykonując decyzje inspektorów pracy, poddali pracowników wstępnym profilaktycznym badaniom lekarskim oraz szkoleniom - instruktażom ogólnym i stanowiskowym, opracowali programy szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, dokumentację oceny ryzyka zawodowego, ustalili wykaz środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego niezbędnych do stosowania na stanowiskach pracy, opracowali instrukcje magazynowania towarów i prac w transporcie ręcznym, a także instrukcje bezpiecznej obsługi urządzeń stosowanych na stanowiskach pracy, rozpoznali czynniki szkodliwe i zlecieli badania ich stężeń/natężeń na stanowiskach pracy, przeprowadzili badania skuteczności działania ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym, a także pomiary oświetlenia miejsc pracy światłem elektrycznym, zapewnili miejsca do higienicznego spożywania posiłków i przechowywania odzieży roboczej, a także wyznaczili pracowników do udzielania pierwszej pomocy. W wyniku realizacji pozostałych środków prawnych (decyzji płacowych, wystąpień czy

poleceń ustnych) przedsiębiorcy m.in.: zaprowadzili akta osobowe pracowników i ewidencję czasu pracy, poinformowali pracowników na piśmie o warunkach zatrudnienia, wypłacili należne świadczenia (np. z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, za pranie odzieży roboczej), udzielili pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych, zobowiązali się do terminowego zgłaszania osób do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz terminowego opłacania składek na Fundusz Pracy.

Podsumowując, należy podkreślić, że **jedynie podczas 302 kontroli sprawdzających** (tj. 15%) **stwierdzono nieprawidłowości, które stanowiły wykroczenia** przeciwko prawom pracownika, w tym m.in. niewypłacenie wynagrodzenia oraz bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników spowodowane eksploatacją maszyn nieposiadających stosownych osłon, urządzeń sterujących itp. Z ogólnej liczby 622 wykroczeń ujawnionych podczas tych kontroli 109 przypadków stanowiły wykroczenia z art. 281

Kodeksu pracy, 116 – wykroczenia z art. 282 Kp, 329 – z art. 283 Kp; a 63 przypadki dotyczyły wykroczeń z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wykroczenia odno-

szące się do legalności zatrudnienia polegały m.in. na braku potwierdzenia na piśmie warunków zatrudnienia (praca na czarno), niedopełnieniu obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy.

Odsetek kontroli, w których ujawniono wykroczenia – pierwsze kontrole i kontrole sprawdzające

Wykroczenia	% udział kontroli, w których stwierdzono wykroczenia w ogólnej liczbie kontroli	
	Pierwsze kontrole	Kontrole sprawdzające
Ogółem, w tym:	26,0	15,5
<i>z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>	4,6	2,0
z art. 281 Kp	8,6	4,1
z art. 282 Kp	8,3	4,4
z art. 283 Kp	17,7	10,2

Kontrole prowadzone w ramach strategii pierwszej kontroli oraz kontrole sprawdzające wykazały, że **idea pierwszych kontroli jest pozytywnie odbierana przez pracodawców**, szczególnie tych, którzy od niedawna prowadzą działalność. Udzielanie przez inspektorów pracy informacji i wskazówek dotyczących obowiązków określonych w przepisach prawa pracy, w sytuacji gdy pracodawca nie ma doświadczenia w tym zakresie (lub sprawy pracownicze zostały zlecone zewnętrznemu podmiotowi), pozwala na uświadomienie mu wagi problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia. Stanowi też bodziec do zapoznania się z obowiązkami pracodawcy i w konsekwencji mobilizuje do przestrzegania regulacji prawnych. Przekazywane przez inspektorów pracy (w trakcie pierwszej kontroli) materiały promocyjne i edukacyjne, napisane w sposób zwięzły i przystępny, również umożliwiły pracodawcom pogłębienie wiedzy w zakresie prawa pracy.

Reasumując: prowadzenie **kontroli o charakterze audytowo–doradczym co do zasady sprzyja osiągnięciu poprawy** przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy. Na znaczące i pozytywne efekty kontroli można liczyć przede wszystkim tam, gdzie nieprawidłowości wynikają z niewiedzy czy błędów pracodawcy lub braku wykwalifikowanej kadry. Wówczas pracodawcy chętnie korzystają z porad udzielanych przez inspektorów pracy i z aprobatą przyjmują audytowy charakter kontroli. Wykorzystują fachową wiedzę inspektora do poprawy

poziomu przestrzegania prawa w swoim zakładzie. Widać to w przypadku przedsiębiorców, których (poza pierwszą kontrolą) objęto również programem „Zdobądź Dyplom PIP”. Przedsiębiorcy ci, dzięki współdziałaniu z inspektorami pracy, poprawili w swoich zakładach stan przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w sposób umożliwiający im uzyskanie Dyplomu PIP.

Natomiast część pracodawców narusza świadomie przepisy, pomimo wiedzy w zakresie prawa pracy i wykwalifikowanej kadry. Choć zaistniałe nieprawidłowości tłumaczą często trudną sytuacją finansową przedsiębiorstwa, to jednak zauważyć należy, że duża część nierealizowanych obowiązków nie ma żadnego związku z finansami i nie wymaga żadnych nakładów.

Wnioski

- Kontynuacja działań sprawdzających po pierwszych kontrolach, zwłaszcza w zakładach, w których stan praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczeństwa pracy znacznie odbiegał od wymagań przepisów prawa.
- Udostępnianie pracodawcom materiałów informacyjnych w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy.
- Zachęcanie do udziału w programach prewencyjnych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy.

VI.

DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY



KAMPANIE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

I. KAMPANIA PREWENCYJNO-KONTROLNA „WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBCE DREWNA” (2016-2018)

Państwowa Inspekcja Pracy realizuje od 2016 r. kampanię „**Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna**”. To pierwsza kampania realizowana według nowej formuły. Zakłada połączenie działań kontrolnych i prewencyjnych skierowanych do wszystkich bądź większości zakładów określonej branży. Kampania obejmuje 3-letnie działania prewencyjno-kontrolne wzmocnione przekazem medialnym. Kończą ją kontrole sprawdzające prowadzone w zakładach biorących udział w programie prewencyjnym i tych, które nie zdecydowały się na udział (z wykorzystaniem losowo przygotowanej próby badawczej). Podstawowym celem kampanii jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w tartakach i zakładach stolarskich.

Rok 2017 był drugim rokiem realizacji projektu. Syntetycznie opracowywane materiały dotyczące kampanii – na temat zasad udziału w programie prewencyjnym, obowiązujących przepisów prawnych oraz elektroniczne wersje bezpłatnych wydawnictw PIP, filmy instruktażowe, analizy wybranych wypadków przy pracy w branży drzewnej – są dostępne na stronie internetowej **www.bhpnatak.pl**. Znajduje się tam również, sukcesywnie aktualizowana, lista szkoleń dla pracodawców

z branży drzewnej zaplanowanych przez każdy okręgowy inspektorat pracy, z podaniem adresów miejsc szkoleń, ich terminów i godzin rozpoczęcia.

Szkolenia, podobnie jak w pierwszym roku kampanii, poprzedzały przystąpienie pracodawców do realizacji programu w zakładzie, co stanowi najważniejszy element kampanii. Na zajęciach przekazywano informacje na temat założeń programu i zasad bezpiecznej pracy przy obróbce drewna. Omawiano sposób korzystania z opracowanej dla pracodawców i bezpłatnie udostępnianej publikacji „Tartak i stolarnia. Lista kontrolna z komentarzem”, umożliwiającej przeprowadzenie w zakładzie samokontroli warunków pracy i adekwatnych do jej wyników działań naprawczych. Uczestników szkoleń informowano też, że udział w programie i pomoc ze strony PIP są nieodpłatne, a także o czasie przeznaczonym na dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów i przybliżonym terminie kontroli sprawdzającej.

Następnie pracodawcy, którzy zdecydowali się przystąpić do realizacji programu, dokonywali w przedsiębiorstwach samokontroli warunków pracy, a także planowali i wdrażali działania naprawcze. Na tym etapie mogli korzystać z doradztwa i specjalistycznej pomocy inspektorów pracy. Do ewidencji przeprowadzonych działań służyła przekazywana przez inspektorów *Ankieta specjalistyczna*, która, po wypełnieniu, wracała do koordynatorów programu we właściwych terytorialnie okręgowych inspektoratach pracy. Zebrane ankiety były weryfikowane przez inspektorów i na tej podstawie podejmowano decyzje o kontroli

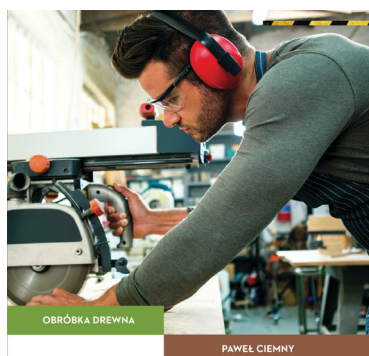
BEZPŁATNE PUBLIKACJE



BEZPIECZNA PRACA W TARTAKU



PORADNIK DLA PRACOWNIKA



BEZPIECZNA PRACA W STOLARNI



PORADNIK DLA PRACOWNIKA



MASZyny DO OBRÓBKI DREWNA

Dostosowanie do wymagań minimalnych



sprawdzającej w zakładzie, mającej potwierdzić prawidłowość przeprowadzonej przez pracodawcę samooceny warunków pracy i podjętych w jej następstwie działań dostosowawczych.

Poza publikacją „Tartak i stolarnia. Lista kontrolna z komentarzem” do dyspozycji pracodawców i pracowników są także inne **bezpłatne publikacje**: „Bezpieczna praca w stolarni. Poradnik dla pracownika”, „Bezpieczna praca w tartaku. Poradnik dla pracownika.”, „Maszyny do obróbki drewna. Dostosowanie do wymagań minimalnych.” (poradnik z *Listą kontrolną*), „Urządzenia poddozorowe w tartaku i stolarni” i „Żurawie leśne” (ulotka).

W roku sprawozdawczym, najczęściej na szkoleniach, okręgowe inspektoraty pracy przekazały łącznie prawie **19 tys.** egzemplarzy tych publikacji.

Ponadto udostępniane są pracodawcom dwa kilkunastominutowe **filmy instruktażowe** (także na stronie www.bhpnatak.pl): „Bezpieczeństwo pracy w tartakach” i „Bezpieczeństwo pracy w stolarniach”. W czwartym kwartale 2017 r. dostępne były cztery dodatkowe filmy instruktażowe poświęcone bezpiecznej pracy z maszynami do obróbki drewna stwarzającymi szczególne zagrożenia zawodowe dla pracowników, tj. frezarki pionowe dolnowrzecionowe, strugarki wyrówniarki, pilarki taśmowe stolarskie i pilarki tarczowe stołowe.

FILMY INSTRUKTAŻOWE

SPIS TREŚCI:

1. PILARKI TARCZOWE STOŁOWE
2. PILARKI TAŚMOWE STOLARSKIE
3. STRUGARKI WYRÓWNIARKI
4. FREZARKI PIONOWE DOLNOWRZECIONOWE





www.pip.gov.pl







**MASZYNY DO
OBRÓBKI DREWNA**
Materiał pomocniczy dla pracodawców

Egzemplarz bezpłatny **OBRÓBKĄ DREWNA** **FILMY INSTRUKTAŻOWE BHP**

Dotychczas do udziału w programie zaproszono **5 110** pracodawców. W **110** zorganizowanych przez okręgowe inspektoraty szkoleniach uczestniczyło **1 760** pracodawców (lub ich przedstawicieli), tj. ponad 34% zaproszonych do udziału w szkoleniach.

Kartę zgłoszenia (deklarację) udziału w programie PIP podpisało **1 468** pracodawców (ponad 83% uczestników szkoleń), deklarując w ten sposób podjęcie działań prewencyjnych w przedsiębiorstwie. Kontrole sprawdzające zostaną zakończone w 2018 r., ostatnim roku kampanii, poświęconym głównie działalności kontrolnej.

Łączne wyniki kampanii i programu prewencyjnego należy uznać za zadowalające. Wszystkie

złożone wskaźniki realizacji programu zostały osiągnięte. Oznacza to, że blisko **1,5 tys. pracodawców**, po uczestnictwie w szkoleniu, **podjęło działania ukierunkowane na doprowadzenie przedsiębiorstwa do funkcjonowania w warunkach zgodności z obowiązującymi standardami i przepisami**. Przed zakończeniem 2017 r. większość z nich złożyła u koordynatorów programu wypełnione ankiety specjalistyczne, dokumentujące przeprowadzone w zakładzie działania dostosowujące i naprawcze. Ankiety będą składane nadal w 2018 r., w którym zakończona zostanie większość kontroli sprawdzających u pracodawców uczestniczących w realizacji programu w 2017 r.

Wyniki dotychczasowych kontroli sprawdzających potwierdzają pozytywny wpływ działań prewencyjnych na stan bezpieczeństwa pracy w zakładach. Większość z nich uzyskała pozytywny wynik. W takich zakładach wydano kilkakrotnie mniej decyzji niż w przypadku zakładów, które nie podjęły z PIP współpracy prewencyjnej lub od niej odstąpiły. W tych ostatnich nieprawidłowości są znacznie poważniejsze i często skutkują wydaniem decyzji wstrzymania prac lub eksploatacji maszyn i innych decyzji podlegających rygorowi natychmiastowego wykonania. W grupie uczestników programu prewencyjnego były to jedynie pojedyncze przypadki.

Ostateczne wyniki i wnioski z realizacji kampanii i programu prewencyjnego będzie można sformułować po zakończeniu kampanii oraz zaplanowanych kontroli.

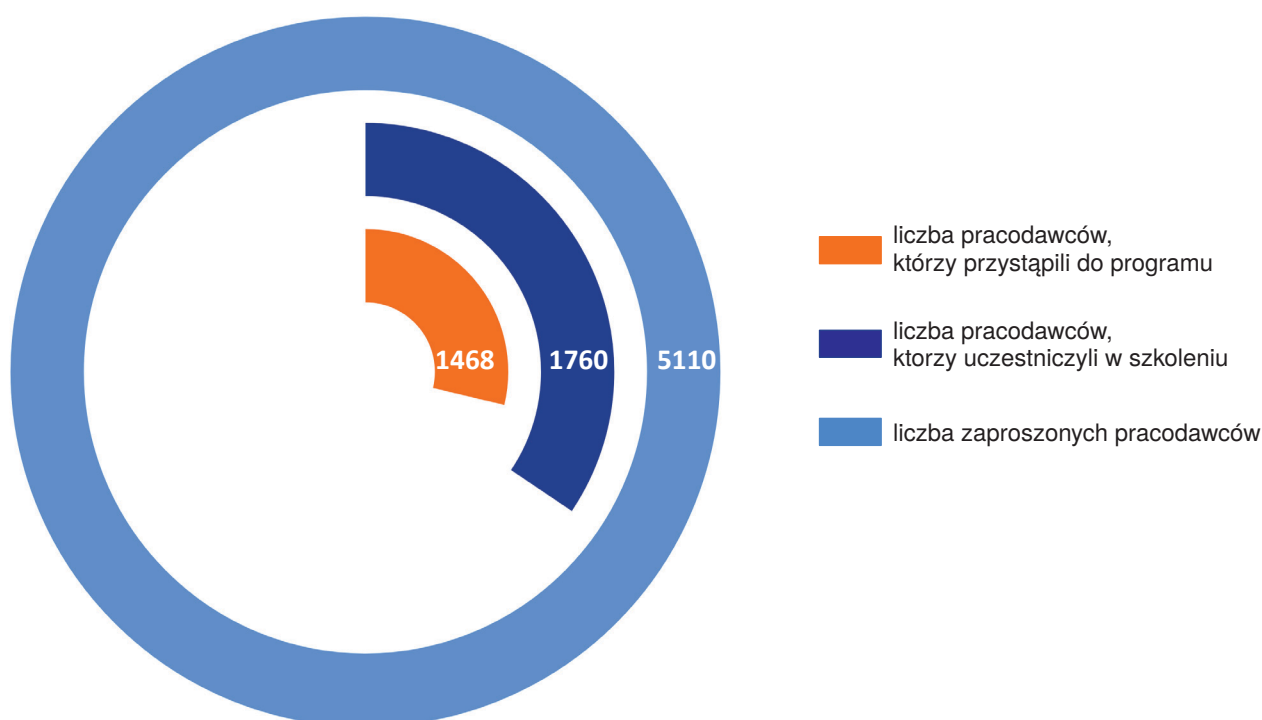
Realizację kampanii wspierały, podobnie jak w pierwszym roku, **działania medialne w radio**. Ich celem było możliwie jak najszersze dotarcie z przekazem na temat kampanii do jej najważniejszych grup docelowych – pracodawców, właścicieli zakładów i pracowników służby bhp w firmach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna

(główna grupa docelowa) oraz do pracowników zatrudnionych w takich firmach (dodatkowa grupa docelowa). Kampania radiowa obejmowała emisje dwóch 30-sekundowych spotów radiowych (oddzielnych dla głównej i dodatkowej grupy docelowej), zgodnie z założeniem, że emisje muszą mieć miejsce w co najmniej jednej stacji radiowej o zasięgu ogólnopolskim i że co najmniej 40% spotów dla obu grup docelowych zmieści się w najlepszym czasie antenowym (w godzinach 6:30-10:00 i 17:30-21:00).

Spoty emitowano od 6 marca do 9 kwietnia 2017 r. Dla głównej grupy docelowej (pracodawców) wyemitowano łącznie **2 782 spoty**, dla grupy dodatkowej (pracowników) – **1 537 spotów**.

Informacja o kampanii przekazywana jest również za pośrednictwem **prasy branżowej**, w tym w biuletynie Urzędu Dozoru Technicznego „Inspektor” i magazynie branżowym „Kurier Drzewny”. Miesięcznik ten przyłączył się do kampanii i przedstawia cykl artykułów opartych na publikacji PIP „Maszyny do obróbki drewna. Dostosowanie do wymagań minimalnych.” (poradnik z *Listą kontrolną*), w których opisywane są wybrane problemy bhp, jakie mogą wystąpić podczas samokontroli.

„WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBCE DREWNA” – WYNIKI REALIZACJI PROGRAMU W LATACH 2016-2017





40 TECHNIKA I TECHNOLOGIE

12 / 2017

KURIER DRZEWNY

Kampania PIP „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” - cz. 11

Pilarki tarczowe stołowe (2/2)

Opr. pk (artykuł przygotowany przy współpracy z Państwową Inspekcją Pracy na podstawie publikacji pt. „Obróbka drewna. Maszyny do obróbki drewna - dostosowanie do wymagań minimalnych” autorstwa Włodzimierza Łabanowskiego)

Dopuszcza się mocowanie osłony górnej tarczy piły na klinie rozszczepiającym w przypadku, gdy średnica zewnętrzna tej tarczy, jaka może być zastosowana w pilarsce zgodnie z dokumentacją techniczno-ruchową lub instrukcją obsługi, nie przekracza 315 mm; w takim przypadku klin rozszczepiający powinien być wykonany w sposób zapewniający dostateczną wytrzymałość zamocowania osłony górnej.

Pilarki tarczowe wzdłużne, jedno- i wielopilowe, górnoprzecionowe z posuwem zmechanizowanym powinny być wyposażone na całej szerokości w: dwa rzędy zapadek przeciwdrzutowych oraz osłonę ochronną służącą do wychwytywania drobnych odpadów powstających w toku procesu produkcyjnego, zainstalowaną przed zapadkami przeciwdrzutowymi.

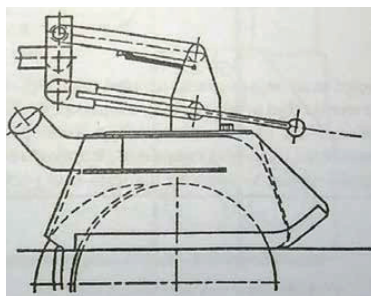
Niedopuszczalne jest hamowanie obrotów tarczy piły pilarek tarczowych poprzez boczne dociskanie jej kawałkiem drewna lub innym materiałem.

45. Osłona tarczy piły

Część piły wystającej ponad stół powinna być zabezpieczona górną osłoną nastawną (tzw. kapturem ochronnym). Kaptur ochronny może być montowany na klinie rozszczepiającym (dla pił o średnicy

do 315 mm) lub na specjalnym wsporniku. Wspornik ten musi mieć sztywną konstrukcję i nie powinien znajdować się w płaszczyźnie piły. Osłona ma osłaniać górę i boki tarczy oraz umożliwiać swobodne ustawienie w wymaganym po-

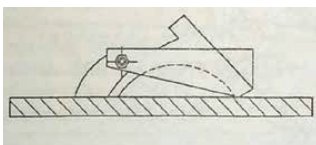
łożeniu. Na osłonie nieprzezroczystej powinna być zaznaczona linia cięcia (np. przez wyfrezowanie rowka). W pilarsce formatowej osłona umożliwia całkowite osłonięcie obu pił - głównej i podcinającej i mieć w przedniej części naprowadzenie



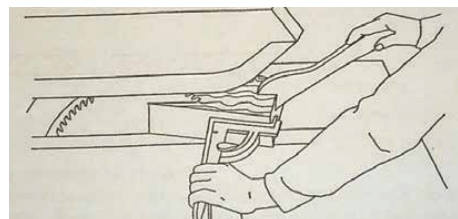
Pilarka tarczowa: kaptur ochronny na wsporniku.



Pilarka tarczowa: przesuwadło.



Pilarka tarczowa: kaptur ochronny na klinie.



Pilarka tarczowa: przesuwadło i popychacz.

w postaci płozy lub rolki, umożliwiające uniesienie osłony przez wsuwany pod nią obrabiany materiał.

46. Wyposażenie ochronne

Przy cięciu wzdłużnym i ręcznym posuwie materiału należy stosować przesuwadło z rękojmią i popychacz o długości minimalnej 400 mm, wykonane z drewna, sklejki lub tworzywa sztuczne. Wyposażenie to umożliwi zwiększenie odległości rąk od piły, zwłaszcza przy obróbce małych, krótkich lub wąskich przedmiotów, szczególnie w końcowej fazie cięcia.

„Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”

„Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” (2016 - 2018) to kampania Państwowej Inspekcji Pracy skierowana do wszystkich podmiotów, których działalność obejmuje produkcję wyrobów tartacznych i z drewna. Jej celem jest doprowadzenie do zmniejszenia zagrożeń w tartakach i zakładach stolarskich, wplynięcie na przestrzeganie

przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, a także umożliwienie pracodawcom dostosowanie zakładów do obowiązującego prawa poprzez udział w programie prewencyjnym, opartym, jak wiele innych programów PIP, na samokontroli. Informacja o kampanii dociera za pośrednictwem mediów, w tym m.in. poprzez magazyn branżowy „Kurier Drzewny”, na łamach którego poruszane są kolejne problemy i zagadnienia. Miesięcznik postanowił przyłączyć się do tej kampanii i podjął cykl artykułów opisujących poszczególne problemy, jakie mogą wystąpić podczas samokontroli w zakresie bezpieczeństwa pracy. Każdy problem zostaje w skrócie omówiony oraz opatrzone pytaniem, na które odpowiedź stanowiąc będzie ocenę realizacji postawionych wymagań (możliwe oceny to: spełniono całkowicie, spełniono częściowo, nie spełniono, nie dotyczy). Szczegółowe informacje można odnaleźć w publikacjach PIP znajdujących się na stronie internetowej www.bhpnatak.pl

Lp.	Możliwy problem	Ocena realizacji wymagań			
		Spełniono całkowicie	Spełniono częściowo	Nie spełniono	Nie dotyczy
45.	Czy tarcza piły jest osłonięta w części wystającej ponad stół i pod stołem?				
46.	Czy przy cięciu wzdłużnym są stosowane przesuwadło i popychacz?				

Ocena realizacji wymagań - cz. 11. (do wypełnienia).

CHESZ WIEDZIEĆ WIĘCEJ?

zajrzyj na www.bhpnatak.pl

Popularyzowanie przekazu kampanii prowadzone było także na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy. Dotychczas, w mediach lokalnych i regionalnych, pojawiło się łącznie **80 publikacji** związanych z tematyką kampanii i dotyczących bezpiecznej pracy przy obróbce drewna. Były to informacje i artykuły na stronach internetowych i w prasie lokalnej, m.in. audycje z udziałem przedstawicieli PIP w lokalnych rozgłośniach radiowych, a także relacje medialne (w tym telewizyjne), np. z konferencji organizowanych przez inspekcję, na które zapraszano dziennikarzy.

Ciekawym przykładem dodatkowych działań podejmowanych w okręgowych inspektoratach pracy i związanych z tematyką kampanii jest **konkurs stolarski** „Bezpieczna obróbka drewna” organizowany przez szczeciński Okręgowy Inspektorat Pracy i Szkoły Zawodowe Towarzystwa Salezjańskiego w Szczecinie. W 2017 r. przygotowano kolejną jego edycję. Konkurs

jest adresowany do uczniów szkół ponadgimnazjalnych kształcących w zawodzie stolarza; jego celem jest promowanie bezpiecznych metod prowadzenia prac stolarskich, podniesienie rangi zawodu stolarza oraz wymiana doświadczeń w zakresie praktycznej nauki zawodu. Uczestnicy konkursu wykonują wyznaczone zadanie związane z obróbką drewna (w 2017 r. – podstawkę pod tablet) i są oceniani przez specjalistów branży drzewnej – pod względem jakości wykonanej pracy oraz przez inspektorów pracy – pod względem bezpiecznego przygotowania do realizacji zadania i bezpiecznego sposobu wykonywania pracy. Ocenia się między innymi: wyposażenie i stosowanie środków ochrony indywidualnej, stan wykorzystywanych narzędzi i operowanie nimi, dbałość o bezpieczeństwo własne i innych uczestników konkursu. Ocena, za jakość wyrobu i za bezpieczeństwo przy jego wykonywaniu, ma charakter łączny. Zwycięzcy konkursu są honorowani nagrodami rzeczowymi. W konkursie uczestniczyło 27 uczniów z całej Polski.

2. KAMPANIA INFORMACYJNO-EDUKACYJNA „PRACUJĘ LEGALNIE”

LOGOTYP KAMPANII



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Państwowa Inspekcja Pracy zrealizowała I etap trzyletniej ogólnopolskiej kampanii informacyjno-edukacyjnej „Pracuję legalnie”. Jej zadaniem jest podniesienie świadomości pracodawców i pracowników (w tym obywateli Ukrainy) lub osób planujących zatrudnienie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, a w szczególności:

- propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w szarej strefie i pracy nielegalnej,
- 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.

Kampania została objęta **honorowym patronatem Marszałka Sejmu RP**, a w jej realizację zaangażowani

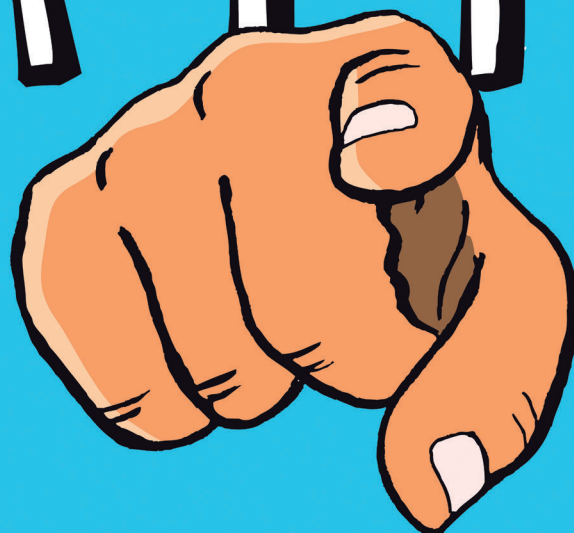
są: **Zakład Ubezpieczeń Społecznych** – partner strategiczny oraz **Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, Związek Rzemiosła Polskiego, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej** – partnerzy wspierający.

W celu promocji treści kampanii w 2017 r.:

- uruchomiono stronę internetową www.prawawpracy.pl zawierającą materiały merytoryczne oraz informacje dot. realizowanych działań, w tym terminów szkoleń,
- rozpoczęto prace nad publikacjami wspierającymi kampanię (brozury i ulotki w języku polskim i ukraińskim),
- przeprowadzono szkolenia grup docelowych kampanii na warunkach nieodpłatnego uczestnictwa,
- organizowano dni otwarte, targi pracy, dni kariery, dyżury telefoniczne itp.

SZANUJĘ SIĘBIE! PRACUJĘ LEGALNIE

ATY?



Mam umowę o pracę – chroni mnie prawo pracy!

- Mam stabilne zatrudnienie – gwarancję wypłaty wynagrodzenia, unormowany czas pracy, płatny urlop wypoczynkowy i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych.
- Mam prawo do bezpłatnej, publicznej służby zdrowia, mogę otrzymać świadczenia z tytułu choroby, macierzyństwa. Mam prawo do świadczeń z tytułu wypadku.
- Pracuję na wysokość przyszłej emerytury.



ZUS | ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH



**Pracuj i zatrudniaj
legalnie**

Potrzebujesz pomocy wejdź na

www.prawawpracy.pl

Kampania została zainauguowana we wrześniu 2017 r. konferencją zorganizowaną przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie we współpracy z Głównym Inspektoratem Pracy. Wśród zaproszonych gości byli przedstawiciele **urzędów pracy, ZUS, Straży Granicznej** oraz **Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego**, którzy już w trakcie konferencji zadeklarowali chęć dalszej współpracy z inspekcją. Jednocześnie rozpoczęto działania medialne popularyzujące treści kampanii

w Internecie z wykorzystaniem banerów kierujących do strony **www.prawawpracy.pl**. Zanotowano **ponad 8,68 mln** odsłon wszystkich formatów reklamowych oraz **23 419 kliknięć** w reklamę kampanii, realizowanej za pośrednictwem ogólnopolskiego portalu informacyjnego wp.pl, na serwisach branżowych, w wyszukiwarce Google, poprzez e-mailing z informacją o prowadzonych działaniach.

BANER SKIEROWANY DO PRACOWNIKÓW



Na potrzeby kampanii nagrane zostały **dwa 30-sekundowe spoty radiowe**, których emisja była sfinansowana z budżetu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w okresie od 24 listopada do 11 grudnia 2017 r. Spoty można było usłyszeć w: **Polskim Radiu Pr. 1 i Pr. 3, Radiu RMF FM – łącznie 240 emisji, w tym 160 skierowanych do pracodawców i 80 do pracowników.**

Po zakończeniu kampanii radiowej na zlecenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w grudniu 2017 r. przeprowadzono **badanie społeczne odbioru kampanii**, zrealizowane na próbie 1 000 respondentów. Na podstawie wyników badania kampania została oceniona pozytywnie. W skali od 1 do 5 pkt uzyskała wysoką ocenę (3,83 pkt) jako „warta zapamiętania”. Podobnie oceniono również „dopasowanie przekazu do odbiorcy” (3,56 pkt) oraz jego „zrozumiałość” (3,51 pkt). Z kampanią „Pracuję legalnie” zetknęło się 36% pracowników oraz 23% pracodawców. Stronę internetową **www.prawawpracy.pl** odwiedziło prawie 50% badanych. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy zadeklarowali, że w wyniku kampanii będą przykładać większą wagę do przestrzegania prawa w miejscu pracy. Badanie wykazało również zwiększone zapotrzebowanie grup docelowych na informacje dotyczące m.in. zatrudniania cudzoziemców.

W roku sprawozdawczym w całym kraju zorganizowano **75 szkoleń**, w trakcie których przeszkolono 2 691 osób, w tym m.in. 1 604 pracodawców, 259 rolników indywidualnych, 143 przedsiębiorców niebędących pracodawcą, 102 pracowników, 100 przedstawicieli samorządu terytorialnego. Przykładowo Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zorganizował szkolenia związane z tematyką legalności pobytu i zatrudnienia cudzoziemców oraz legalności zatrudnienia pracowników młodocianych, z zakresu prawnej ochrony pracy i zagadnień związanych z przygotowaniem zawodowym. Z kolei OIP w Lublinie przeprowadził szkolenia dla osób bezrobotnych nt. zasad legalnego powierzania pracy, a także dla pracodawców nt. powierzania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

Tematyka kampanii była promowana na **27 konferencjach i seminariach**, których organizatorem lub uczestnikiem była Państwowa Inspekcja Pracy. Przykładem takiej inicjatywy było zorganizowanie z udziałem OIP w Bydgoszczy konferencji dla pracodawców pod hasłem „Legalna praca cudzoziemców w Polsce” w bydgoskiej Wyższej Szkole Gospodarki. W trakcie wydarzenia udzielano konsultacji z zakresu prawa pracy oraz legalności zatrudnienia. Informacje o konferencji były relacjonowane na bieżąco za pośrednictwem

Telewizji Polskiej – Oddział w Bydgoszczy oraz w Polskim Radiu PIK. Inną tego typu inicjatywą była zorganizowana na zaproszenie Zachodniej Izby Przemysłowo-Handlowej konferencja "Nowe zasady zatrudniania cudzoziemców". Podczas wydarzenia zaprezentowano wyniki kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, przeprowadzonych przez OIP w Zielonej Górze w latach 2016 i 2017 oraz przekazano informację nt. kampanii

"Pracuję legalnie". Z kolei z udziałem przedstawicieli Karpackiego Oddziału Straży Granicznej odbył się w Krakowie panel dyskusyjny „Pracodawca cudzoziemiec – szansa czy zagrożenie dla polskiego rynku pracy” z udziałem zaproszonych ekspertów, przedstawicieli różnych środowisk oraz urzędów. W trakcie dyskusji zwrócono uwagę na wzrost liczby kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców na polskim rynku pracy.

PLAKAT SKIEROWANY DO PRACOWNIKÓW UKRAIŃSKICH

Я ПОВАЖАЮ СЕБЕ
І НЕ ДАМ СЕБЕ ОБДУРИТИ!
І ВИ?



Я працюю легально - мене охороняє польський закон - я не боюся перевірки!

- Я легально перебуваю на території Польщі, а підстава мого перебування дозволяє працювати.
- У мене є дозвіл на працевлаштування або заява зареєстрована роботодавцем в окружному бюро праці і я виконую свою роботу згідно із заявленими умовами.
- Я отримав письмовий договір і звернувся до органів соціального забезпечення на території Польщі.
- У мене є можливість отримувати заробітну плату, а у випадку конфлікту із роботодавцем я можу відстоювати свої права в суді і звернутися за допомогою в спеціальні інституції.

Вам потрібна допомога? Перейти до www.prawawpracy.pl





W roku 2017 zorganizowano **36 stoisk i punktów informacyjnych**, gdzie można było nieodpłatnie uzyskać poradę i otrzymać publikacje z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia. Przykładem takiej inicjatywy było stoisko informacyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu zorganizowane podczas „Akademii Rozwoju i Przedsiębiorczości” na terenie poznańskiego Uniwersytetu im. Adama

Mickiewicza. Na stoisku inspektorzy pracy promowali treści kampanii, udzielali porad z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia oraz rozdawali wydawnictwa PIP. Na uwagę zasługuje również udział pracowników OIP w Opolu w targach i giełdach pracy organizowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz uczelnie wyższe. W punktach informacyjnych PIP udzielano porad prawnych.

STOISKO INFORMACYJNE OIP W OPOLU



Przeprowadzono również **63 działania związane z popularyzacją** tematyki kampanii, które objęły 1 168 osób, w tym 305 pracodawców, 203 przedstawicieli samorządu terytorialnego oraz 108 pracowników. Do działań tego typu można zaliczyć: dni otwarte, targi pracy, dni kariery, dyżury telefoniczne itp.

Tematyka kampanii promowana była również w mediach lokalnych. W 2017 r. ukazało się **36 informacji w telewizji, radiu, prasie i Internecie**. Jedną z inicjatyw związanych z popularyzowaniem zagadnień dotyczących legalności zatrudnienia była współpraca pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu i lokalną rozgłośnią **Radio Poznań**. Współpraca ta owocowała audycją promującą kampanię „Pracuję legalnie”. Wspomnieć należy także o wywiadzie udzielonym

lokalnej telewizji przez przedstawiciela OIP w Rzeszowie nt. konsekwencji nielegalnego zatrudnienia oraz minimalnego wynagrodzenia obowiązującego dla umów cywilnoprawnych. Z kolei dziennik „**Super Nowości**” opublikował krótkie, przystępne informacje związane z legalnym zatrudnianiem pracowników.

W trakcie wszystkich działań podjętych w ramach kampanii „Pracuję legalnie” wykorzystano w sumie **6 365** egzemplarzy wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy. Z badania przeprowadzonego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wynika, że z wydawnictw popularyzujących wiedzę dotyczącą legalności zatrudnienia skorzystało **49% badanych przedsiębiorców oraz 20% pracowników**. Pracownicy chętniej sięgali po publikacje papierowe, natomiast pracodawcy po elektroniczne.

PRACODAWCA NA 6

Pracuj i zatrudniaj legalnie

Mam dobre relacje z pracownikami, którzy identyfikują się z moją firmą

Zatrudniam legalnie i przestrzegam prawa pracy

Nie narzekam na braki kadrowe, bo mam stałych, kompetentnych i wykwalifikowanych pracowników

**SZANUJĘ SIEBIE!
ZATRUDNIAM LEGALNIE
ATY?**

Konkuruję jakością, solidnością i szybkością wykonanego zamówienia

Nie ponoszę konsekwencji finansowych związanych z nielegalnym zatrudnieniem

Nie żyję w stresie i ze spokojem patrzę w przyszłość

Potrzebujesz pomocy wejdź na www.prawawpracy.pl



ZUS

ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH



Pracodawcy
Rzeczypospolitej
Polskiej



Związek
Rzemiosła
Polskiego



Stowarzyszenie
Interwencji
Prawnej

PROGRAMY PREWENCYJNE I INFORMACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

1. PROGRAM PREWENCYJNY DLA MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW „PREWENCJA WYPADKOWA”

Program prewencyjny, który ma na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych w małych zakładach pracy, realizowany jest przez Państwową Inspekcję Pracy od 7 lat. Jego adresatami byli przede wszystkim pracodawcy zatrudniający do 50 pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstw reprezentujących branże o podwyższonym wskaźniku wypadkowości, w tym z sektora budowlanego oraz pracodawców wykorzystujących w swojej działalności maszyny. Podstawowym założeniem programu jest wsparcie merytoryczne zainteresowanych pracodawców w działaniach mających na celu

podnoszenie standardów bezpieczeństwa pracy oraz zapobieganie wypadkom przy pracy, w szczególności ograniczanie zagrożeń występujących w procesach pracy na podstawie analizy przyczyn wypadków, do których doszło dotychczas i eliminowanie ich powtarzalności.

Do udziału w programie zaproszono głównie pracodawców, u których w ostatnich trzech latach wystąpiła zwiększona liczba wypadków. W doborze adresatów wykorzystano bazę danych udostępnioną przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, niezbędną do ustalania różnicowanej składki na ubezpieczenie społeczne oraz dane dotyczące wypadków przy pracy, w szczególności śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, będące w dyspozycji poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy.

W ramach programu w 2017 r. do **1 360** pracodawców wystosowano zaproszenia do udziału w szkoleniach przygotowanych przez okręgowe inspektoraty pracy. Zorganizowano **52** szkolenia, w których wzięli udział przedstawiciele **678** przedsiębiorstw.

Podczas szkoleń uczestnicy byli informowani o założeniach programu opartego na zasadzie dobrowolnego udziału, samokontroli zarządzania bezpieczeństwem pracy i możliwości skorzystania z konsultacji udzielanych przez inspektorów pracy. Tematem szkoleń były m.in. zagadnienia związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a zwłaszcza z prawidłowym formułowaniem wniosków i środków profilaktycznych, których wdrożenie jest niezbędnym elementem skutecznego zapobiegania powtarzalności wypadków. Wiele uwagi poświęcano także ocenie ryzyka zawodowego, będącej narzędziem prewencji wypadkowej, ze szczególnym uwzględnieniem identyfikacji zagrożeń, analizy skutków ryzyka oraz środków profilaktycznych ograniczających ryzyko zawodowe. Podczas spotkań z pracodawcami przypomniano o konieczności szczególnego traktowania pracowników o krótkim stażu pracy na danym stanowisku, ze względu na zwiększoną liczbę wypadków przy pracy z udziałem tej grupy pracowniczej.

Uczestników szkoleń zapoznawano ponadto z *Listą kontrolną z komentarzem – Zarządzanie bezpieczeństwem pracy*, opracowaną specjalnie na potrzeby programu prewencyjnego oraz *Ankietą specjalistyczną*, które stanowią narzędzia pomocne pracodawcom przy dokonywaniu samokontroli. Te i inne materiały informacyjno-szkoleniowe z zakresu bezpieczeństwa pracy, wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy, były udostępniane wszystkim uczestnikom szkoleń. Ogółem przekazano ponad **4 300** tego rodzaju publikacji.

Chęć przystąpienia do udziału w programie zgłosiły nie tylko przedsiębiorstwa typowane na podstawie baz danych o wypadkach przy pracy. Na przykład w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi w porozumieniu z inwestorami podjęto działania prewencyjne na terenie budów: budynku usługowo-biurowego „Symetris” oraz hotelu studenckiego (realizowanych na terenie Łodzi). Dla przedstawicieli przedsiębiorstw wykonujących te inwestycje zorganizowano 3 szkolenia, a 43 pracodawców zgłosiło się do programu. Pracodawców, którzy odesłali ankiety zawierające informacje dotyczące dokonanej samokontroli oraz podjętych w jej wyniku działań korygujących i zapobiegawczych, poddano kontrolom sprawdzającym. Podczas kontroli przeprowadzonych na terenie budów nie stwierdzono rażących nieprawidłowości, a te które wystąpiły zostały niezwłocznie usunięte, co wskazuje, że osiągnięto założone cele programu polegające na ograniczeniu ryzyka wystąpienia wypadków przy pracy. Podkreślić należy, że generalny wykonawca obiektu „Symetris” przy ul. Piłsudskiego w Łodzi zajął pierwsze miejsce w konkursie „Buduj bezpiecznie” organizowanym przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi,

co dodatkowo świadczy o skuteczności podjętych działań prewencyjnych.

Spośród 678 przedstawicieli zakładów uczestniczących w szkoleniach **427 pracodawców przystąpiło do realizacji programu prewencyjnego.**

Pracodawcy biorący udział w programie mieli możliwość nie tylko skorzystania z bezpłatnych szkoleń, materiałów informacyjnych, ale także mogli uzyskać od inspektorów pracy pomoc w postaci porad i konsultacji, co było zapewne jednym z czynników motywujących ich do uczestnictwa w programie. Dla części pracodawców takim czynnikiem była chęć wykazania przedstawicielom Państwowej Inspekcji Pracy dobrej woli i zaangażowania na rzecz poprawy warunków pracy zatrudnianych osób. Niektórzy uczestnicy programu jako jego pozytywną stronę wskazywali możliwość poddania się nierepresyjnej kontroli inspektora pracy, traktowanej jako audyt zarządzania bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie. Większość pracodawców jednak wciąż z obawą podchodzi do takiej formy działania ze strony organu nadzoru nad warunkami pracy.

Na etapie realizacji programu w niektórych okręgowych inspektoratach pracy, np. w Kielcach i Rzeszowie, zorganizowano dla jego uczestników warsztaty. Podczas tych spotkań pracodawcy na podstawie przedstawionych opisów przebiegu wypadków przy pracy ustalali przyczyny wypadków oraz formułowali wnioski i określali środki profilaktyczne, jakie należałoby zastosować w celu wyeliminowania bądź ograniczenia zagrożeń wypadkowych. Warsztaty prowadzone przez inspektorów pracy, posiadających szeroką wiedzę i doświadczenie w zakresie badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz metodyki oceny ryzyka zawodowego, cieszyły się dużym zainteresowaniem zarówno pracodawców, jak i pracowników służby bhp.

Po dokonaniu samokontroli, z wykorzystaniem otrzymanych materiałów informacyjno-szkoleniowych oraz nabytej podczas szkoleń wiedzy, **285** pracodawców (67% uczestników programu) przesłało do okręgowych ankiet. Uwzględniając informacje o podejmowanych działaniach, które zostały wskazane w ankietach, wytypowano zakłady do przeprowadzenia kontroli sprawdzających.

Z kontroli wynika, że pracodawcy, którzy wykazali się zaangażowaniem, podjęli **szereg efektywnych działań** mających na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych. Polegały one m.in. na ponownej analizie okoliczności i przyczyn zaistniałych dotychczas wypadków oraz weryfikacji dokumentów oceny ryzyka zawodowego pod kątem tych zdarzeń, co pozwoliło na skorygowanie wniosków i środków profilaktycznych w celu

uniknięcia podobnych zdarzeń w przyszłości. W efekcie dokonanych analiz zastosowano szereg środków o charakterze organizacyjnym, takich jak: monitorowanie warunków pracy, nadzorowanie pracowników, opracowanie procedur zapewniających odpowiednie przygotowanie pracowników do pracy oraz prowadzenie procesów pracy, zapewnienie pracownikom wyposażenia robocze- go pozwalającego na bezpieczne wykonywanie pracy, w tym niezbędnych środków ochrony indywidualnej. Zastosowane środki techniczne polegały m.in. na wyposażeniu maszyn w niezbędne urządzenia ochronne, zapewnieniu odpowiedniego stanu obiektów, pomieszczeń oraz dróg komunikacyjnych i transportowych.

Przykładowo w **przedsiębiorstwie produkującym tapety** podjęto następujące działania:

- wykonano dodatkowe osłony siatkowe przy gwoździarkach, zabezpieczające osoby przechodzące wzdłuż linii technologicznej oraz pracownika wymieniającego pakiet gwoździ przed urazem w przypadku wyrzucenia gwoździ z urządzenia,
- uzupełniono dokumentację techniczno-eksploatacyjną dla zestawu gwoździarek pneumatycznych BEA z uwzględnieniem zainstalowanej osłony czołowej,
- opisano w języku polskim elementy sterujące przy maszynach,
- umieszczono na wózkach transportowych wykorzystywanych do transportu międzyoperacyjnego trwałe oznakowanie z informacją o ich wadze oraz dopuszczalnym obciążeniu,
- opracowano instrukcję organizacji i prowadzenia prac transportowych w magazynie wysokiego składowania,
- oznakowano dopuszczalne obciążenia regałów w magazynie,
- zapewniono dodatkowe oświetlenie przy nowo zakupionej maszynie do okleinowania okładek.

Kontrola przeprowadzona w **przedsiębiorstwie zajmującym się recyklingiem i produkcją maszyn** wykazała, że po zaistniałych wypadkach dokonano ponownej oceny ryzyka zawodowego, uwzględniając wnioski zawarte w protokołach powypadkowych i zagrożenia, których aktywizacja doprowadziła do wypadków przy pracy oraz podjęto działania korygujące i zapobiegawcze. Zastosowano środki techniczne, tj. dokonano przeglądu wszystkich maszyn pod względem zabezpieczenia części i elementów ruchomych i niebezpiecznych, a brakujące urządzenia ochronne, w tym osłony, „wyłączniki krańcowe” i wyłączniki zatrzymania

awaryjnego, uzupełniono. Opisano urządzenia sterujące i kontrolki na maszynach. Ponadto prowadzone są regularne okresowe przeglądy maszyn. Podjęto również działania o charakterze organizacyjnym, w tym opracowano nowe instrukcje bezpiecznej eksploatacji maszyn i urządzeń użytkowanych w zakładzie, zapewniono bezpośredni nadzór nad pracownikami, wyznaczając brygadzystów. Pracownicy są na bieżąco informowani o zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą i sposobach ich unikania.

Kontrola sprawdzająca, przeprowadzona przez inspektora z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w **spółce produkującej i budującej hale** wykazała, że po dokonaniu analizy stanu bhp w związku z uczestnictwem w programie prewencyjnym pracodawca podjął m.in. działania polegające na:

- zapewnieniu aktywnego uczestnictwa pracowników w tworzeniu dokumentacji oceny ryzyka zawodowego,
- zapewnieniu bezpośredniego nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi,
- uzupełnieniu znaków ostrzegawczych na budowach realizowanych przez podmiot,
- zastosowaniu rozwiązań technicznych eliminujących zagrożenia przy ręcznych pracach transportowych.

Kontrolom sprawdzającym poddano 243 pracodawców biorących udział w programie, w tym 7 podmiotów, które zgłosiły w nim udział w poprzednim roku. Wyniki kontroli wykazały, iż **163** pracodawców podjęło działania w stopniu pozwalającym uznać, że założenia programu zostały zrealizowane.

Dla laureatów programu prewencyjnego Zakład Ubezpieczeń Społecznych ufundował zestawy do udzielania pierwszej pomocy.

2. PROGRAM PREWENCYJNY „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”

A. PROGRAM PREWENCYJNY DLA MIKROPRZEDSIĘBIORSTW „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”

Pracodawcy zatrudniający do 9 pracowników (mikroprzedsiębiorcy) są głównymi adresatami jednego z najbardziej znanych i najstarszych programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy – „Zdobądź Dyplom PIP” (w przypadku branż „podwyższonego ryzyka”, tj. budownictwa czy zakładów przetwórstwa przemysłowego, dopuszcza się możliwość udziału w programie pracodawców zatrudniających do 20 pracowników).

Celem programu jest wsparcie pracodawców w doprowadzeniu zakładu pracy do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami (standardami prawnymi i technicznymi bhp). Istotna jest również pomoc dla pracodawców w poprawie stanu bezpieczeństwa pracy w przypadku występowania w zakładzie szczególnych zagrożeń dla życia i zdrowia oraz upowszechnianie dobrych praktyk dotyczących zapobiegania zagrożeniom wypadkowym i eliminowania bądź ograniczania ryzyka zawodowego.

Zgodnie z założeniami programu „Zdobądź Dyplom PIP” pracodawcy, którzy w nim uczestniczą, zyskują możliwość – przy wsparciu i nieodpłatnej pomocy ekspertów PIP – przeprowadzenia szerokiej diagnozy stanu prawnego i technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładzie i usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Podobnie jak w przypadku wielu innych programów prewencyjnych PIP „Zdobądź Dyplom PIP” opiera się na

zasadzie samokontroli. Rozpoczyna go specjalistyczne szkolenie, na którym m.in. omawiane są założenia i przekazywana jest podstawowa wiedza na temat obowiązujących standardów prawnych. Uczestników szkolenia informuje się o tym, że udział w programie jest dobrowolny, a pomoc ze strony PIP nieodpłatna oraz o czasie przeznaczonym na dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów i przewidywanym terminie przeprowadzenia kontroli sprawdzającej. Pracodawcy otrzymują materiały szkoleniowe PIP, w tym przede wszystkim publikację „Dostosuj swój zakład do obowiązującego prawa pracy. Lista kontrolna z komentarzem”, służącą do przeprowadzenia samokontroli warunków pracy w zakładzie. Przekazywana jest także informacja, jak z niej prawidłowo korzystać, zarówno przy ocenianiu stanu bezpieczeństwa pracy, jak i przy opracowywaniu harmonogramu działań naprawczych, adekwatnych do wyników takiej oceny.

LISTA KONTROLNA

The image shows the cover of a control list document. At the top left is the logo of the National Labour Inspectorate (PIP). The main title is 'Dostosuj swój zakład do obowiązującego prawa pracy' in red. Below it, in yellow, is 'Lista kontrolna z komentarzem'. The central illustration features a sailboat with a white sail that has a 'DYPLOM' (Diploma) from the PIP Program Prewencyjny (PIP Preventive Program) on it. To the right of the sailboat is a green checkmark icon and the text 'Zdobądź dyplom PIP PROGRAM PREWENCYJNY'. A large, stylized red and white graphic says 'PIERWSZA kontrola' (First control). Below this, a green banner contains the slogan 'Wypłyń na spokojne wody!' (Sail on calm waters!). At the bottom, it says 'Materiał pomocniczy dla pracodawców' (Support material for employers).

SZKOLENIE W OKRĘGOWYM INSPEKTORACIE PRACY W GDAŃSKU



Po udziale w szkoleniu pracodawcy, którzy zdecydowali się przystąpić do programu, dokonywali w zakładach „krok po kroku” samokontroli warunków pracy i usuwali stwierdzone nieprawidłowości. Na tym etapie mogli korzystać z doradztwa i specjalistycznej pomocy inspektorów pracy.

Pomocne w takich działaniach były także inne publikacje PIP (m.in.: „ABC BHP. Informator dla pracodawców”, „Prawo pracy. Informator dla pracodawców”, „Bezpieczeństwo użytkowania maszyn”, „Maszyny do obróbki drewna”). W roku 2017 przekazano łącznie prawie **6 tys. egzemplarzy** takich wydawnictw. Pracodawcy byli ponadto informowani o ich dostępności na stronie internetowej PIP.

W 2017 r. zorganizowano łącznie **65 szkoleń**, w których uczestniczyło **742 pracodawców**. **589**

pracodawców (ponad 79% uczestników szkoleń) zadeklarowało przystąpienie do programu, podpisując *Kartę zgłoszenia udziału w programie*.

Po zakończeniu przez pracodawcę działań dostosowawczych inspektor pracy przeprowadzał kontrolę sprawdzającą prawidłowość dokonanej oceny stanu bezpieczeństwa pracy w zakładzie i wdrożonych działań dostosowawczych. **409 pracodawców** uzyskało pozytywny wynik takiej kontroli i otrzymało **Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy** (ok. 69% uczestników programu).

Największy udział w programie miały firmy z sektora handlu i usług (51% wszystkich uczestniczących), następnie z branż o dużych zagrożeniach zawodowych: motoryzacyjnej, paliwowej i transportowej (13,9%), budowlanej (12,7%) oraz produkcji, obróbki i napraw (12,2%).



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

DYPLOM

dla

JANA KOWALSKIEGO

zakład produkcyjny

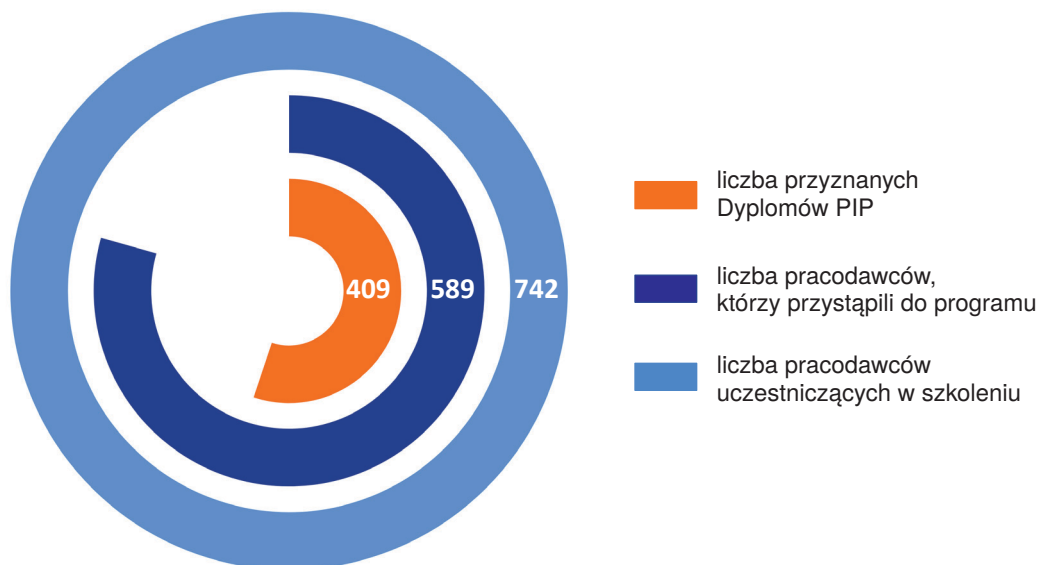
za udział w programie prewencyjnym

BEZPIECZEŃSTWO PRACY W MAŁYCH ZAKŁADACH

Dyplom stanowi wyróżnienie za podjęte przez pracodawcę działania zmierzające do poprawy poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładzie.

Okręgowy Inspektor Pracy

„ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” – REALIZACJA PROGRAMU W 2017 R.



W zgodnej opinii koordynatorów w okręgowych inspektoratach pracy program powinien być kontynuowany. Dla pracodawców z najmniejszych firm stanowi on duże ułatwienie w dostosowaniu zakładów do obowiązujących standardów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy. Decydują o tym zarówno dobrze przygotowane, „przyjazne” w użyciu materiały (przede wszystkim *Lista kontrolna z komentarzem*), jak i pomoc ekspertów inspekcji pracy w prawidłowym identyfikowaniu występujących w zakładzie zagrożeń i w realizacji adekwatnych do tych zagrożeń działań dostosowawczych. Bardzo ważnym elementem programu pozostaje szkolenie, rozpoczynające udział pracodawcy w tym przedsięwzięciu. Na decyzję o udziale w programie i jego rzetelną realizację w zakładzie wpływają wiedza merytoryczna i doświadczenie osób prowadzących szkolenia i ich umiejętność nawiązania dobrego kontaktu z pracodawcami.

O dobrej opinii o programie „Zdobądź Dyplom PIP” i uznaniu jego celowości świadczą pojawiające się wśród pracodawców pytania o możliwość ponownego w nim udziału. Pracodawcy doceniają możliwość **zdobycia wiedzy** z zakresu prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy **oraz dostosowania zakładu do standardu funkcjonowania w zgodzie z obowiązującymi przepisami**. Jest to dla mikropracodawców szczególnie cenne, zwłaszcza przy ich bardzo czasochłonnym, codziennym zaangażowaniu w bieżące prowadzenie firmy.

Program spełnia swój podstawowy cel, jakim jest podnoszenie poziomu wiedzy pracodawców o ich obowiązkach prawnych, co w konsekwencji prowadzi do poprawy stanu praworządności w stosunkach pracy i w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy.

Program od lat stanowi unikatową, pozakontrolną formę aktywizacji mikro i małych przedsiębiorców do podejmowania wysiłków na rzecz poprawy i utrzymania stanu bezpieczeństwa pracy na wymaganym prawem poziomie.

Czynnikiem skłaniającym pracodawców do przystąpienia do programu jest najczęściej chęć sprawdzenia i upewnienia się, czy zakład spełnia wszystkie wymogi prawne i nie jest zagrożony sankcjami prawnymi.

Założenia programu pozwalają na jego realizację w konkretnych branżach, np. o podwyższonym poziomie zagrożeń zawodowych (jak w przypadku zakładów usług leśnych), co potwierdza ocena dokonana przez Szwedzki Instytut Badań Środowiskowych (przeprowadzona w ramach projektu Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao), który uznał program PIP za możliwy do implementacji w różnych sektorach i w innych krajach europejskich.

B. PROGRAM PREWENCYJNY „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” DLA ZAKŁADÓW USŁUG LEŚNYCH

Branża pozyskiwania drewna cechuje się bardzo dużą skalą zagrożeń wypadkowych, dlatego Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi od lat działalność prewencyjną i edukacyjną skierowaną do przedsiębiorstw zajmujących się gospodarką leśną.

Jednym z narzędzi realizacji takich działań jest program „Zdobądź Dyplom PIP” dla zakładów usług leśnych. Jego główną ideą jest wsparcie pracodawców w działaniach na rzecz wzrostu praworządności w stosunkach pracy, a w szczególności na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących.

Państwowa Inspekcja Pracy realizując to działanie, oferuje pracodawcom bezpłatne szkolenia, fachowe doradztwo oraz materiały edukacyjne, które są pomocne w ograniczaniu zagrożeń wypadkowych.

Inspektorzy oraz przedstawiciele Lasów Państwowych zapraszając właścicieli małych zakładów z branży leśnej na szkolenia, informowali jednocześnie o możliwości uczestnictwa w programie prewencyjnym.

Realizację programu rozpoczęto od przekazania pracodawcom z branży leśnej **920 zaproszeń** do udziału w szkoleniach. Następnie, najczęściej wspólnie z nadleśnictwami, przeprowadzono **31 szkoleń**, w trakcie których zaproponowano pracodawcom udział w programie.

Ogółem w szkoleniach uczestniczyło ponad **460 pracodawców lub ich przedstawicieli**, którzy otrzymywali bezpłatne wydawnictwa PIP nt. bezpiecznego wykonywania prac związanych z pozyskiwaniem drewna oraz z eksploatowanym sprzętem mechanicznym.

Podczas szkoleń uczestników informowano o sposobie wykorzystywania *Listy kontrolnej* przy prowadzeniu samokontroli i wykonywaniu działań naprawczych w swoich zakładach pracy. Ogółem przekazano ponad **4,7 tys. publikacji**. Uczestnicy szkoleń byli też zapoznawani z założeniami programu i jego przebiegiem. Szczegółowo omawiano cele, zadania i zasady udziału w programie.

ZAJĘCIA PRAKTYCZNE W TERENIE



Część szkoleń realizowano na terenach leśnych udostępnianych przez Lasy Państwowe

Uczestników informowano, że warunkiem ukończenia programu jest poddanie się kontroli sprawdzającej, której pozytywny wynik jest niezbędny do otrzymania Dyplomu. Proponowano również pomoc inspektorów pracy podczas samokontroli, planowania i wdrażania działań naprawczych.

Do programu przystąpiło **339 podmiotów**, co oznacza, że zainteresowanie programem było niemal dwukrotnie większe niż zakładano w programie działania PIP na 2017 r. Po przeprowadzeniu działań naprawczych w swoich firmach uczestnicy programu zgłaszali gotowość do kontroli sprawdzającej (audytu). Niestety

część podmiotów zrezygnowała z udziału w programie ze względu na zaprzestanie zatrudniania pracowników na podstawie stosunku pracy, a część nie ukończyła go z powodu negatywnych wyników kontroli. Większość kontroli pracodawców (**67%**) zakończyła się jednak pozytywnie.

Formuła programu prewencyjnego dla zakładów usług leśnych jest nadal pozytywnie odbierana przez pracodawców. Przychylnie oceniają oni program i jego formę dostosowaną do realiów prowadzonej działalności. Podkreślano też zasadność przeprowadzania szkoleń, a szczególnie możliwość korzystania z doradztwa inspektorów pracy na etapie samooceny i działań naprawczych z wykorzystaniem *Listy kontrolnej* i pozostałych wydawnictw PIP.

Pozytywne wyniki audytów sprawdzających potwierdzają zrozumienie przez wielu pracodawców znaczenia poprawy stanu bezpieczeństwa i poszanowania prawa pracy w zakładzie. Niektórzy pracodawcy stwierdzają ponadto, że udział w programie i korzystne zakończenie audytu oraz zdobycie Dyplomu Państwowej Inspekcji Pracy wpływają również na poprawę wizerunku ich firmy, co ma także znaczenie podczas organizowanych zamówień publicznych na usługi leśne.

3. PROGRAM PREWENCYJNY

„PRZECIWDZIAŁANIE NEGATYWNYM SKUTKOM STRESU W MIEJSCU PRACY”

W 2017 r. realizowano program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” mający na celu identyfikację stresorów w danym środowisku pracy poprzez badanie stresogenności pracy, następnie ograniczanie ryzyka wystąpienia niekorzystnych czynników psychospołecznych oraz przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu.

Pierwszym celem prowadzonych w roku sprawozdawczym działań w ramach programu prewencyjnego była diagnoza stresorów występujących w danym środowisku pracy, analiza możliwych źródeł tychże stresorów, a następnie propozycje ewentualnych działań naprawczych, których celem jest podniesienie komfortu pracy zatrudnionych. Drugim celem było popularyzowanie wśród pracodawców i pracowników wiedzy na temat stresu, mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, agresji i przemocy poprzez szkolenia oraz materiały w postaci publikacji, ulotek, plakatów, płyt CD, a także informacji zamieszczonych na stronie internetowej urzędu.

Filarem działań prewencyjnych realizowanych w celu przeciwdziałania stresowi w miejscu pracy są warsztaty antystresowe (**171 szkoleń w 2017 r.**) prowadzone przez koordynatorów tematu, wykwalifikowanych psychologów, trenerów działających na co dzień w obszarze psychologii.

Przedstawiciele **217 firm** uczestniczących w szkoleniach oczekiwali wyjaśnienia prawnych aspektów takich pojęć, jak: mobbing, dyskryminacja, molestowanie seksualne oraz wskazania sposobów zapobiegania im. Ponadto w trakcie zajęć omawiano źródła stresu i innych czynników psychospołecznych oraz ich związek ze zdrowiem psychofizycznym. Przekazywano również informacje o nowoczesnych i skutecznych praktykach w zakresie ograniczania poziomu stresu oraz metodach radzenia sobie z nim. Na szkoleniach wskazywano przykłady dobrych praktyk przeciwdziałających omawianym zjawiskom, z uwzględnieniem procedury antymobbingowej stosowanej w wybranych zakładach pracy. Wskazywano **negatywne skutki stresu**, takie jak: wypalenie zawodowe, przemęczenie pracą, absencję chorobową, konflikty w pracy, jak również wpływ czynników psychospołecznych na wypadki przy pracy. Prowadzone szkolenia w ramach programu prewencyjnego ujawniły szerokie zainteresowanie tematem wśród uczestników (**ponad 4,7 tys. osób**, w tym przedstawiciele organizacji związkowych, społeczni inspektorzy pracy i pracownicy służby bhp). Aktywność podczas szkoleń wywołana poszczególnymi zagadnieniami oraz dyskusje wskazują na potrzebę tych działań.

Drugim, opcjonalnym, etapem programu prewencyjno-informacyjnego było badanie poziomu stresu przy użyciu Skali Ryzyka Psychospołecznego – narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. Narzędzie to zostało z zainteresowaniem przyjęte przez pracodawców, pracowników, działaczy związkowych oraz pracowników służby bhp. Badanie zostało przeprowadzone w **75 firmach na grupie blisko 3 tys. pracowników**.

Tradycyjnie już – dobrze i bardzo dobrze – oceniane były broszury autorstwa Michała Gólcza „Stres w pracy. Informator dla pracodawcy” oraz „Stres w pracy. Informator dla pracownika”, „Sposoby na stres. Poradnik dla pracownika” Joanny Konczanin oraz „Mobbing. Poradnik dla pracodawcy” Anny Kucharskiej. W całym roku sprawozdawczym do uczestników programu trafiło blisko **12 tys. egzemplarzy wydawnictw** dot. problematyki czynników psychospołecznych. Szczególnym zainteresowaniem uczestników szkoleń cieszyły się przykładowe środki profilaktyczne wymienione w broszurach, które służą podniesieniu komfortu pracy zatrudnionych

oraz obniżeniu poziomu stresu odczuwanego przez pracowników, jak również dobre praktyki stosowane od kilku lat w zakładach pracy.

Realizowane w 2017 r. działania potwierdziły zainteresowanie pracowników, pracodawców, przedstawicieli pracowników oraz służby bhp tematem stresu i jego wpływu na efektywność pracy oraz jakość życia zatrudnionych.

4. DZIAŁANIA INFORMACYJNO-EDUKACYJNE „BUDOWA. STOP WYPADKOM!”

Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała działania informacyjno-edukacyjne służące ograniczeniu zagrożeń wypadkowych podczas wykonywania robót budowlanych.

Inspektorzy pracy we współpracy z partnerami społecznymi i organami nadzoru budowlanego przeprowadzili liczne szkolenia dla pracodawców i przedsiębiorców budowlanych z zakresu bezpieczeństwa na budowie. Propagowanie bezpiecznych zachowań oraz świadomości zagrożeń występujących na budowie odbywało się również w czasie targów i imprez plenerowych, spotkań, seminariów i konferencji w szkołach oraz na uczelniach kształcących przyszłą kadrę budowlaną. Celem działań jest dążenie do zapobiegania wypadkom w budownictwie, w szczególności poprzez: popularyzację wiedzy o skutkach zagrożeń i sposobach przeciwdziałania im oraz inspirowanie przedsiębiorstw budowlanych do przeglądu i poprawy warunków pracy, a także wdrażanie podwyższonych standardów w dziedzinie bhp.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy w całej Polsce przeprowadzili **187 szkoleń dla 1 511 pracodawców i ich przedstawicieli oraz 35 przedsiębiorców**. Działaniami objęto również pracowników służby bhp oraz młodzież kształcąca się w zawodach budowlanych. Tematyka szkoleń obejmowała m.in. następujące zagadnienia:

- wypadkowość pracowników o stażu krótszym niż rok a rzetelne przygotowanie pracowników do pracy (badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp, uprawnienia kwalifikacyjne),
- zabezpieczenie pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi,
- rola planu Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia (BiOZ) na budowie oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania robót (IBWR) w prawidłowej organizacji pracy,
- prawidłowe przygotowanie i praktyczne stosowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót (IBWR),

- stosowanie właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, w szczególności przy pracach na wysokości i w wykopach,
- postępowanie powypadkowe i ocena ryzyka zawodowego jako narzędzie profilaktyki wypadkowej.

Podczas szkoleń uczestnikom przekazywano bezpłatne materiały informacyjne wydane przez PIP, które dotyczyły zagadnień budowlanych i prawa pracy. Wydawnictwa cieszyły się dużym uznaniem zarówno pracodawców, jak i pracowników, w tym osób z kadry techniczno-nadzorczej. Kierownicy budów zwracali uwagę na przydatność kart budowlanych z zakresu bhp, które stanowią profesjonalną pomoc dydaktyczną wykorzystywaną podczas szkoleń stanowiskowych z zakresu bhp, a także przy opracowywaniu instrukcji bezpiecznego wykonywania robót. Szczególnym zainteresowaniem uczestników szkoleń cieszyła się „Lista kontrolna z komentarzem. Bezpiecznie i zgodnie z prawem”, stanowiąca doskonałe narzędzie samooceny i diagnostyki nieprawidłowości w przedsiębiorstwach. Wielokrotnie podkreślano wysoki poziom merytoryczny oraz szeroki zakres tematyki materiałów. W czasie działań prowadzonych przez okręgowe inspektoraty pracy do odbiorców trafiło ponad **25 tys. egzemplarzy wydawnictw z serii budowlanej**.

Zaproszenia do współpracy prewencyjnej kierowano podczas czynności kontrolnych oraz po zakończeniu kontroli budowy. Takie podejście pozwoliło na dostosowanie tematyki szkolenia do potrzeb zainteresowanych. W 2017 r. bezpośrednim nadzorem inspektorów pracy objęto **179 inwestycji budowlanych**.

W dniach od 8 do 14 maja 2017 r. odbyła się czwarta edycja ogólnopolskiego Tygodnia Bezpieczeństwa. Organizatorem akcji było Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie – zrzeszenie największych, wiodących na polskim rynku firm generalnego wykonawstwa (istniejące od 2010 r.). Jego podstawowym celem jest wyeliminowanie wypadków śmiertelnych oraz poprawa bezpieczeństwa na polskich budowach. Sygnatariusze Porozumienia wspólnie z Państwową Inspekcją Pracy zorganizowali liczne przedsięwzięcia, szkolenia skierowane do wykonawców robót budowlanych, a także przeprowadzili wiele działań popularyzujących kulturę bezpiecznej pracy. Czwarta edycja Tygodnia Bezpieczeństwa odbyła się pod hasłem: **„Bezpieczeństwo – podaj dalej”**. W całym kraju bezpośrednio na placach budów odbyły się wykłady, prelekcje i pokazy dotyczące bezpiecznej organizacji pracy na budowie,

wypadkowości w budownictwie, bezpiecznych metod pracy na budowie i dobrych praktyk, a także legalności zatrudnienia cudzoziemców. Łącznie swoimi działaniami Inspektorzy pracy objęli prawie **1 700 osób, w tym 20 przedstawicieli służby bhp**. W szkoleniach organizowanych w ramach działań informacyjno-edukacyjnych wzięło udział ponad **300 pracodawców**. Uczestnicy szkoleń otrzymali materiały informacyjne o zagrożeniach na budowach wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy. W okręgowych inspektoratach pracy, oprócz przeprowadzanych szkoleń, inspektorzy pracy

uczestniczyli w licznych pokazach dobrych praktyk, pokazach ratowniczych, warsztatach szkoleniowych.

Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, na zaproszenie firmy Budimex, na budowie bloku energetycznego elektrowni Turów w Bogatyni zorganizowano m.in. ćwiczenia ewakuacji pracowników trzech poziomów maszynowni i kotłowni oraz pokaz zespołu ratownictwa wysokościowego i medycznego. Inspektor pracy brał udział w przygotowaniach, ćwiczeniach i omówieniu ewakuacji.

POKAZY RATOWNICTWA



Z kolei na budowie Erbud we Wrocławiu inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenie dotyczące bezpieczeństwa pracy przy wykonywaniu robót budowlanych, ze szczególnym uwzględnieniem prac na wysokości. W czasie szkolenia omawiano

również zagadnienia prawnej ochrony pracy. Ponadto inspektorzy uczestniczyli w warsztatach poświęconych bezpiecznemu montażowi rusztowań budowlanych oraz w pokazie ratownictwa wysokościowego.

POKAZY ROZWIĄZAŃ TECHNICZNYCH



Na budowach firm zrzeszonych w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie (Budimex SA; Erbud; Hochtief Polska SA; Karmar SA; Mostostal Warszawa SA; Mota Engil Central Europe; Polimex – Mostostal SA; PORR Polska Infrastructure SA; Skanska SA; Strabag Sp. z o.o.; Unibep SA; Warbud SA) zrealizowano szereg szkoleń, spotkań z ekspertami oraz wiele innych ciekawych działań. Hasło „Bezpieczeństwo – podaj dalej” zobowiązuje i zmusza do refleksji, że od zachowania pojedynczego człowieka zależy zdrowie, a także życie kolegów i koleżanek na placu budowy. Każdy powinien być odpowiedzialny nie tylko za siebie, ale również za innych.

Współpracę z firmami w ramach obchodów Tygodnia Bezpieczeństwa należy ocenić pozytywnie. Relacja ta daje inspekcji możliwość szerszego i skuteczniejszego

dotarcia do środowiska, a nawiązane kontakty ułatwiają późniejszą współpracę prewencyjną przy nowych inwestycjach budowlanych realizowanych przez firmy z Porozumienia.

Podczas **Międzynarodowych Targów Budownictwa BUDMA 2017 Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zorganizował konferencję pt. „Warunki bezpiecznej realizacji inwestycji budowlanej”**. W trakcie konferencji przedstawiono dobre praktyki inwestora na budowie oraz procedury w zakresie bezpieczeństwa stosowane przez wykonawcę. Następnie przedstawiono problematykę przeciwdziałania zagrożeniom przy użytkowaniu pomostów roboczych. Na zakończenie konferencji zaprezentowano filmy instruktażowe na temat bezpiecznej obsługi pomostów roboczych.

KONFERENCJA PIP PODCZAS TARGÓW BUDMA 2017



Adresatami prowadzonych działań popularyzatorskich byli także **studenci** zainteresowani tematyką bezpieczeństwa pracy w budownictwie. W opinii inspektorów pracy kierowanie działań prewencyjno-informacyjnych do grup studentów ma tak istotne znaczenie jak oddziaływanie na świadomość pracodawców i pracowników. W wielu przypadkach nadzór, nawet nad pracami szczególnie niebezpiecznymi, powierzany jest osobom młodym, niedoświadczonym, dopiero kończącym studia czy uzyskującym uprawnienia budowlane. Osoby te podejmując zazwyczaj swą pierwszą samodzielną pracę, sprawują obowiązki w ogromnym stresie, niejednokrotnie nie potrafią sobie poradzić z zakresem prowadzonych robót, skupiają się na terminach prac i technicznych wymaganiach. Nie zwracają natomiast uwagi na kwestie bezpieczeństwa. Przekazanie odpowiednich informacji powinno uwidocznic im realne zagrożenia związane z procesami budowlanymi.

Współpraca inspekcji z **mediami** umożliwia dotarcie do szerokich kręgów społecznych z działaniami służącymi poprawie bezpieczeństwa pracy na budowie. W roku sprawozdawczym w środkach masowego

przekazu 48 razy okręgowe inspektoraty pracy promowały zagadnienia prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Budownictwo jest branżą, gdzie zagrożenia wypadkowe są szczególnie duże, a skala naruszeń przepisów bhp jest bardzo wysoka. Celowe jest kontynuowanie działań informacyjno-edukacyjnych „Budowa. STOP wypadkom!”, które służyć mają wyrabianiu u pracowników budów stałych nawyków stosowania się do procedur bezpieczeństwa, korzystania ze środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, trzeźwości w pracy oraz przestrzegania przepisów bhp niezależnie od tempa pracy i terminu zakończenia robót.

5. DZIAŁANIA PREWENCYJNO-PROMOCYJNE W ROLNICTWIE INDYWIDUALNYM

Jednym z ustawowych zadań prewencyjno-promocyjnych Państwowej Inspekcji Pracy są działania służące kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy i życia na wsi oraz ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i chorobowych w rolnictwie indywidualnym.

WYDZIELONE MIEJSCE DO WYPOCZYNKU I ZABAWY DZIECI



W większości gospodarstw można spotkać wydzieloną część mieszkalną i rekreacyjną

Najbardziej efektywną formą poprawy bezpieczeństwa są wizytacje gospodarstw i miejsc wykonywania prac polowych, gdyż pozwalają inspektorom na bezpośrednie udzielanie instruktażu i wskazywanie zagrożeń wypadkowych. Ograniczeniem i utrudnieniem w przeprowadzaniu wizytacji jest możliwość wstępu do gospodarstwa wyłącznie za zgodą rolnika. Dzięki uzyskaniu takiej zgody, w 2017 r. odbyło się ponad **2,6 tys. wizytacji** (w 2016 r. – 4,5 tys.), podczas których inspektorzy PIP przeprowadzili rozmowy instruktażowe niemal z **3 tys. osób** (w 2016 r. – 5,9 tys.). Wskazywali występujące zagrożenia i informowali o sposobach ich eliminacji.

Podczas wizytacji gospodarstw zwracali uwagę na oddzielenie części produkcyjnej od mieszkalnej, stan nawierzchni podwórzy i zabezpieczenia studzienek kanalizacyjnych, stan techniczny budynków i obiektów inwentarskich oraz wydzielenie ciągów komunikacyjnych.

Bezpośrednie spotkania dawały sposobność wskazania istniejących nieprawidłowości, a następnie wspólnego ustalenia metod eliminacji, ewentualnie dokonania usprawnień organizacyjnych i technicznych umożliwiających wykonywanie czynności gospodarskich zgodnie z zasadami bezpieczeństwa.

Najistotniejsze spostrzeżenia: w 31% wizytowanych gospodarstw część produkcyjna nie była oddzielona od mieszkalnej, a niemal w 20% gospodarstw nie wydzielono bezpiecznych miejsc do odpoczynku oraz zabawy dla dzieci. Prawie 40% ocenianych budynków gospodarczych i inwentarskich posiadało progi w wejściach, co jest najczęstszą przyczyną potknięć i upadków. Niemal w co trzecim wizytowanym budynku panował bałagan, a w 40% nie było zabezpieczeń drzwi przed przypadkowym uderzeniem wskutek działania wiatru.

PROGI W PRZEJŚCIACH SĄ PRZYZYNYĄ WIELU UPADKÓW



Progi w przejściach stanowią zagrożenie wypadkowe podczas wykonywania codziennych czynności gospodarskich, a upadki to nadal połowa wszystkich zdarzeń wypadkowych w rolnictwie

Zastrzeżenia budziły również drabiny niezbędne w każdym gospodarstwie. Aż **70%** nie spełniało technicznych wymogów bezpieczeństwa. Tak wysoki odsetek niebezpiecznych drabin nie był notowany od wielu lat.

Narzędzia i urządzenia: najwięcej uchybień stwierdzono w odniesieniu do bezpieczeństwa użytkowania elektronarzędzi wykorzystywanych podczas prac warsztatowych. W **34%** gospodarstw wykryto nieprawidłowości, najczęściej mające związek z użytkowaniem narzędzi własnej konstrukcji, w złym stanie technicznym, bez jakichkolwiek zabezpieczeń przed urazem wskutek kontaktu z ruchomymi elementami roboczymi i z dużym ryzykiem porażenia prądem elektrycznym. **Bardzo niebezpieczne są pilarki używane do gospodarczej obróbki drewna; ponad 58% ocenianych maszyn nie spełniało wymagań bezpieczeństwa pracy** w zakresie wyposażenia w elementy

ochronne, takie jak osłony tarczy, osłona przekładni napędu. Większość zaobserwowanych nieprawidłowości dotyczyła pił – tzw. samoróbek, niespełniających żadnych wymogów bhp, a spotykanych nadal w wielu gospodarstwach.

Dodatkowo należy podkreślić, że w porównaniu z 2016 r. **odsetek niebezpiecznych i nieprawidłowych drabin wzrósł o ponad 30 punktów proc., a pilarek tarczowych o ponad 20 punktów proc.** Stąd też inspektorzy PIP zwrócą szczególną uwagę na te urządzenia podczas wizytacji i innych działań prewencyjnych w 2018 r.

Wizytacje prac polowych: pracownicy PIP dokonali przeglądu stanu technicznego maszyn i urządzeń rolniczych, w tym ok. **2,6 tys. ciągników**, niemal **700 kombajnów** oraz ponad **2,2 tys. innych maszyn i urządzeń** rolniczych, np. pras, rozrzutników obornika, kosiarek, opryskiwaczy, siewników.

MASZYNY I CIĄGNIKI BEZ OSŁON



Nieosłonięte przekładnie mechanizmów roboczych kombajnów i niesprawne ciągniki są nadal przyczyną wielu wypadków w rolnictwie

Wśród **ocenianych traktorów** w odniesieniu do **39%** zgłoszono zastrzeżenia. Stwierdzano zużyte ogumienie kół, niepodłączenie przewodów hamulcowych, brak prawidłowego oświetlenia. Nadal odnotowuje się przypadki niewłaściwego sprzęgu ciągnika z przyczepą lub maszyną rolniczą (nieprawidłowości wykryto w **33%** ocenianych sprzęgów). Ponadto ciągniki nie były wyposażone w gaśnice i apteczki.

Ponadto 37% innych maszyn i urządzeń rolniczych sprawdzanych podczas wizytacji nie posiadało osłoniętych wałów przegubowo-teleskopowych, a 40% ocenianych kombajnów zbożowych nie posiadało osłon na elementach napędowych zespołu żniwnego bądź były to osłony uszkodzone lub niekompletne. Kombajny

posiadały niekompletne drabinki i poręcze wiodące na pomost operatora, a operatorzy nie używali podpór zabezpieczających przed przygnieceniem osoby pracującej pod hydraulicznie uniesionym hederem podczas jego naprawy.

Niebezpiecznym, nadal obserwowanym, zjawiskiem jest przewóz ludzi na przyczepach (szczególnie załadowanych materiałami objętościowymi), na zaczepach, pomostach, schodkach i błotnikach maszyn lub w nieprzystosowanych kabinach pojazdów rolniczych, co zagraża ich życiu i zdrowiu. W 2017 r. odnotowano 220 przypadków przewozu ludzi. W odniesieniu do 2016 r., w którym było 314 przypadków, jest to znaczny spadek (aż o jedną trzecią).

KOMPLETNA OSŁONA WAŁU PRZEGUBOWO-TELESKOPOWEGO ZWIĘKSZA BEZPIECZEŃSTWO PRACY



Mimo zauważalnego wzrostu liczby nowych ciągników, maszyn i urządzeń do produkcji rolniczej nadal użytkowane są wyeksploatowane maszyny zagrażające życiu i zdrowiu obsługujących osób. Najczęściej ujawniane nieprawidłowości wynikały z nadmiernego zużycia, prowizorycznie wykonanych napraw, braku lub stosowania niewłaściwych osłon i zabezpieczeń, użytkowania maszyn tzw. produkcji garażowej – z wadami konstrukcyjnymi, niewłaściwymi rozwiązaniami technicznymi i ergonomicznymi.

Podczas wizytacji, jak co roku, baczną uwagę zwracano na **bezpieczeństwo dzieci i młodzieży**. Niestety w dalszym ciągu zdarzają się przypadki angażowania dzieci do czynności, których nie powinny wykonywać, ze względu na zagrożenie utraty zdrowia lub życia.

Zaobserwowano **147 przypadków pracy dzieci, w tym 53 dotyczyły wykonywania prac wzbronionych młodocianym**, a w strefie niebezpiecznej – w **pobliżu pracujących maszyn i urządzeń rolniczych przebywało 66 dzieci**. Skala tego zjawiska jest mniejsza o ponad **30%** w odniesieniu do roku poprzedniego.

Udział pracowników Państwowej Inspekcji Pracy w prowadzonej od lat **działalności edukacyjnej** umożliwia przekazywanie niezbędnej wiedzy osobom pracującym i mieszkającym na terenach wiejskich. Należy zaznaczyć, że większość tych działań (ok. 60%) realizowana jest wspólnie z przedstawicielami współpracujących instytucji, najczęściej z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. W ubiegłym roku pracownicy PIP przeprowadzili wykłady z zakresu bhp podczas: **232 szkoleń**, w których uczestniczyło **5,4 tys.** rolników; **101 spotkań** dla niemal **2,9 tys.** uczniów szkół o profilu rolniczym oraz **314 pogadań** dla ponad **14 tys.** dzieci z wiejskich szkół podstawowych, gimnazjów i przedszkoli.

Pracownicy PIP inicjowali i współorganizowali również **działania promocyjne i popularyzatorskie**, dzięki którym rolnicy mogli poszerzyć wiedzę o zagrożeniach wypadkowych podczas wykonywanej pracy. Przeprowadzono **63 konkursy wiedzy o bhp**, w których uczestniczyło **1,1 tys.** osób pracujących w gospodarstwach. Dla dzieci i młodzieży z terenów wiejskich przygotowano

168 konkursów i olimpiad wiedzy o bezpieczeństwie życia na wsi; udział w nich wzięło 11,6 tys. uczestników. Na uwagę zasługuje ogólnopolski konkurs plastyczny dla dzieci wiejskich ze szkół podstawowych pn. „Bezpiecznie na wsi”, współorganizowany przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Państwową Inspekcję Pracy, pod honorowym patronatem Ministra

Rolnictwa. VII edycja konkursu przebiegała pod hasłem „Bezpiecznie na wsi to podstawa – środki chemiczne to nie zabawa”. Ogółem w tej edycji oceniano ponad 34,3 tys. prac z 2,6 tys. szkół. Jest to ważne działanie prewencyjne, które pozwala kształtować wśród najmłodszych pozytywne zachowania związane z pracą i życiem w gospodarstwie rolnym.

BEZPIECZEŃSTWO OCZAMI DZIECI



Przedstawiciele inspekcji **współpracowali z partnerami** na wielu płaszczyznach, m.in. w trakcie posiedzeń wojewódzkich komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie. Komisje opracowują strategie działania na rzecz zwiększenia bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, dostosowane do lokalnych potrzeb i możliwości. Komisja pracująca przy Głównym Inspektorze Pracy inicjuje zmiany służące tworzeniu bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie. W jej skład wchodzi przedstawiciele instytucji i organizacji działających na rzecz rolnictwa.

Podobnie jak w latach poprzednich w większości działań poprawiających bezpieczeństwo pracy polskich rolników uczestniczyły: Państwowa Inspekcja Pracy, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, przy wsparciu Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Agencji Nieruchomości Rolnych, Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, ośrodków doradztwa rolniczego, izb rolniczych,

kuratoriów oświaty, szkół i uczelni wyższych oraz sołtysów i lokalnych władz samorządowych.

Współpraca PIP z **mediami** i udostępnianie **materiałów edukacyjnych** umożliwiają informowanie społeczeństwa o działaniach PIP służących poprawie bezpieczeństwa pracy i życia w środowisku wiejskim. W 2017 r. ukazało się 26 publikacji prasowych, wyemitowano 29 audycji telewizyjnych oraz 44 audycje radiowe i 110 informacji internetowych poświęconych tematyce bhp w rolnictwie. Pracownicy PIP promowali bezpieczną i higieniczną pracę również w trakcie **dożynek, festynów, targów, wystaw rolniczych**. Podczas imprez masowych z udziałem rolników zorganizowano 125 stoisk informacyjno-promocyjnych PIP, które według szacunków odwiedziło ponad 13,5 tys. osób. Wszystkie działania prewencyjne z udziałem rolników są doskonałą okazją do upowszechniania wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy. Rozdysponowano ok. 29 tys. list kontrolnych, broszur i ulotek

Zauważalne są zmiany dotyczące wyposażenia gospodarstw w nowe maszyny i ciągniki. Rolnicy korzystając z doradztwa między innymi inspektorów pracy, świadomie wprowadzają rozwiązania organizacyjne i technologiczne uwzględniające poprawę warunków bezpieczeństwa. W gospodarstwach przeważnie panuje ład i porządek, a stan techniczny maszyn jest dobry lub bardzo dobry. Rolnicy przyznają, że zmiany są efektem działań promujących zasady bhp w rolnictwie prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy, Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i ośrodki doradztwa rolniczego. Obserwowane, szczególnie podczas wizytacji gospodarstw, przemiany potwierdzają, że działalność prewencyjna i edukacyjna powinna być kontynuowana w kolejnych latach. Pozwala to na utrwalanie pozytywnych zjawisk oraz kształtowanie kultury bezpieczeństwa wśród wszystkich grup wiekowych mieszkańców wsi.

6. PROGRAM EDUKACYJNY „KULTURA BEZPIECZEŃSTWA”

Od ponad 10 lat Państwowa Inspekcja Pracy realizuje w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” kształtujący pożądane postawy przyszłych zatrudnionych lub pracodawców. Celem programu jest popularyzacja wiedzy o zagrożeniach zawodowych, które mogą wystąpić w miejscu pracy oraz o regulacjach prawnych określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Partnerami PIP przy realizacji programu są: kuratoria oświaty, samorządy, partnerzy społeczni i ochotnicze hufce pracy. Program inauguruje szkolenia dla nauczycieli zainteresowanych prowadzeniem zajęć z młodzieżą. Państwowa Inspekcja Pracy przekazuje im pomoce dydaktyczne, takie jak: poradnik dla nauczyciela oraz płyty DVD opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, poradnik wydany przez ZUS pt. „W pierwszej pracy”, a także własne publikacje edukacyjne i multimedialne.

W 2017 r. zajęcia z uczniami szkół ponadgimnazjalnych prowadziło **ponad 1,4 tys. nauczycieli w 534 placówkach oświatowych** (w 2016 r. – 467). Najliczniej w program zaangażowali się nauczyciele z województw: łódzkiego (250), warmińsko-mazurskiego (158), kujawsko-pomorskiego (123) i podkarpackiego (118).

Liczba uczniów szkół ponadgimnazjalnych, którzy uczestniczyli w zajęciach prowadzonych samodzielnie przez nauczycieli przeszkolonych przez PIP, wyniosła w 2017 r. **ponad 51,5 tys.**, natomiast w spotkaniach z pracownikami PIP wzięło udział **ponad 12,6 tys.**

uczniów. Największym zainteresowaniem wśród młodzieży cieszyły się zajęcia dotyczące postępowania w sytuacjach zagrożeń, awarii i wypadków oraz z zakresu prawnej ochrony pracy. W czasie prelekcji omawiano zagadnienia dotyczące prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a szczegółowa tematyka zajęć była dostosowana do grupy słuchaczy, pod kątem kierunków kształcenia. Poruszano kwestie dotyczące rozliczania czasu pracy i urlopów, a w okresie przedwakacyjnym także tematy związane z pracą sezonową. Celem tych spotkań było upowszechnienie wśród młodzieży rozpoczynającej letnią przerwę wakacyjną wiedzy niezbędnej dla osób podejmujących pracę po raz pierwszy.

W spotkaniach ekspertów PIP ze studentami uczestniczyło **4 880 osób**. Nauczyciele akademicki, korzystając z materiałów edukacyjnych udostępnionych przez Państwową Inspekcję Pracy, przeprowadzili zajęcia tematycznie związane z programem „Kultura bezpieczeństwa”, głównie na uczelniach olsztyńskich, śląskich i opolskich. Uczestniczyło w nich **890 studentów**. Program realizowano podczas dni rektorskich oraz dni otwartych w formie wykładów, prelekcji, seminariów i warsztatów, których tematyka ustalana była w zależności od kierunków studiów. Kontakty przedstawicieli inspekcji pracy z uczelniami są najczęściej nawiązywane za pośrednictwem studenckich kół naukowych, organizacji studenckich oraz samorządu studenckiego.

Propagowanie kultury bezpieczeństwa pracy wśród uczniów i studentów w 2017 r. odbywało się również podczas (prowadzonego m.in. w województwie wielkopolskim, pomorskim oraz dolnośląskim) cyklu szkoleń **„Bezpieczne praktyki i środowisko”**, w którym aktywnie uczestniczyła Państwowa Inspekcja Pracy. Projekt zainicjowany został przez Naczelną Organizację Techniczną.

W okresie wakacyjnym na terenie województwa zachodniopomorskiego prowadzona była akcja Państwowej Inspekcji Pracy pod hasłem **„Na fali pierwszej pracy”** poświęcona problemowi pracy na czarno, z którym boryka się wiele osób wykonujących pracę sezonową na Wybrzeżu. W ramach akcji w lipcu eksperci Państwowej Inspekcji Pracy udzielali porad w Międzyzdrojach, na Promenadzie Gwiazd oraz w Kołobrzegu, przy Latarni Morskiej.

Punkty informacyjne cieszyły się dużą popularnością zarówno wśród młodzieży, jak i osób dorosłych. Do dyspozycji odwiedzających były bezpłatne informatory z zakresu prawa pracy.

PUNKT INFORMACYJNY PIP NA PROMENADZIE W MIĘDZYDROJACH



Podczas akcji letniej udzielono prawie **200 porad**. Tematami najczęściej poruszonymi przez odwiedzających punkty informacyjne były: praca na podstawie umów cywilnoprawnych i wynagrodzenie za pracę.

W czerwcu przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy z województwa warmińsko-mazurskiego uczestniczyli również w Targach Pracy i Edukacji, które miały miejsce w Porcie Ekomarina w Giżycku. Targi pod hasłem „**Obierz kurs na karierę**” były skierowane głównie do absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczniów podejmujących prace sezonowe w czasie wakacji.

Ciekawą inicjatywą popularyzującą założenia programu „Kultura bezpieczeństwa” były, realizowane już po raz siódmy, **Warsztaty Edukacyjne** współorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie. Uczestnicy zajęć edukacyjnych mogli obserwować trzy scenki, dotyczące różnych sytuacji związanych z przyjęciem do pracy. Komentowali je inspektorzy pracy, przybliżając zagadnienia prawa pracy. Następnie młodzież zadawała pytania dotyczące ubezpieczeń społecznych pracowników, osób prowadzących działalność gospodarczą w Polsce i Unii Europejskiej. Wyczerpujących

odpowiedzi udzielali pracownicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dobre praktyki w zakresie bhp stosowane w jednej z dębickich firm zaprezentował pracownik firmy, specjalista w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Innowacje w dziedzinie bhp przedstawili natomiast uczniowie Zespołu Szkół Zawodowych Nr 1 na przykładzie czterech robotów z klocków lego pracujących jako manipulatory. W trakcie warsztatów zaprezentowano także drona i jego możliwości zastosowania w zakresie bhp. Z kolei uczniowie technikum zorganizowali pokaz kolekcji ubrań roboczych i środków ochrony dla ośmiu wybranych zawodów.

Ciekawą inicjatywą promowania programu PIP była także realizacja Międzyszkolnego **Konkursu Plastycznego** pod nazwą „Kultura bezpieczeństwa”, w którym wzięli udział uczniowie szkół ponadgimnazjalnych o profilu zawodowym, z terenu całego województwa łódzkiego. Konkurs cieszył się sporą popularnością wśród młodzieży. W 2017 r. zgłoszono ogółem **86 prac** konkursowych wykonanych przez 79 uczniów z 31 szkół ponadgimnazjalnych. Nagrodzone i wyróżnione prace zostały wykorzystane do opracowania kalendarza ściennego na 2018 r. pt. „Kultura bezpieczeństwa”.



OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W ŁODZI



Program edukacyjny Państwowej Inspekcji Pracy wzbudza coraz większe zainteresowanie wśród uczniów i pedagogów. Każdego roku wzrasta liczba szkół realizujących zajęcia w ramach „Kultury bezpieczeństwa”, do czego w znacznym stopniu przyczynia się również konkurs dla młodzieży z tych szkół pod nazwą „Poznaj swoje prawa w pracy”.

**OCENA REALIZACJI CELÓW
ZAŁOŻONYCH W PROGRAMACH
PREWENCYJNYCH PIP**

Programy prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy opierają się na zasadzie samokontroli, przeprowadzanej przez pracodawców uczestniczących w programach. Za pomocą narzędzi przygotowanych przez PIP, głównie *List kontrolnych z komentarzem*, pracodawcy porównują sytuację w swoim zakładzie pracy z obowiązującymi

przepisami. W przypadku stwierdzenia niezgodności przyjętych rozwiązań pracodawcy wdrażają działania naprawcze i dostosowują zakład pracy do obowiązujących norm. **Państwowa Inspekcja Pracy weryfikuje działania podejmowane przez uczestników programów prewencyjnych w drodze kontroli sprawdzających.**

W 2017 r. podczas realizacji działań prewencyjnych inspektorzy pracy przeprowadzili u pracodawców **1 021 kontroli oceniających dostosowanie przedsiębiorstw do obowiązujących przepisów prawa pracy i zrealizowanie celów oraz założeń 3 programów prewencyjnych:**

- ✓ „Prewencja wypadkowa” – dla małych zakładów pracy, zatrudniających do 49 pracowników, w których miały miejsce wypadki przy pracy;
- ✓ „Zdobądź Dyplom PIP” – program prewencyjny dla mikrozakładów ;
- ✓ „Zdobądź Dyplom PIP” – program prewencyjny dla zakładów usług leśnych.

ETAPY REALIZACJI PROGRAMÓW PREWENCYJNYCH



W roku sprawozdawczym w ww. programach prewencyjnych wzięło udział 1 355 pracodawców, a **1 022 z nich dotarło do etapu kontroli audytowych (75%)**. To zadowalający wynik biorąc pod uwagę, że uczestnikami programów prewencyjnych są mikroprzedsiębiorstwa i małe firmy zatrudniające do 50 pracowników. Zakres kontroli był ściśle powiązany z założeniami danego programu.

W programie skierowanym do zakładów usług leśnych kontrolą objęto 171 firm, które podjęły próbę uporządkowania u siebie w zakładzie zagadnień dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy i prawnej ochrony pracy. **Ponad 67% skontrolowanych firm zostało ocenionych pozytywnie** przez inspektorów prowadzących audyt. W trakcie kontroli **115 firm, które pozytywnie ukończyły program**, wydano **tylko 110 decyzji bhp**, a wystąpień dotyczących zagadnień prawnych **tylko 37**. To zadowalający wynik, jeśli weźmiemy

pod uwagę, jak niebezpieczna i wypadkogenna jest to branża.

W programie poświęconym **prewencji wypadkowej** weryfikacja zaangażowania pracodawców w realizację programu rozpoczęła się od analizy ankiet specjalistycznych. Szczególnie odpowiedzi na pytania otwarte dawały informacje, czy działania podjęte w firmie były przemyślane i spójne. Na tej podstawie inspektorzy pracy podjęli decyzję o **objęciu kontrolą 243 pracodawców**. W programie, jak co roku, najliczniej reprezentowane były branże o najwyższych wskaźnikach wypadkowości, tj. budownictwo i przetwórstwo przemysłowe. Kontrole sprawdzające wykazały **zrealizowanie założeń programu prewencyjnego przez ponad 67% skontrolowanych podmiotów**. Kontrole były ukierunkowane na zagadnienia oceny ryzyka zawodowego w świetle zaistniałych wypadków przy pracy oraz wdrażania środków profilaktycznych zapobiegających

wypadkom – adekwatnych do prawidłowo określonych przyczyn wypadku. W trakcie wizyt kontrolnych pracodawcy chętnie informowali o działaniach podjętych na etapie samokontroli. Bezpośredni kontakt z inspektorem jest zawsze okazją do upewnienia się, że podjęte samodzielnie działania były celowe i adekwatne do istniejących problemów.

W grupie zakładów, które nie zrealizowały założeń programu prewencyjnego i nie otrzymały pozytywnej oceny, również widać poprawę w porównaniu z poprzednim rokiem. W toku kontroli inspektorzy pracy wydali 6 decyzji wstrzymujących pracę (16 w 2016 r.), stwierdzono 17 wykroczeń przeciwko prawom pracownika (37 w 2016 r.), a 3 osoby odpowiedzialne za wykroczenia ukarano mandatami karnymi (6 w 2016 r.). Wyniki kontroli uczestników programu prewencyjnego pokazują, że pomimo niespełnienia wszystkich założeń programowych w tych firmach również następuje poprawa w dziedzinie bhp. Cieszy fakt, że w żadnym podmiocie nie stwierdzono problemów z wypłatą wynagrodzenia. Oceniając realizację założonych celów w omawianym programie, należy zdecydowanie stwierdzić, że w audytowanych zakładach pracy ograniczono występowanie zagrożeń wypadkowych. Wydane środki prawne, w większości, nie obejmowały zagadnień omawianych na szkoleniach i w narzędziach do samokontroli.

Najpopularniejszym programem prewencyjnym od lat pozostaje program skierowany do mikroprzedsiębiorców „Zdobądź Dyplom PIP”. W 2017 r. do programu przystąpiło **589** uczestników, z których **409 (ponad 69%) ukończyło program z wynikiem pozytywnym**, dostosowując swój zakład pracy do obowiązujących przepisów prawa.

W trakcie kontroli pracodawców, którzy nie zrealizowali założeń programu, inspektorzy pracy wydali 852 decyzje dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy, ale tylko 1 decyzję wstrzymującą pracę maszyn; zaledwie 2 pracodawców zostało ukaranych mandatami. Jak co roku kontrole były okazją do zadawania pytań. Udzielono 3,5 tys. porad z zakresu prawnej ochrony stosunku pracy, legalności zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podsumowując, należy zauważyć, że większość zakładów, które zadeklarowały uczestnictwo w programach prewencyjnych, sprostaa postawionemu sobie zadaniu i dostosowała własną firmę do wymogów prawa. Zauważalna jest również poprawa w przedsiębiorstwach, które uczestniczyły w działaniach prewencyjnych, ale nie otrzymały pozytywnej oceny w wyniku kontroli. Może to oznaczać, że część uczestników potrzebuje więcej czasu na realizację programu naprawczego.

KONKURSY I NAGRODY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

1. KONKURS „PRACODAWCA – ORGANIZATOR PRACY BEZPIECZNEJ”

XXIV edycja ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, podobnie jak w latach ubiegłych, promowała firmy wdrażające innowacyjne rozwiązania organizacyjne, poprawiające bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników. Istotnym elementem kryterium oceny była redukcja zagrożeń wypadkowych oraz stosowanie przez firmy wysokich standardów ochrony pracy. **W eliminacjach do konkursu wzięło udział 154 pracodawców.** Uczestnicy konkurują w 3 kategoriach zatrudnienia (do 49 pracowników, 50-249 i powyżej 250 pracowników). Na etapie regionalnym nagrodzono 98 zakładów oraz wyróżniono 17 firm, z których wyłoniono 34 finalistów cechujących się najwyższym profesjonalizmem w zakresie przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy. Na uroczystej gali pod patronatem Marszałka Sejmu Marka Kuchcińskiego, na Zamku Królewskim, **Główny Inspektor Pracy uhonorował statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS 9 laureatów.** W kategorii zakładów pracy zatrudniających do 49 pracowników nagrodzono między innymi Laboratorium Badań Napędów Lotniczych “Polonia Aero” Sp. z o.o. Jest to największy i najnowocześniejszy na świecie ośrodek prowadzący badania przemysłowe i prace rozwojowe w przemyśle lotniczym. Pracodawca dąży do ciągłego udoskonalania procesów pracy, któremu przyświeca cel „Safety First” – „Po Pierwsze Bezpieczeństwo”. Wśród wielu działań na rzecz poprawy warunków bhp można wymienić zamontowanie dodatkowej, dwudziestotonowej osłony turbiny, chroniącej pracowników prowadzących testy. Hałas emitowany przez sprężarkę ograniczono dzięki zainstalowaniu podwójnych bram rolowanych, dźwiękoszczelnych ścian i drzwi oraz zastosowanie tłumików akustycznych. Dla bezpieczeństwa prac prowadzonych na wysokości wykonano specjalne pomosty serwisowe. Instalację wież chłodniczych i kalenicę dachu otoczono balustradami, a drabiny prowadzące na dach i na wieże zastąpiono schodnikami serwisowymi. Ponadto, przy dojściu do suwnic i wzdłuż pomostów, zastosowano system drabin z zabezpieczeniem, ograniczając ryzyko upadku z wysokości. Obok inwestycji na rzecz innowacyjnych technologii, pracodawca dba o stały rozwój zawodowy kadry pracowniczej.

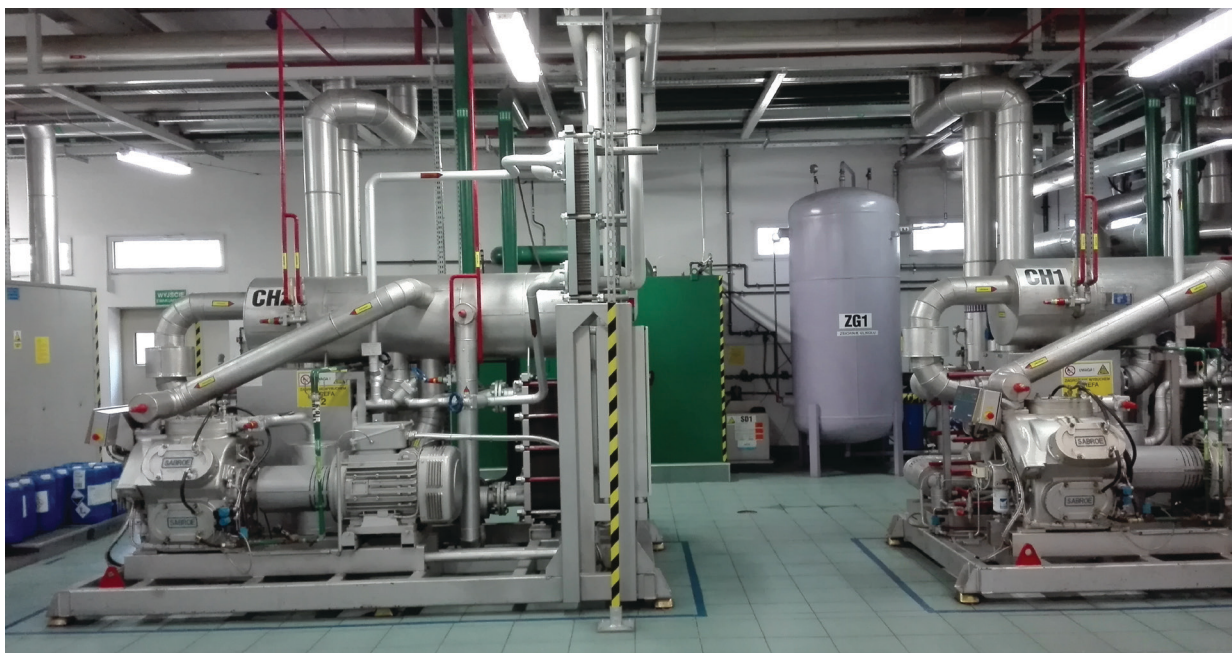
LABORATORIUM NAPĘDÓW LOTNICZYCH „POLONIA AERO” SP. Z O.O.



W kategorii zakładów pracy zatrudniających od 50 do 249 pracowników nagrodzono firmę NUTRICIA Zakłady Produkcyjne Sp. z o.o. Opole – Zakład Krotoszyn. W firmie tej opracowano i wdrożono specjalne procedury bezpieczeństwa w zakresie zagrożeń czynnikami niebezpiecznymi. Pracodawca dba o bezpieczne i higieniczne warunki pracy, przeprowadzając regularne audyty, podczas których sprawdzane jest bezpieczeństwo środowiska pracy oraz zachowania

pracowników. Zakład dokonuje corocznej aktualizacji oceny ryzyka zawodowego. Odzież robocza oraz środki ochrony indywidualnej dobierane są w zależności od rodzaju zagrożenia. W firmie wdrożono system zabezpieczeń LOTO oraz procedurę ADR, monitorującą przewóz materiałów niebezpiecznych. Pracownicy działają zgodnie z zasadą „zero wypadków przy pracy”. W ciągu ostatnich trzech lat w zakładzie nie odnotowano żadnego wypadku przy pracy.

NUTRICIA ZAKŁADY PODUKCYJNE SP. Z O.O. OPOLE – ZAKŁAD KROTOSZYN



W kategorii zakładów pracy zatrudniających powyżej 250 pracowników uhonorowano m.in. firmę DEFRO Sp. z o.o. Spółka komandytowa – Zakład produkcyjny w Rudzie Strawczyńskiej. Z niewielkiego zakładu rzemieślniczego DEFRO rozwinęło się w największą w Polsce firmę produkującą kotły c.o. na paliwa stałe, zatrudniającą ponad pół tysiąca pracowników. Aby poprawić ich bezpieczeństwo i komfort, firma na szeroką skalę korzysta z robotów spawalniczych, a w centrum obróbki laserowo-plazmowej zautomatyzowano systemy załadowczo-rozładowcze. Na stanowiskach spawalniczych zainstalowano dodatkowe oświetlenie, wciągarki łańcuchowe oraz suwnicę sterowaną

z poziomu roboczego. Wykonano ścianę działową oddzielającą wydział spawalniczy od kabiny lakierniczej. Zakupiono i zainstalowano nowoczesną, automatyczną linię lakierni proszkowej w nowo wybudowanej hali produkcyjnej. W celu ograniczenia zapylenia w hali produkcyjnej zamontowano instalację odciągową i dodatkowe wentylatory dachowe. Aby ograniczyć czas narażenia na hałas, wprowadzono dodatkowe przerwy w pracy. W celu poprawy bezpieczeństwa poruszania się po zakładzie zmieniono organizację dróg transportowych. Z myślą o przyszłości DEFRO promuje zasady bezpiecznej pracy wśród najmłodszych uczniów z pobliskiej szkoły.

DEFRO Sp. z o.o. SPÓŁKA KOMANDYTOWA – ZAKŁAD PRODUKCYJNY W RUDZIE STRAWCZYŃSKIEJ



UROCZYSTA GALA NA ZAMKU KRÓLEWSKIM – 29 LISTOPADA 2017 R.



Zwycięzcy tegorocznej edycji zostali wpisani na prestiżową „Złotą Listę Pracodawców”. Wszyscy nagrodzeni stanowią świetny wzór pracodawcy dbającego o systematyczną poprawę stanu bhp.

2. NAGRODA IM. HALINY KRAHESKIEJ

Nagroda im. Haliny Krahelskiej przyznawana jest za wybitne osiągnięcia w dziedzinie prewencji zagrożeń zawodowych, nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, wynalazczości, projektowania i wdrażania

bezpiecznych technik i technologii w zakresie ochrony pracy, a także popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa pracujących. **W 2017 r. Główny Inspektor Pracy przyznał Nagrodę im. Haliny Krahelskiej 11 Laureatom.** Nagrodzeni zostali przedstawiciele parlamentu, organizacji związkowych i społecznych oraz administracji publicznej działający na rzecz ochrony pracy. Wśród tej grupy byli również przedstawiciele pracodawców, a także wieloletni, zasłużony inspektor pracy. Uroczyste wręczenie nagród nastąpiło podczas gali na Zamku Królewskim.

LAUREACI NAGRODY IM. HALINY KRAHESKIEJ W 2017 R.



NAGRODA GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY IM. HALINY KRAHESKIEJ ZA WYBITNE DOKONANIA NA RZECZ OCHRONY CZŁOWIEKA W PRACY



3. KONKURS WIEDZY O PRAWIE PRACY I BHP DLA UCZNIÓW SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY”

Ogólnopolski konkurs pn. „Poznaj swoje prawa w pracy” jest organizowany przez Państwową Inspekcję Pracy od roku 2013 w szkołach uczestniczących w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Celem konkursu jest promocja proaktywnych postaw i osiągnięć uczniów szkół ponadgimnazjalnych w zakresie wiedzy o bhp i prawie pracy oraz popularyzowanie kultury bezpieczeństwa wśród młodych ludzi.

Od początku roku szkolnego 2016/2017 realizowano etap szkolny IV edycji konkursu. Do jego organizacji przystąpiły **344 szkoły** (w I edycji – 275 szkół, w II – 301, w III edycji 327). Etap szkolny konkursu przeprowadzony został w listopadzie 2016 r. Wzięło w nim udział **8 446 uczniów**, a do etapu regionalnego zakwalifikowało się łącznie 626 uczniów wyłonionych w drodze eliminacji w I etapie konkursu.

Okręgowi inspektorzy pracy i powoływane przez nich okręgowe komisje konkursowe wspierani byli przez przedstawicieli samorządów, partnerów społecznych, kuratorium oświaty, a także przez inne instytucje oświatowe. W wielu województwach konkurs odbywał się pod honorowym patronatem marszałków województw, prezydentów miast oraz kuratorów oświaty. Finał konkursu odbył się 25 kwietnia 2017 r. w Warszawie, w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy. W rywalizacji o zwycięski tytuł wzięło udział 48 laureatów II etapu konkursu.

Rywalizację zwyciężyła uczennica z Liceum Ogólnokształcącego im. Stefana Czarnieckiego w Nisku. Drugie miejsce zajęła uczennica z Zespołu Szkół nr 1 im. Powstańców Wielkopolskich w Swarzędzu, a trzecie miejsce zdobyła uczennica z Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych w Białymstoku. Laureatki wykazały się doskonałą znajomością zagadnień z zakresu prawa pracy, w tym przepisów dotyczących bhp, oraz legalności zatrudnienia.

4. KONKURS DLA PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

W roku 2017 odbyła się XVII edycja Ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”. Konkurs jest organizowany przez Związek Rzemiosła Polskiego we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy i ma na celu popularyzowanie wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz zasad

bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów uczących się zawodu w rzemiośle. Uczestnikami konkursu byli młodociani reprezentujący różne zawody (np. murarz, tokarz, cukiernik, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, kucharz, elektryk). **Do etapu regionalnego przystąpiło 586 uczniów z 26 izb rzemieślniczych, a do finału zakwalifikowało się 46 osób.** Uczestnicy finału odpowiadali na 80 pytań pisemnych (testowych) z zakresu: prawnej ochrony i technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii, przepisów przeciwpożarowych oraz zasad udzielania pierwszej pomocy. Poziom wiedzy uczestników był bardzo wysoki. Zwycięzcą został uczeń z Zespołu Szkół Usługowo-Gospodarczych w Pleszewie, przygotowujący się do zawodu monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Kaliszu; drugie miejsce zdobył przyszły mechanik pojazdów samochodowych ze szkoły zawodowej w Dobrzenu Małym na Opolszczyźnie; trzecie miejsce zajęła uczennica przygotowująca się do zawodu fryzjera z Zespołu Szkół nr 1 im. Powstańców Wlkp. w Ostrzeszowie.

5. KONKURS „BUDUJ BEZPIECZNIE”

Po raz kolejny na poziomie regionalnym zorganizowano konkurs „Buduj bezpiecznie”, którego celem jest promowanie wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy w procesie realizacji obiektu budowlanego. W konkursie mogą uczestniczyć pracodawcy – wykonawcy robót na budowach, którzy w trakcie konkursu co najmniej zamkną etap stanu surowego. W 2017 r. w konkursie uczestniczyło **161 firm**; wręczenie nagród odbyło się podczas uroczystych spotkań w obecności przedstawicieli partnerów społecznych, w tym organizacji związków zawodowych, organizacji pracodawców, a także ZUS, władz samorządowych oraz przedstawicieli największych firm budowlanych i mediów.

6. KONKURS „BEZPIECZNE GOSPODARSTWO ROLNE”

Do XV edycji ogólnopolskiego konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” przystąpiło 1 021 gospodarstw rolnych. Organizatorami konkursu były Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Państwowa Inspekcja Pracy. Oprócz głównych organizatorów, zwłaszcza na szczeblach regionalnych, w realizację zadań konkursowych

włączały się ośrodki doradztwa rolniczego, samorządy terytorialne i zawodowe, organizacje społeczne, instytucje oraz redakcje mediów lokalnych i o zasięgu ogólnopolskim. Konkurs przebiegał pod patronatem honorowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy.

Zgodnie z regulaminem komisje konkursowe oceniały:

- ład i porządek w obrębie podwórza, zabudowań i stanowisk pracy,
- stan budynków inwentarskich i pomieszczeń gospodarczych,
- wyposażenie w osłony ruchomych części maszyn i urządzeń rolniczych,
- stan techniczny pilarek tarczowych i łańcuchowych,
- warunki obsługi i chowu zwierząt,
- stosowanie i jakość środków ochrony indywidualnej,
- rozwiązania techniczne i organizacyjne wdrożone w gospodarstwie w celu ograniczenia ryzyka wypadku i zwiększenia bezpieczeństwa pracy,
- organizację miejsc wypoczynku i zabawy dzieci.

W wyniku oceny gospodarstw w pierwszym etapie zakwalifikowano do etapu wojewódzkiego po trzy gospodarstwa, które uzyskały najwyższe oceny. Właściciele tych gospodarstw korzystając z fachowej pomocy ekspertów Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Państwowej Inspekcji Pracy, dokonywali kolejnych zmian służących poprawie bezpieczeństwa przed oceną komisji wojewódzkich. Po zakończeniu etapu wojewódzkiego

znane były nazwiska właścicieli 16 gospodarstw, którzy trafili do finału krajowego. Laureaci poszczególnych etapów otrzymywali nagrody rzeczowe ufundowane przez organizatorów, w tym przez okręgowych inspektorów pracy.

Następnie Centralna Komisja Konkursowa, powołana przez Prezesa KRUS, wizytowała gospodarstwa laureatów etapu wojewódzkiego. W każdym z gospodarstw zakwalifikowanych do finału obserwowano ład i porządek w obejściu, dobrze zaplanowane i utrzymane oraz oświetlone ciągi komunikacyjne, bardzo dobry stan techniczny maszyn i urządzeń, właściwie wyposażone w narzędzia warsztaty, poszanowanie środowiska naturalnego. Z rozmów z uczestnikami finału wynika, że troska o własne środowisko i miejsce pracy to często efekt pracy kilku pokoleń, a nie doraźne działania związane z udziałem w konkursie.

Po zakończeniu trzytygodniowych wizytacji Centralna Komisja Konkursowa wyłoniła zwycięzców, uznając za **najbezpieczniejsze w 2017 r. gospodarstwo** państwa Beaty i Piotra Kondrackich z Górnego w woj. Lubelskim; nagrodą był traktor ufundowany przez Prezesa KRUS. Drugie miejsce przyznano państwu Dorocie i Kazimierzowi Dąbrowskim z Dębowca w woj. podkarpackim. Trzecie miejsce przypadło panu Arkadiuszowi Parkitnemu z Koniczek w woj. śląskim. Za zajęcie drugiego i trzeciego miejsca laureatów uhonorował nagrodami pieniężnymi Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi.

NAGRODA GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY



Zestaw urządzeń i narzędzi do zmiany kół ciągnikowych, ułatwiający bezpieczną pracę

Przyznano dwa równorzędne wyróżnienia specjalne za stosowanie bezpiecznych i innowacyjnych technologii produkcji rolniczej: państwu Beacie i Zbigniewowi Kołoszycyom z Nowin Wielkich w woj. lubuskim oraz państwu Marii i Januszowi Szczypiorom z Łyśniewa w woj. pomorskim.

Nagrodę specjalną Głównego Inspektora Pracy za stosowanie innowacyjnych rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym przyznano państwu Alicji, Waldemarowi i Arkadiuszowi Przygodzińskim z Dąbrowy Biskupiej w woj. kujawsko-pomorskim.

Wszyscy wyróżnieni i pozostali uczestnicy finału otrzymali od organizatorów nagrody rzeczowe, dyplomy i listy gratulacyjne na uroczystości towarzyszącej wystawie maszyn rolniczych „Agroshow” w Bednarach koło Poznania.

Zainteresowanie rolników konkursem jest nadal duże; będzie on kontynuowany w kolejnych latach. Postawiony od pierwszej edycji cel, jakim jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych, przynosi trwałe efekty. Liczba wypadków w rolnictwie sukcesywnie maleje, a dotychczasowi laureaci znajdują naśladowców, którzy chcą poddać weryfikacji swoje dokonania w dziedzinie bezpieczeństwa w ramach konkursu.

WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI, DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA PIP, TARGI, WYSTAWY

W ramach współpracy z partnerami społecznymi w okręgowych inspektoratach pracy zorganizowano **462 szkolenia** z zakresu prawa pracy, bhp oraz legalności zatrudnienia, w których uczestniczyło **13 809 osób**, w tym m.in. 3 732 społecznych inspektorów pracy, 2 742 pracodawców, 1 620 pracowników służby bhp, 1 053 pracowników oraz 938 związkowców. Przykładowo, OIP w Kielcach przeprowadził szkolenia dla organizacji związkowych na temat zmian przepisów prawa pracy, udziału SIP w zespołach powypadkowych, badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz minimalnego wynagrodzenia za pracę. Odbyły się także spotkania szkoleniowe we współpracy z Oddziałami Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Służby BHP w Kielcach i Starachowicach na temat zmian w Kodeksie pracy i nowo wprowadzonych wymagań dla środków ochrony indywidualnej. Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie organizował szkolenia na placach budów. Przykładem

może być szkolenie na terenie budowy drogi S7 zorganizowane dla pracodawców, kierowników budów oraz służby bhp w zakresie prac szczególnie niebezpiecznych oraz środków ochrony indywidualnej. Natomiast Oddział PIP w Sieradzu przygotował m.in. szkolenia: „Prawo pracy w roku 2017”, „Zmiany w przepisach prawa pracy oraz wybrane zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy na tle działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy”, współorganizowane przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP. Inspektorat w Rzeszowie we współpracy z ZUS oraz z Uniwersytetem Rzeszowskim zorganizował spotkanie pt. „(Nie)pełnosprawny w pracy i biznesie”, uczestniczył w „Giełdzie pracy osób niepełnosprawnych”, przygotowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Rzeszowie oraz Podkarpacki Oddział PFRON. Odwiedzający giełdę mogli skorzystać z porad z zakresu prawa pracy oraz otrzymać materiały informacyjno-szkoleniowe wydawane przez PIP.

W roku sprawozdawczym przeprowadzono również **1 297 działań popularyzujących** tematykę prawa pracy, bhp oraz legalności zatrudnienia, którymi objęto ponad **10 tys. osób**, w tym m.in. **2 399 pracodawców, 1 063 pracowników oraz 1 022 studentów**. Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zorganizował na przykład konferencję naukową pn. „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: inspekcja pracy – umowy terminowe”. Głównymi tematami konferencji odbywającej się w Collegium Iuridicum Novum Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza były praktyczne i prawne aspekty umów terminowych. Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu w swoim wystąpieniu podkreśliła, że obecna konferencja poświęcona umowom terminowym wychodzi naprzeciw oczekiwaniom środowisk naukowych w Polsce. Z kolei prof. dr hab. Ewa Łętowska, sędzia Naczelnego Sądu Administracyjnego i Trybunału Konstytucyjnego zwróciła uwagę na istniejące mity na temat swobody kontraktowania umów, w tym również umów o pracę. Zastępca Głównego Inspektora Pracy Dariusz Mińkowski przedstawił natomiast wnioski z działalności kontrolnej PIP w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących umów terminowych.

Innym przykładem działania związanego z popularyzacją tematyki prawa pracy był „Światowy dzień bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy”, zorganizowany przez OIP w Szczecinie we współpracy z ZUS. Przedsięwzięcie umożliwiło wymianę dobrych praktyk i budowanie płaszczyzny współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami w zakresie bhp. Z kolei OIP we Wrocławiu

współorganizował następujące konferencje: „Wyzwania współczesnego rynku pracy”, „Zatrudnienie i bezrobocie XXI wieku”, seminaria: „Zatrudnianie obcokrajowców” oraz „Warunki środowiska pracy a zdrowie pracownika”, a także wykład nt. roli PIP w kształtowaniu warunków środowiska pracy. Z kolei OIP w Zielonej Górze zorganizował konferencję „Włącz bezpieczeństwo”, natomiast OIP w Opolu konferencję „Innowacyjna edukacja pracownicza: poznaj prawo pracy zanim podejmiesz pierwsze zatrudnienie”, a także debatę społeczną pod hasłem „Bezpieczeństwo w rolnictwie” oraz prelekcję „Tydzień przedsiębiorcy” związaną z outsourcingiem pracowniczym.

Przedstawiciele PIP uczestniczyli również w pracach komisji konkursowych (np. przy konkursie stolarskim „Bezpieczna obróbka drewna” dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych kształcących się w zawodzie stolarza, konkursie dla pracodawców „Lodołamacze 2017”, konkursie plastycznym „Moja bezpieczna szkoła” oraz konkursie „O Srebrną Siekię Nadleśniczego Nadleśnictwa Rudka”).

Ponadto, oprócz powyższych inicjatyw, były podejmowane również działania popularyzacyjno-medialne. Przykładowo OIP w Białymstoku współpracował przy cyklu audycji radiowych „Masz prawo” emitowanych na antenie lokalnego radia, w trakcie których inspektorzy na żywo udzielali porad prawnych. Z kolei inspektorzy pracy z Krakowa opracowywali cykliczne artykuły do miesięcznika „Atest” dot. interpretacji przepisów prawa pracy na konkretnych przykładach. Inspektorat w Kielcach przygotował informacje publikowane w 38 lokalnych środkach masowego przekazu, głównie nt. zmian w Kodeksie pracy, minimalnego wynagrodzenia, obowiązków pracodawcy w zakresie wypłaty świadczeń pracowniczych, ewidencji czasu pracy (rozgłośnie: Radio Kielce, Radio eM, Radio RMF Maxx, Radio Eska, Radio Fama, gazety: „Echo Dnia”, „Gazeta Ostrowiecka”, „Tygodnik Starachowicki”, „Gazeta Jędrzejowska”, „Gazeta Wyborcza”, miesięcznik ZZ „Budowlani” oraz TVP-3 Kielce i TV Świętokrzyska, a także portal internetowy „Wrota świętokrzyskie”).

W ramach dodatkowych **działań promocyjnych** Państwowa Inspekcja Pracy organizowała stoiska informacyjne podczas ogólnopolskich, regionalnych i lokalnych targów pracy w różnych miejscach na terenie całego kraju, gdzie były udzielane porady prawne i dystrybuowane publikacje z zakresu prawnej ochrony pracy. I tak np. OIP w Lublinie wziął udział w Targach Pracy, zorganizowanych przy udziale lubelskiego

Wojewódzkiego Urzędu Pracy; OIP w Poznaniu zorganizował stoisko podczas Targów Pracy i Edukacji Zawodowej przy udziale Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrowie Wielkopolskim; OIP w Warszawie wziął udział w 11. Targach Pracy organizowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz urzędy dzielnic. Z kolei OIP w Łodzi zorganizował stoiska promocyjne, m.in. podczas konferencji „Profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników w zakładzie pracy”, „Bezpieczna eksploatacja maszyn i urządzeń technicznych”, „Bezpieczeństwo urządzeń technicznych – projektowanie, wytwarzanie, eksploatacja” oraz Targów INTERBUD.

W 2017 r. ukazały się **drukiem 22 pozycje**, spośród których 8 to nowe tytuły. Wydano 6 ulotek: „Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne”, „Profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników”, „Prawa pracownika w zakresie bhp”, „Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp”, „Ochrona pracy kobiet i młodocianych” i „Umowy terminowe”.

Publikacje stanowiły merytoryczne wsparcie kampanii „Pracuję legalnie”.

Natomiast nowe broszury to: „Wypadki przy obróbce drewna. Poradnik dla pracowników i pracodawców” – wsparcie kampanii „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna” oraz „Niebezpieczny azbest”.

Nowością był także pakiet „**Pierwsza kontrola**”, zawierający zaktualizowane wznowienia broszur o problematyce prawnej w tematycznej teczkę papierowej (3 tys. egzemplarzy). W cyklu wydawniczym dotyczącym budownictwa została wznowiona broszura zawierająca zestaw kart stanowiskowych „Bezpieczeństwo na stanowiskach pracy” oraz ulotka „Poślizgnięcia i potknięcia”.

Do oferty wydawniczej wróciła również m.in. zaktualizowana broszura „Wypadek przy pracy” (10 tys. egzemplarzy).

Łączny nakład publikacji wyniósł **362 tys. egzemplarzy**, w tym 120 tys. stanowiło 12 kart z cyklu „Bezpieczne wykonywanie pracy w rolnictwie”, po 10 tys. egzemplarzy każda.

Wszystkie publikacje są dostępne w wersji elektronicznej do pobrania z witryny internetowej urzędu www.pip.gov.pl. Dystrybucja pozycji drukowanych odbywa się za pośrednictwem okręgowych inspektoratów pracy.

PODSUMOWANIE

- Działalność prewencyjna i promocyjna Państwowej Inspekcji Pracy skierowana jest do branż o dużej skali wypadkowości i zagrożeń zawodowych. Jest też znakomitym uzupełnieniem kontroli, zwłaszcza w zakładach, w których nie było inspektora pracy, a wielość narzędzi informacyjno–edukacyjnych przygotowanych przez PIP pozwala osiągnąć efekt synergii w skutecznym egzekwowaniu przepisów prawa pracy oraz zapewnianiu bezpiecznych warunków w miejscu pracy.
- W 2017 r. prowadzone były **programy prewencyjne i informacyjne** jako realne wsparcie pracodawców w dążeniu do poprawy warunków pracy. Działania te od lat spotykają się z dobrym odbiorem pracodawców, którzy cenią sobie możliwość skorzystania z bezpłatnej pomocy specjalisty z inspekcji. Najważniejszym motywem udziału pracodawców w programach prewencyjnych, w świetle ich deklaracji, była chęć „poddania się kontroli, uzyskanie wskazówek, co do nieprawidłowości, sprawdzenie stosowanych rozwiązań”. Natomiast chęć modernizacji i dostosowania firmy do przepisów przyświecała co trzeciemu pracodawcy.
- Strategiczne cele stawiane przed urzędem znajdują swoje odzwierciedlenie w realizowanych przez PIP kampaniach „**Pracuj legalnie**” oraz „**Włącz**

bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Działania **długofalowe** pozwalają dotrzeć z ofertą do **większej liczby pracodawców** (materiały informacyjne, szkolenia, udział w programie naprawczym) niż w cyklach rocznych. Trzeba bowiem mieć świadomość, że zmiana poglądów i postaw pracodawców oraz pracowników to zadanie na wiele lat.

- Działalność edukacyjna skierowana do młodzieży i realizowana w ramach „**Kultury bezpieczeństwa**” oraz konkursy wspierające ten program z roku na rok cieszą się coraz większym powodzeniem. Edukacja młodych ludzi, którzy wkrótce rozpoczną swoją karierę zawodową, pozwoli im wejść w środowisko pracy ze świadomością potencjalnych zagrożeń i niebezpieczeństw.
- Obserwacje z wizytacji gospodarstw rolnych potwierdzają, że działalność prewencyjna i edukacyjna w rolnictwie powinna być kontynuowana w kolejnych latach. Należy przy tym dążyć do jak najlepszej koordynacji działań wszystkich instytucji zaangażowanych w poprawę bezpieczeństwa pracy na wsi.

Wyzwaniem na kolejne lata pozostaje skuteczne zachęcanie pracodawców do skorzystania z oferty prewencyjnej PIP. Nasze doświadczenia pokazują, że w dużej części udział pracodawców w programach prewencyjnych jest inicjowany przez kontakt z pracownikiem inspekcji. Szansą na dotarcie z ofertą PIP do szerszej grupy pracodawców może być wsparcie partnerów społecznych w tym działaniu.

VII.

WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA



1. WSPÓŁPRACA KRAJOWA

Państwowa Inspekcja Pracy współpracując z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli warunków pracy, instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy, a także placówkami naukowo-badawczymi dokłada wszelkich starań, by skutecznie realizować ustawowe zadania na rzecz ochrony pracy. Przyjęte w roku sprawozdawczym priorytety działania ukierunkowane były szczególnie na realizację zadań programowych PIP oraz wniosków i zaleceń, które

przyniosły debaty parlamentarne, posiedzenia Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Rady Ochrony Pracy. Współpraca między poszczególnymi urzędami i instytucjami polegała na wymianie informacji, które wykorzystywane były w celu eliminowania bieżących problemów ochrony pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do właściwych organów i urzędów 15,8 tys. powiadomień o wynikach kontroli. Ponadto na wniosek zainteresowanych stron przeprowadzono 3,8 tys. kontroli, a wspólnie z innymi organami 680.

Współdziałanie PIP z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy (wybrane dane liczbowe)

Wyszczególnienie	Kontrole wspólne			Kontrole na wniosek organu współdziałającego			Zawiadomienia o wynikach kontroli przeprowadzonych przez PIP		
	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015
Rok	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015
Prokuratura	4	10	5	89	58	62	292	232	247
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	88	11	2	443	309	310	1 676 +77*	1 256 +56*	1 462 +131*
Wojewodowie	5	4	6	103	113	141	580	409	315
Najwyższa Izba Kontroli	0	0	0	52	117	11	8	116	8
Urząd kontroli skarbowej, urzędy skarbowe	13	15	8	690	688	697	963	939	981
Urzędy górnicze	18	11	18	5	10	14	6	16	21
Urząd Dozoru Technicznego	9	4	10	9	14	7	1 109	1 092	1 235
Transportowy Dozór Techniczny	1	2	0	6	6	2	18	17	18
Urząd Transportu Kolejowego	0	2	7	23	11	11	18	16	18
Państwowa Inspekcja Sanitarna	5	13	8	135	143	153	252	267	328
Inspekcja Ochrony Środowiska	15	9	15	32	26	19	42	38	51
Państwowy nadzór budowlany	13	8	12	28	14	29	246	275	232
Inspekcja Transportu Drogowego	1	0	0	14	10	13	27	23	26
Państwowa Straż Pożarna	21	13	24	9	19	11	102	120	91
Policja	180	233	181	421	358	366	582	570	620
Urzędy celne	3	5	6	153	102	182	190	95	165
Straż Graniczna	196	148	104	65	43	59	673	464	306
Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy	0	0	0	35	46	45	138	159	234
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	0	0	0	18	39	15	25	48	34
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	0	0	0	8	1	1	1 351	1 380**	1 365**
Marszałkowie województw	0	0	0	9	24	12	85	84	114
Starostowie, prezydenci miast	0	2	1	171	182	235	398	549	1 047
Wójtowie, burmistrzowie	0	0	0	7	16	8	46	40	79
Wojewódzkie urzędy pracy	0	0	0	19	42	32	23	55	51
Powiatowe urzędy pracy	3	5	3	505	532	618	493	515	660

* informacje o nieprawidłowościach dot. formularza ZUS IWA

** zawiadomienia kierowane przez PIP zgodnie z ustawą o systemie oceny zgodności

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY NA FORUM:

• komisji sejmowych i senackich

Główny Inspektor Pracy oraz pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w **11** posiedzeniach sejmowej **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, podczas których przedstawiono opracowania i materiały związane z realizacją ustawowych zadań urzędu:

- ✓ Program działania Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2017;
- ✓ Ocena skuteczności działań prewencyjnych skierowanych do pracodawców, prowadzonych przez PIP w latach 2013-2015;
- ✓ Realizacja programu prewencyjnego Państwowej Inspekcji Pracy poświęconego minimalnym wymaganiom dotyczącym bezpieczeństwa pracy w zakresie użytkowania maszyn;
- ✓ Działania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie nadzoru rynku, związane z maszynami i innymi urządzeniami technicznymi użytkowymi w zakładach pracy;
- ✓ Zapobieganie nielegalnemu zatrudnianiu oraz ochrona praw pracowniczych cudzoziemców, w tym w szczególności obywateli Ukrainy – doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy w świetle wyników kontroli przeprowadzonych w latach 2014-2016;
- ✓ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. wraz ze stanowiskiem Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP – wspólne posiedzenie z Komisją Polityki Społecznej i Rodziny;
- ✓ Zawieranie umów terminowych w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy;
- ✓ Kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy wśród młodzieży poprzez działania informacyjno-edukacyjne Państwowej Inspekcji Pracy;
- ✓ Pierwsza kontrola jako nowa formuła oddziaływania na stan przestrzegania prawa pracy przez pracodawców;
- ✓ Analiza czynników wpływających na zaistnienie wypadków podczas eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych;
- ✓ Współpraca międzynarodowa Państwowej Inspekcji Pracy;
- ✓ Sprawozdanie z wykonania budżetu państwa za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r. wraz z Analizą NIK w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy – dochody i wydatki – rozpatrzenie i zaopiniowanie dla Komisji Finansów Publicznych.

Dodatkowo kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy brało udział w **2** posiedzeniach komisji poświęconych rozpatrzeniu i zaopiniowaniu rządowego projektu ustawy budżetowej na rok 2018 w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy.

W okresie sprawozdawczym przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w **17** posiedzeniach różnych **sejmowych komisji, podkomisji i komisji nadzwyczajnych**, rozpatrujących opracowania dotyczące warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym w posiedzeniach **Komisji Polityki Społecznej i Rodziny** rozpatrującej m.in. obywatelski projekt *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele*, a także rządowy projekt *ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw*.

Ponadto przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w **5** posiedzeniach **komisji senackich**.

• Rady Ochrony Pracy

W 2017 r. odbyło się **12** posiedzeń plenarnych **Rady Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej**, podczas których zaprezentowano informacje i opracowania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące wyników działalności urzędu.

Wśród poruszanych przez Radę tematów znalazły się takie zagadnienia, jak:

- ✓ Identyfikacja rodzajów działalności i grup pracowników o zwiększonym ryzyku wypadku przy pracy na podstawie analiz trendów długoterminowych;
- ✓ Ograniczanie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych;
- ✓ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r.;
- ✓ Bezpieczeństwo publiczne w świetle przepisów dot. czasu pracy w ochronie zdrowia i transporcie;
- ✓ Problemy nadzoru rynku w obszarze środków ochrony indywidualnej w kontekście przygotowań do stosowania nowej europejskiej regulacji prawnej zastępującej dyrektywę 89/686/EWG;
- ✓ Poprawa skuteczności systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w świetle wymagań nowej normy ISO 45 001;
- ✓ Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2018 r.

Zalecenia i wnioski Rady Ochrony Pracy sformułowane w *stanowiskach* odnoszących się do sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz innych

zagadnień będących przedmiotem obrad Rady znajdują odzwierciedlenie w realizowanych przez urząd działaniach nadzorczo-kontrolnych i prewencyjnych.

- **Rady Dialogu Społecznego**

W 2017 r. przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, w tym kierownictwo urzędu, uczestniczyli w plenarnych posiedzeniach Rady Dialogu Społecznego, jak również zespołów problemowych funkcjonujących w ramach RDS.

WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI INSTYTUCJONALNYMI

Państwowa Inspekcja Pracy w roku 2017 kontynuowała współdziałanie z organami nadzoru i kontroli na rzecz ochrony pracy poprzez realizację działań w ramach zawartych porozumień. Współpraca ta wyrażała się w przekazywaniu informacji, podejmowaniu działań interwencyjnych i wspólnych kontroli w związku ze zgłaszanymi skargami i sygnałami wskazującymi na możliwość naruszania przepisów prawa pracy.

Dążenie Państwowej Inspekcji Pracy do skutecznego zwalczania i zapobiegania przestępczości przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową przyczyniło się do podpisania przez Głównego Inspektora Pracy i zastępcę **Prokuratora Krajowego** porozumienia aktualizującego obowiązujący dokument w sprawie współdziałania stron. Zakres współpracy obejmuje zagadnienia naruszania praw pracowniczych, nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, bieżących problemów dochodzeń powypadkowych, a także głównych zagrożeń występujących w zakładach pracy. Dzięki podjętej inicjatywie jednostki organizacyjne prokuratury zobowiązały się w szczególności do niezwłocznego informowania właściwego okręgowego inspektoratu pracy o wszczęciu postępowania, umożliwienia inspektorowi pracy zapoznania się z materiałem dowodowym przed wydaniem postanowienia o umorzeniu postępowania oraz do niezwłocznego zawiadomienia właściwego okręgowego inspektoratu pracy o zakończeniu postępowania przygotowawczego w sprawach o przestępstwa, a także skierowaniu do sądu aktu oskarżenia lub wniosku o warunkowe umorzenie postępowania.

W ramach współpracy inspektorzy przeprowadzali kontrole na wniosek prokuratury (wnioski prokuratorów o przeprowadzenie kontroli dotyczyły głównie legalności zatrudnienia, przestrzegania przepisów i zasad bhp oraz wypadków przy pracy), udostępniali dokumentację z kontroli oraz dokonywali wspólnych ustaleń okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy. Współpraca polegała również na wymianie

informacji w ramach postępowań przygotowawczych wszczętych z zawiadomień inspektorów pracy o szczególnie nagannych praktykach pracodawców, wyczerpujących znamiona przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, o działalności instytucji państwowych lub wiarygodności dokumentów.

Przedstawiciele inspekcji w celu wymiany doświadczeń uczestniczyli w spotkaniach z prokuratorami pełniącymi funkcje koordynatorów ds. współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, podczas których na bieżąco konsultowali problemy związane z prowadzonymi postępowaniami.

W celu doskonalenia współpracy z partnerami porozumień kontynuowane były spotkania szkoleniowe w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu. Podczas spotkania przedstawiciele **Związku Rzemiosła Polskiego** i Państwowej Inspekcji Pracy omówiono perspektywy współpracy w sferze ochrony pracy w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach oraz wyniki kontroli przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, wypłacania minimalnej stawki godzinowej dla umów zlecenia, legalności zatrudnienia, stanu wypadkowości wśród pracowników młodocianych.

Współdziałanie z przedstawicielami **wymiaru sprawiedliwości** zdominowały czynności o charakterze procesowym, w ramach których inspektorzy pracy wielokrotnie występowali w charakterze oskarżycieli publicznych w sprawach o wykroczenia i byli przesłuchiwani w charakterze świadków na okoliczność ustaleń dokonanych w toku kontroli. Na wniosek sądów udostępniali również dokumentację z kontroli. Dotyczyło to głównie przypadków związanych z łamaniem praw pracowniczych, jak również wydaniem dokumentacji z badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy.

Kontynuowano współpracę z **Biurem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych**. Współpraca polegała przede wszystkim na wymianie doświadczeń. Okręgowe inspektoraty pracy przekazywały GIODO informacje o przypadkach podejrzenia naruszania przez pracodawców przepisów *ustawy o ochronie danych osobowych*, natomiast GIODO przekazywał stanowiska organu dotyczące danych osobowych pracowników.

W ramach realizacji porozumienia przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w dorocznej konferencji związanej z obchodami Dnia Ochrony Danych Osobowych oraz międzynarodowej konferencji pt. „Niezmienne wartości i ich skuteczna ochrona w dobie przemian” zorganizowanej przez GIODO w siedzibie Sejmu RP, pod honorowym patronatem Marszałka Sejmu RP.

Wspólnie z przedstawicielami **Państwowej Straży Pożarnej i Inspekcji Ochrony Środowiska** Państwowa

Inspekcja Pracy kontynuowała działania kontrolne i prewencyjne w zakładach dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej w branży naftowej i gazowej oraz zakładach azotowych. Celem współdziałania była wymiana doświadczeń i dobrych praktyk umożliwiająca rozwiązywanie problemów prawnych i technicznych, związanych z szeroko rozumianym bezpieczeństwem w tych zakładach. Wspólne działania stymulowały przedsiębiorstwa, zgodnie z założeniami, do systematycznej poprawy bezpieczeństwa w trzech wzajemnie uzupełniających się obszarach: ochrony pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska. Zachęcano do prowadzenia systematycznych samokontroli, które pomagają pracodawcom spełniać wymagania dyktowane przepisami prawa oraz weryfikować procedury i systemy bezpieczeństwa. W skontrolowanych zakładach azotowych oraz zakładach należących do branży paliwowej, zakwalifikowanych do zakładów o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, stwierdzono w trakcie wspólnych kontroli niewielką liczbę nieprawidłowości (więcej w rozdziale poświęconym *Bezpieczeństwu i ochronie zdrowia w miejscu pracy*). Ze względu na szczególne wymagania bezpieczeństwa, jakim zakłady podlegają, działania organów nadzoru skupiają się na prawidłowym funkcjonowaniu rozwiązań technicznych i organizacyjnych, istotnych w zarządzaniu bezpieczeństwem, w tym bezpieczeństwem pracy.

W podmiotach podlegających nadzorowi służb państwowych i organów kontrolnych stwierdzono wysoki poziom dbałości o ochronę pracy (odbywają się kontrole wewnętrzne, ustanowiono bieżący nadzór oraz uruchamia się inwestycje podnoszące stan bhp), do czego przyczyniają się prowadzone od kilku lat skoordynowane działania Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej oraz Inspekcji Ochrony Środowiska. Potwierdzeniem ciągłej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy są zarówno wyniki kontroli, jak i systematycznie malejąca liczba zdarzeń wypadkowych. Ponieważ wspólne działania w branży paliwowej przyniosły wymierne rezultaty, wdrożono identyczne w sektorze chemicznym.

Kontynuowano również współpracę z największymi firmami budowlanymi będącymi **sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie**. Współdziałanie miało na celu zmniejszenie liczby wypadków oraz ochronę zdrowia i życia przed zagrożeniami występującymi w procesie budowy. Podczas spotkania Głównego Inspektora Pracy z Prezesem Zarządu Warbudu omówiono bieżące działania firm należących do Porozumienia, a także potrzebę wprowadzenia regulacji czyniących inwestora współodpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa na budowie.

Okręgowe inspektoraty pracy kontynuowały i inicjowały również współpracę z przedstawicielami **terytorialnych struktur administracji rządowej i samorządowej oraz partnerami społecznymi i instytucjonalnymi funkcjonującymi na obszarze poszczególnych województw**. Współpraca ta polegała na doskonaleniu przepływu i wykorzystywaniu informacji posiadanych przez poszczególne urzędy, podejmowaniu razem interwencyjnych działań kontrolnych oraz informowaniu o wynikach kontroli. Realizowano również wspólnie kampanie, konkursy, spotkania, konferencje i inne imprezy promujące ochronę pracy.

Przykładem współpracy regionalnej są działania inspektorów pracy i przedstawicieli **oddziałów Urzędu Dozoru Technicznego** zmierzające do wyeliminowania zagrożeń związanych z eksploatacją urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu. Inspektorzy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach przekazali do oddziałów Urzędu Dozoru Technicznego informację o nieprawidłowościach w zakresie użytkowania urządzeń technicznych, podlegających dozorowi technicznemu, bez decyzji. Dla zwiększenia skuteczności działań inspektorów pracy oraz inspektorów dozoru technicznego odbyły się spotkania, podczas których przedstawiciele UDT omówili problematykę form dozoru technicznego ze szczególnym uwzględnieniem urządzeń dźwignicowych; natomiast inspektorzy PIP przeanalizowali wypadki przy pracy, których przyczyną było niewłaściwe użytkowanie wózka jezdniowego i ładowarki teleskopowej z wymiennym osprzętem. Inspektorzy UDT przedstawili również nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli wózków jezdniowych z mechanicznym napędem podnoszenia. Wynikiem spotkania była wspólna kontrola wybranego zakładu, w którym inspektorzy pracy odnotowali znaczną skalę nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa eksploatowanych wózków jezdniowych.

Dążąc do ograniczenia wypadkowości w zakładach pracy, inspektorzy z okręgowych inspektoratów pracy wraz z przedstawicielami regionalnych oddziałów **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** organizowali szkolenia dla pracodawców. Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi zorganizował seminarium dla służb bhp pt. „Ustalanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, kompletowanie dokumentacji wypadkowej oraz zasady wypłaty świadczeń z tytułu wypadków przy pracy”. Celem szkolenia było wzbogacenie wiedzy osób zajmujących się sporządzaniem dokumentacji powypadkowych, by spełniały one wymagania zarówno w zakresie zapobiegania podobnym wypadkom w przyszłości, jak i wymagania formalne oraz merytoryczne, pozwalające na prawidłowe ustalenie prawa poszkodowanych do

świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego. Uczestnicy szkolenia zapoznali się z definicjami poszczególnych rodzajów wypadków, wraz z przykładami interpretacji stosowanych w nich pojęć, świadczeniami przysługującymi z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz trybem ich przyznawania, a także z metodyką ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Bieżąca sytuacja gospodarczo-polityczna związana z zatrudnianiem cudzoziemców spowodowała wzmocnienie działań w ramach podpisanego ze **Strażą Graniczną** porozumienia o współdziałaniu. Na poziomie regionalnym okręgowe inspektoraty pracy prowadziły różnorodne działania ukierunkowane na kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców. W celu przybliżenia problematyki zatrudniania cudzoziemców lokalny Oddział Straży Granicznej i Podkarpacki Urząd Wojewódzki zorganizowały szkolenia dla przedsiębiorców, lub ich przedstawicieli, funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz studentów zainteresowanych powyższą problematyką. Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie omówili uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz prawa i obowiązki pracodawców zatrudniających obcokrajowców. Poinformowali o zasadach powierzenia pracy cudzoziemcom w aspekcie stosowania przepisów z zakresu kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, przepisów dotyczących agencji zatrudnienia oraz powierzenia pracy pracownikom tymczasowym.

W 2017 r. specjaliści Państwowej Inspekcji Pracy wspierali wiedzę i doświadczeniem rady i zespoły problemowe oraz uczestniczyli w **konferencjach i seminariach** poświęconych wymianie wiedzy i doświadczeń pomiędzy naukowcami, realizującymi badania naukowe na rzecz ochrony pracy oraz przedstawicielami służb państwowych, wykonującymi zadania z zakresu bezpieczeństwa osób pracujących.

Podczas realizacji IV etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w spotkaniach organizowanych przez **Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy**, poświęconych ocenie wyników zakończonych projektów i zadań służb państwowych. Współpraca z CIOP-PIB wiązała się również z udziałem w pracach:

- Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy,

- Rady Zarządzającej przy CIOP-PIB – jako jednostki certyfikującej indywidualne środki ochrony oraz ubrania robocze,
- Rady Zarządzającej Ośrodka w zakresie certyfikacji kompetencji osób w CIOP-PIB,
- Komisji Konkursowej Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy oraz Konkursu na plakat bezpieczeństwa pracy.

Eksperti urzędu zaangażowani byli również we wspólne prace z CIOP – PIB w zakresie wymagań oceny zgodności dla środków ochrony indywidualnej kontrolowanych przez PIP (nadzór rynku).

W ramach współpracy z uczelniami wyższymi i ośrodkami naukowymi specjaliści Państwowej Inspekcji Pracy wzięli m.in. udział w symposium pt. „Higiena pracy – aktualne problemy”, którego organizatorem było **Polskie Towarzystwo Higienistów Przemysłowych** oraz w międzynarodowej konferencji pt. „Bezpieczeństwo chemiczne a ochrona zdrowia”, objętej patronatem honorowym Głównego Inspektora Pracy, której organizatorem był **Wydział Zarządzania Politechniki Częstochowskiej**.

Ponadto przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w spotkaniach:

- Rady Programowej „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032, koordynowanej przez Ministerstwo Rozwoju;
- Forum Współpracy w zakresie nadzoru nad chemikaliami, koordynowanym przez Główny Inspektorat Sanitarny oraz Krajowego Forum Wymiany Informacji o Chemikaliiach powołanego w ówczesnym Ministerstwie Rozwoju;
- komitetów technicznych Polskiego Komitetu Normalizacyjnego, w tym Komitetu nr 276 ds. Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy oraz Komitetu nr 158 ds. Bezpieczeństwa Maszyn i Urządzeń Technicznych oraz Ergonomii;
- przedstawicieli Lasów Państwowych nt. stanu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz *Instrukcji Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej* przez podmioty wyłaniane w drodze przetargów na pozyskanie drewna na terenie zarządzanym przez Lasy. Eksperti Państwowej Inspekcji Pracy zostali również skierowani do prac zespołów opiniodawczo-doradczych, których zada-

niem jest ocena stopnia zagrożenia bezpieczeństwa publicznego w lasach gospodarczych Puszczy Białowieskiej.

2. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

Państwowa Inspekcja Pracy, jako członek organizacji międzynarodowych i licznych europejskich zespołów eksperckich, włączyła do swojego planu działania w roku sprawozdawczym szereg inicjatyw i zadań zbieżnych z europejską strategią w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Podjęła także działania odpowiadające potrzebom wynikającym ze zjawisk związanych ze swobodnym przepływem osób i towarów, obserwowanych w kraju, jak również sygnalizowanych przez kluczowych partnerów zagranicznych. Współpraca międzynarodowa urzędu realizowana była na podstawie zobowiązań instytucjonalnych oraz bilateralnych, z uwzględnieniem nowych regulacji europejskich, w trosce o zapewnienie godnej pracy oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa zawodowego pracowników krajowych i transgranicznych.

WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI MIĘDZYNARODOWYMI

Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), którego PIP jest członkiem, w ubiegłym roku jako priorytetowe zagadnienia w zakresie ochrony pracy wskazał: problem ochrony bezpieczeństwa i zdrowia inspektorów pracy w trakcie wykonywania czynności kontrolnych, o którym dyskutowano na Malcie (wystąpienie przedstawiciela urzędu dotyczące współpracy z organami policji i straży granicznej w ramach działalności kontrolnej w Polsce) oraz omówioną podczas Dnia Tematycznego w Estonii problematykę bhp i działania krajowych inspekcji pracy w kontekście nowych form pracy, takich jak zatrudnienie tymczasowe za pośrednictwem agencji i platform internetowych czy praca wykonywana online.

W ramach grup roboczych funkcjonujących w strukturach Komitetu SLIC polscy eksperci angażowali się w prace w obszarze egzekwowania prawa wspólnotowego, w tym realizację działań transgranicznych; wnieśli wkład w opracowanie planu pracy SLIC na lata 2017-2020, a także dokonali rewizji istotnego dla państw członkowskich dokumentu pn. „**Wspólne zasady inspekcji pracy**”, stanowiącego podstawę oceny krajowych systemów inspekcji pracy, dokonywanej systematycznie przez ekspertów międzynarodowych z ramienia SLIC. W jednej z takich wizyt oceniających,

dotyczącej Urzędu HSA w Irlandii, uczestniczył przedstawiciel urzędu. Ponadto reprezentanci PIP byli zaangażowani w prace związane z rozszerzeniem funkcjonalności europejskiej platformy wymiany informacji KSS oraz w przygotowania do europejskiej kampanii SLIC dotyczącej bhp pracowników agencji pracy tymczasowej i pracowników transgranicznych. Ważną inicjatywą było powołanie przez SLIC nowej grupy roboczej zajmującej się nowymi zagrożeniami dotyczącymi bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego, w której uczestniczył nasz ekspert.

Ważną inicjatywą jest **Program Wymiany Inspektorów Pracy** realizowany pod egidą Komitetu SLIC i finansowany ze środków Komisji Europejskiej. W ramach ubiegłorocznej edycji odbyła się wizyta studyjna inspektora pracy z Opolą w **Austrii**, poświęcona tematyce prewencji wypadkowej w przemyśle chemicznym, w szczególności bhp podczas produkcji substancji i mieszanin chemicznych oraz nanomateriałów.

Wśród zespołów eksperckich działających przy Komisji Europejskiej należy wymienić **Grupy Współpracy Administracyjnej (ADCO)**. W 2017 r. PIP uczestniczyła aktywnie w spotkaniach dotyczących zakresu dyrektywy o środkach ochrony indywidualnej (89/686/EWG); w szczególności nasz ekspert włączył się w europejską dyskusję na temat interpretacji zapisów zawartych w rozporządzeniu 2016/425 w sprawie środków ochrony indywidualnej, o terminach ważności certyfikatów badania typu WE i decyzji o zatwierdzeniu wydanych na podstawie dyrektywy 89/686/EWG. Celem działań KE w tym zakresie jest opracowanie przewodnika dotyczącego okresów przejściowych wprowadzonych ww. rozporządzeniem.

W związku z wagą przywiązywaną przez KE do problematyki delegowania pracowników w ubiegłym roku kontynuowane były prace **Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników**, z udziałem PIP, poświęcone m.in. stosowaniu dyrektywy o delegowaniu pracowników do kierowców w transporcie międzynarodowym, a także zmianom we wspomnianej dyrektywie.

Podkreślić należy także zwiększoną aktywność **Europejskiej Platformy** na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie pracy nierejestrowanej, w której PIP ma swojego przedstawiciela. W opracowanym przez to gremium raporcie na temat pozornego samozatrudnienia dokonano analizy przyczyn zjawiska oraz podejmowanych w tym obszarze działań, a także napotykanym przeszkód. W programie Platformy na lata 2017-2018

wskazano trzy strategiczne osie priorytetowe: współpraca i wspólne działanie (narzędzia dla inspekcji pracy, ułatwianie współpracy transgranicznej, wspieranie struktur krajowych, zajmujących się pracą niezadeklarowaną; wzajemne uczenie się (działania edukacyjne, wymiana informacji); poszerzanie wiedzy (fakty, liczby, koncepcje, rozwój polityk krajowych). Działania zaplanowano w szczególności dla sektora budownictwa i transportu, mocno dotkniętych problemem pracy niezadeklarowanej.

Z związku z członkostwem w **Międzynarodowej Sieci Instytutów Szkoleniowych w Dziedzinie Pracy (RIIFT)** w 2017 r. delegacja PIP wzięła udział w XXI spotkaniu sieci, którego tematem był wpływ rewolucji cyfrowej na rynek pracy oraz następstwa cyfryzacji z punktu widzenia krajowych inspekcji pracy. Dyskutowano m.in. na temat nasilającego się problemu stresu zawodowego, braku równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, rozwoju telepracy ograniczającej możliwości zapewnienia bezpieczeństwa telepracownikom oraz o nowych formach zatrudnienia, wymykających się uregulowaniom prawnym.

WSPÓŁPRACA Z INSPEKCJAMI POSZCZEGÓLNYCH KRAJÓW UE/EOG

W ramach podtrzymywania dobrej współpracy strona **belgijska**, która jest najbardziej aktywną instytucją łącznikową PIP w obszarze wymiany informacji o pracownikach delegowanych, zorganizowała w Brukseli spotkanie z udziałem przedstawicieli belgijskich i polskich służb inspekcyjnych, a także Sejmu RP, resortu pracy i ZUS. Omówiono m.in. kwestie delegowania pracowników oraz przeciwdziałania oszustwom transgranicznym, a także wymieniono doświadczenia na temat praktycznych aspektów użytkowania Systemu IMI.

Równie ważna dla urzędu była w roku sprawozdawczym współpraca z **francuską** instytucją łącznikową. Kontynuowano prace nad projektem porozumienia bilateralnego. Jednym z elementów wzmocnienia współpracy było spotkanie w Paryżu z udziałem delegacji PIP oraz przedstawicieli polskich resortów: pracy, spraw zagranicznych, infrastruktury oraz Stałego Przedstawicielstwa RP przy KE. Nasz urząd był również zaangażowany w działania związane z planowanym podpisaniem porozumienia pomiędzy Francją a państwami członkowskimi Grupy Wyszehradzkiej w zakresie warunków pracy, delegowania pracowników i zwalczania pracy niezadeklarowanej.

Sfinalizowane natomiast zostało porozumienie o współpracy bilateralnej i wymianie informacji

z Inspektorem Pracy **Republiki Estońskiej**, które Główny Inspektor Pracy podpisał w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu. Dokument zakłada zacieśnienie współpracy w zakresie wymiany informacji o pracownikach delegowanych do pracy na podstawie kontraktów zawartych bezpośrednio z estońskimi lub polskimi pracodawcami albo kierowanych do pracodawców zagranicznych przez agencje zatrudnienia. Podczas spotkania rozmawiano również na temat szczegółowych metod nadzoru nad warunkami pracy i przestrzeganiem przepisów bhp oraz inicjatyw o charakterze prewencyjnym, promocyjnym i doradczym.

W roku sprawozdawczym trwała również intensywna współpraca z inspekcją pracy w **Norwegii**, w szczególności w ramach realizacji dwustronnego projektu (opisanego poniżej), którego kulminacyjnym punktem było podpisanie w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu nowego porozumienia o współpracy bilateralnej i wymianie informacji w sprawach dotyczących delegowania pracowników.

W ramach współpracy z Urzędem ds. Środowiska Pracy (WEA) **Królestwa Danii** w Kopenhadze podpisano porozumienie o współpracy dwustronnej, regulujące sposób i zakres wymiany informacji w sprawach dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, skarg składanych przez pracowników, wzajemnego informowania o wypadkach z udziałem obywateli krajów partnerskich, a także przewidujące możliwość wspólnych działań o charakterze prewencyjnym i edukacyjnym. W trakcie spotkania delegacja PIP zapoznała się z zasadami zatrudniania obcokrajowców w Danii i znaczącą rolę układów zbiorowych pracy, a także długofalowymi planami duńskiej inspekcji, w tym we współpracy z policją i urzędem skarbowym, w zakresie przeciwdziałania dumpingowi społecznemu.

UDZIAŁ W MIĘDZYNARODOWYCH PROJEKTACH, KONFERENCJACH I SEMINARIACH

W roku ubiegłym najważniejszym pod względem zaangażowania i efektów był projekt współpracy bilateralnej z Urzędem Inspekcji Pracy Królestwa Norwegii (Arbeidstilsynet) pn. „**Delegowanie pracowników i legalność zatrudnienia. Wymiana dobrych praktyk i doświadczeń służb nadzoru nad warunkami pracy z Polski i Norwegii**”, finansowany w całości ze środków Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego 2009-2014 oraz Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2009-2014 w ramach Funduszu Współpracy Dwustronnej. Projekt służył pogłębieniu współpracy

bilateralnej pomiędzy organami inspekcji pracy z Polski i Norwegii, pozyskaniu wiedzy na temat mechanizmów rządzących rynkami pracy obu krajów, roli służb publicznych w zapewnieniu praworządności w stosunkach pracy, pozycji partnerów społecznych, a także środków ochrony pracowników. Współpraca w ramach projektu koncentrowała się na wspólnych działaniach w sprawach dotyczących legalności zatrudnienia i delegowania pracowników. W trakcie projektu ośmiu przedstawicieli norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy złożyło wizytę studyjną w Warszawie, a ośmiu inspektorów z PIP – w Tromsø, Oslo i Drammen. Uczestnicy wizyt studyjnych zapoznali się z metodyką działania służb kontrolnych oraz ramami prawnymi działalności instytucji partnerskiej. Projekt zakończyło dwudniowe seminarium międzynarodowe w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu z udziałem pracowników urzędów obu inspekcji. Poświęcono je problematyce delegowania pracowników, legalności zatrudnienia oraz wyzwaniom i priorytetom, jakie stoją przed instytucjami kontrolnymi obu krajów na zmieniającym się rynku pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała w roku 2017 swój udział w realizacji europejskiego projektu pt. **„Poprawa współpracy administracyjnej poprzez skoordynowane działania transgraniczne”**, poświęconego problematyce delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Projekt realizowany był we współpracy z francuskim Instytutem INTEFP pełniącym rolę koordynatora. Partnerami były służby inspekcyjne i instytucje publiczne z czternastu państw członkowskich oraz europejskie organizacje partnerów społecznych. Projekt ukierunkowany został na wybrane sektory, tj. budownictwo, rolnictwo i usługi pracy tymczasowej, gdzie występuje duży odsetek pracowników delegowanych. Celem była poprawa współpracy administracyjnej i dostępu do informacji, podniesienie kompetencji właściwych służb w działaniach transgranicznych, zrozumienie uwarunkowań gospodarczych w określonych sektorach w poszczególnych krajach, a także poznanie różnorodnych narzędzi i metodologii działania. Projekt obejmował poza częścią teoretyczną (warsztaty i seminaria eksperckie) także element praktyczny – realizację wizyt studyjnych. OIP w Poznaniu przyjął wizytę przedstawicieli holenderskiej Inspekcji Spraw Socjalnych i Zatrudnienia (SZW), w ramach której polscy i holenderscy inspektorzy pracy podjęli wspólne działania kontrolne w przedsiębiorstwach (zlokalizowanych na terenie OIP), które świadcząc usługi na terenie Holandii, delegowały swoich pracowników do czasowego wykonywania pracy na terenie tego kraju.

W ramach kontynuacji projektu koordynowanego przez litewski Ośrodek Szkolenia i Zarządzania Projektami, zatytułowanego **„Promocja współpracy transgranicznej między partnerami oraz popularyzacja najlepszych praktyk w celu skutecznego egzekwowania ustawodawstwa europejskiego w zakresie delegowania pracowników”**, ekspert PIP uczestniczył w Tallinie w 3. międzynarodowej konferencji z udziałem Estonii, Litwy, Łotwy i Polski. Omówiono doświadczenia zaangażowanych inspekcji w zakresie delegowania pracowników z państw trzecich, działań podejmowanych w ramach współpracy międzynarodowej oraz warunków pracy kierowców w transporcie międzynarodowym. Odbyły się również seminaria we Wrocławiu, Katowicach, Poznaniu, Szczecinie i Zielonej Górze, z udziałem ekspertów PIP.

Problematyce ochrony najłabszych grup pracowników poświęcona była konferencja trójstronna zorganizowana w ramach Prezydencji Malty w Radzie UE. Obrady, w których uczestniczył przedstawiciel kierownictwa PIP, dotyczyły wyzwań związanych z bezpieczeństwem, zdrowiem zawodowym i ochroną przed **dyskryminacją pracowników w najtrudniejszej sytuacji zawodowej, tj. pracowników tymczasowych, osób starszych, niepełnosprawnych, kobiet, imigrantów**. Omówiono istniejące ramy prawne oraz przedstawiono dane statystyczne dotyczące m.in. liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych, jakim ulegają przedstawiciele najłabszych grup zawodowych.

Ponadto eksperci PIP wzięli udział w trzecim spotkaniu Polsko-Niemieckiego Zespołu Ekspertów ds. Azbestu, które odbyło się w Poczdamie. Tym razem tematyka obrad koncentrowała się na zagadnieniach dotyczących wymagań prawnych wobec przedsiębiorców wykonujących prace przy zabezpieczaniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest, a zwłaszcza na analizie porównawczej regulacji prawnych obowiązujących w obu krajach oraz wynikających z nich działań inspektorów pracy. Z punktu widzenia priorytetów programowych PIP prace Zespołu są dopełnieniem realizacji bieżących działań krajowych, zarówno dotyczących działalności nadzorczej Głównego Inspektoratu Pracy, jak i działań kontrolnych poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy. Problem istotny dla Polski, z uwagi na częste wykonywanie prac przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest przez polskich pracowników i przedsiębiorców za granicą, został podkreślony przez KE w europejskiej strategii bhp jako jeden z priorytetów, w ramach przeciwdziałania chorobom nowotworowym pochodzenia zawodowego.

Przedstawiciel PIP zajmujący się problematyką kontroli **legalności zatrudnienia cudzoziemców**

i przestrzegania ich praw pracowniczych wzięła udział w konferencji pn. „Zacieśnianie Współpracy Ponadnarodowej pomiędzy Agencjami ds. Egzekwowania Standardów Pracy w Europie: Wyzwania i Możliwości”, zorganizowanej w Pradze, w ramach projektu PROMO (Ochrona Mobilności poprzez Lepsze Egzekwowanie Praw Pracowniczych w Europie) i projektu STRONGLAB (w kierunku lepszej współpracy transnarodowej pomiędzy inspekcjami pracy). W konferencji, która została zorganizowana pod auspicjami Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych Republiki Czeskiej, wzięli udział m.in. przedstawiciele Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz inspekcji pracy, administracji publicznej, związków zawodowych i organizacji pozarządowych z krajów Czwórki Wyszehradzkiej (Czech, Polski, Słowacji i Węgier), a także Ukrainy. Celem tego wydarzenia było zbadanie i omówienie wyzwań oraz możliwości lepszego egzekwowania standardów pracy na rzecz skuteczniejszej ochrony i równego traktowania pracowników delegowanych i migrujących w Europie, w tym zwłaszcza obywateli Ukrainy podejmujących pracę w krajach Unii Europejskiej.

Problematyce **handlu ludźmi** poświęcone było spotkanie w Holandii, w którym uczestniczyła przedstawicielka PIP, w ramach przygotowań do Dnia Wspólnej Akcji w celu przeciwdziałania wykorzystywaniu w pracy. Organizatorami spotkania były: brytyjska Krajowa Agencja ds. Przestępstw (NCA), brytyjski Urząd ds. Pośredników Pracy Typu Gangmasters oraz Wykorzystywania do Pracy (GLA), holenderska Inspekcja Pracy (SZW) oraz zespół FP Phoenix w Europolu. W czasie spotkania przede wszystkim omówiono kwestie związane z organizacją Dnia Wspólnej Akcji w 2018 r. Ponadto przedstawiono wyniki edycji 2017 oraz działania wymierzone przeciwko

grupom przestępczym zajmującym się handlem ludźmi do pracy przymusowej w takich sektorach i branżach, jak: transport, rolnictwo, budownictwo, gospodarka morska, przetwarzanie żywności i catering. Zaprezentowano również przykłady krajowych kampanii ukierunkowanych na zwiększenie społecznej świadomości na temat zjawiska handlu ludźmi.

Udział Państwowej Inspekcji Pracy w inicjatywach międzynarodowych to jeden z elementów działań systemowych urzędu, związanych z aktywnym uczestnictwem Polski w kształtowaniu ochrony pracy w Europie oraz współtworzeniu wspólnych zasad regulujących działalność inspekcji pracy w Unii Europejskiej. Zadania zrealizowane w 2017 r. stanowiły zarówno kontynuację inicjatyw z lat ubiegłych, w szczególności w obszarze legalności zatrudnienia, jak i odpowiedź na tempo zmian na rynku pracy w Europie i nasilony przepływ migracji ekonomicznej. Przede wszystkim jednak wynikały z potrzeby zapewnienia odpowiednich warunków pracy i wynagrodzenia dla obywateli RP świadczących pracę za granicą oraz cudzoziemców podejmujących pracę w Polsce.

Członkostwo w unijnych gremiach umożliwiło dostęp do aktualnej wiedzy (na szczeblu wspólnotowym) w priorytetowych dla urzędu obszarach, jak również potwierdziło zaangażowanie oraz przygotowanie merytoryczne i praktyczne polskich służb inspekcji pracy do podejmowania, pomimo różnic kulturowych i językowych, wspólnych działań europejskich. Są one niezbędne w obliczu zacierających się granic oraz identyfikowanych przez państwa członkowskie nowych zagrożeń w świecie pracy, podobnych problemów i coraz trudniejszych wyzwań dla inspekcji pracy.

VIII.

WNIOSKI LEGISLACYJNE
ORAZ OPINIOWANIE
PROJEKTÓW
AKTÓW PRAWNYCH



Główny Inspektor Pracy, realizując swoje uprawnienia określone w art. 18 ust. 1 pkt 5 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, skierował do **Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** wnioski o podjęcie działań legislacyjnych zmierzających do uregulowania kwestii związanych z obowiązkiem zapewnienia odpoczynków dobowych pracownikom maszynistom pojazdów trakcyjnych, zatrudnionym u kilku pracodawców.

W odpowiedzi na wystąpienie Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej poinformował o przekazaniu wniosku do Ministerstwa Infrastruktury i Budownictwa, przy którym funkcjonuje Zespół Trójstronny ds. Kolejnictwa. W podzespołe ds. bezpieczeństwa, działającym w ramach ww. Zespołu, toczą się prace nad założeniami do projektu *ustawy o czasie pracy maszynistów*.

Ponadto, pismem z dnia 14 czerwca 2017 r. skierowanym do **Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**, Główny Inspektor Pracy podtrzymał wniosek z 2012 r. wskazujący na potrzebę opracowania nowego *rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy instalacjach ziębniczych*.

W 2017 r. **zaopiniowano** ogółem **75 projektów aktów prawnych**, tj.:

- **36 ustaw** (projekty do których zgłoszono uwagi to m.in. projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania dokumentacji akt pracowniczych oraz ich elektroniczną, projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, obywatelski projekt ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę, projekt ustawy o zasadach badania niekaralności kandydatów ubiegających się o zatrudnienie w podmiotach sektora finansowego, projekt ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej, obywatelski projekt ustawy w sprawie warunków zatrudnienia w ochronie zdrowia, posełski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, rządowy projekt ustawy – Prawo przedsiębiorców, projekt ustawy o zmianie ustawy o transporcie drogowym. Bez uwag zaopiniowano m.in. przedstawiony przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, projekt ustawy o zmianie ustawy o dozorcze technicznym, projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie oceny zgodności oraz ustawy o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku),

- **37 rozporządzeń**, w tym:

- 23 Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (m.in. rozporządzenie w sprawie wykazów, wniosków i wypłat świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy, rozporządzenie w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy),
- 7 Ministra Rozwoju i Finansów (m.in. rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w odlewniach metali, rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym, rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi, rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy eliminowaniu przedmiotów niebezpiecznych, w tym wybuchowych, ze złomu metali),
- 2 Ministra Energii,
- 1 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi,
- 4 Rady Ministrów (m.in. rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, rozporządzenie w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów),

- 2 inne.

Zgłoszone propozycje i uwagi uzyskały w części akceptację i zostały uwzględnione w projektach aktów prawnych.

W roku sprawozdawczym kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyło w 6 plenarnych posiedzeniach **Rady Dialogu Społecznego**. Tematem przewodnim kwietniowego posiedzenia był obowiązek stosowania klauzul społecznych w zamówieniach publicznych. Główny Inspektor Pracy wskazał na utrudnienia w egzekwowaniu nowych obowiązków wynikających z *Prawa zamówień publicznych* związane z interpretacją GIODO dotyczącą możliwości weryfikowania zatrudnienia pracowników na etatach. W trakcie posiedzenia Szef Urzędu przedstawił dane z 17 kontroli przeprowadzonych

w okresie od 1 lutego do 10 marca 2017 r. u wykonawców zamówień publicznych na usługi i roboty budowlane, zatrudniających łącznie 2 194 osoby, spośród których 1 821 świadczyło pracę na podstawie stosunku pracy. Stwierdzone w wyniku kontroli nieprawidłowości polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy ujawniono u 1 wykonawcy i 1 podwykonawcy zamówienia publicznego i dotyczyły one 4 umów.

Zorganizowane w połowie roku plenarne posiedzenie RDS z udziałem Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy poświęcone było przeszłości dialogu społecznego w Polsce i propozycjom zmian w *ustawie o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego*.

Główny Inspektor Pracy bądź jego zastępca byli również uczestnikami kolejnych posiedzeń plenarnych, podczas których prowadzono dyskusje na temat projektu ustawy budżetowej na 2018 r., jak również omawiano kwestie funkcjonowania służby zdrowia.

Podczas październikowego posiedzenia w Pałacu Prezydenckim w Warszawie Prezydent przedstawił założenia projektu nowej *ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego*. Wśród proponowanych zmian znalazło się poszerzenie kręgu osób mogących brać udział w posiedzeniach plenarnych RDS z głosem doradczym o przedstawiciela Głównego Inspektora Pracy. Aktualnie Główny Inspektor Pracy uczestniczy w pracach Rady na zaproszenie jej przewodniczącego.

Z udziałem przedstawiciela Urzędu odbyło się również grudniowe posiedzenie plenarne, podczas którego Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przedstawił informację na temat realizacji przez ZUS ustawy zmieniającej wiek emerytalny.

Przedstawiciele Głównego Inspektoratu Pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, brali także udział w pracach funkcjonujących w ramach Rady Dialogu Społecznego zespołów problemowych ds. prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

ANEKS



80,8 TYS.

KONTROLI

63,6 TYS.SKONTROLOWANYCH PRACODAWCÓW
I INNYCH PODMIOTÓW**4** MLNOSÓB PRACUJĄCYCH W SKONTROLOWANYCH
PODMIOTACH**306** TYS.

DECYZJI DOT. BHP

6,6 TYS.

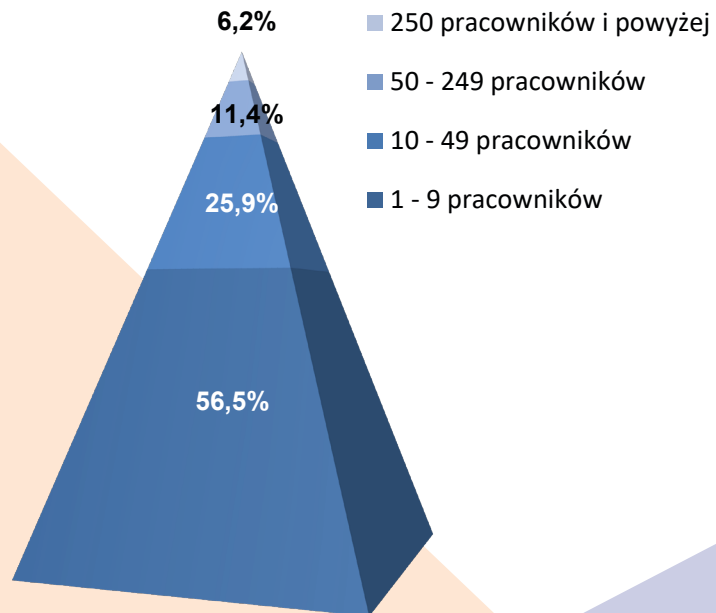
DECYZJI PŁACOWYCH

279,3 TYS.WNIOSKÓW
W WYSTĄPIENIACH**15,2** TYS.

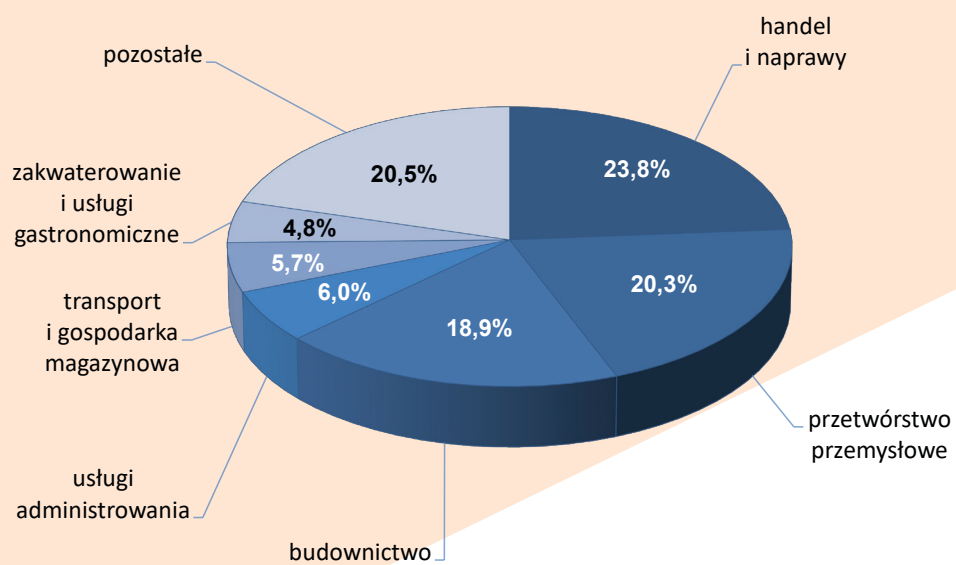
POLECENÍ

Najważniejsze
dane

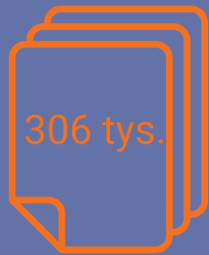
STRUKTURA KONTROLI (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)



STRUKTURA KONTROLI (WG SEKCJI PKD)



Decyzje dot. bhp



306 tys.

decyzji dot. bhp ogółem
w tym:



10,1 tys.

wstrzymania eksploatacji maszyn
(art. 11 pkt 3 ustawy o PIP)



6,8 tys.

wstrzymania prac
(art. 11 pkt 2 ustawy o PIP)



3,7 tys.

skierowania do innych prac
(art.11 pkt. 2 ustawy o PIP)



80,5 tys.

z rygorem natychmiastowej
wykonalności (art. 108 KPA)



201,6 tys.

z ustalonym terminem wykonania
(art. 11 pkt 1 ustawy o PIP)



1,9 tys.

nakazania wykonania badań
i pomiarów
(art.11 pkt 6a ustawy o PIP)



513

ustalenia okoliczności i przyczyn
wypadków
(art.11 pkt 6 ustawy o PIP)



8,2 tys.

osób skierowanych
do innych prac

DECYZJE PŁACOWE

Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	6,6 tys.
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	61 tys.
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	130 mln zł
Decyzje zrealizowane	
liczba decyzji zrealizowanych	2,6 tys.
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	23,4 tys.
kwota należności wypłaconych	43,3 mln zł
Decyzje zrealizowane częściowo	
liczba decyzji zrealizowanych częściowo	139
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	1 680
kwota należności wypłaconych	3,2 mln zł
Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji (wg stanu na dzień 15.03.2018 r.)	46,5 mln zł

6,6 TYS.
DECYZJI PŁACOWYCH

61 TYS.
PRACOWNIKÓW,
KTÓRYCH DOTYCZYŁY
DECYZJE PŁACOWE

130 MLN ZŁ
NALEŻNOŚCI
OBJĘTYCH DECYZJAMI

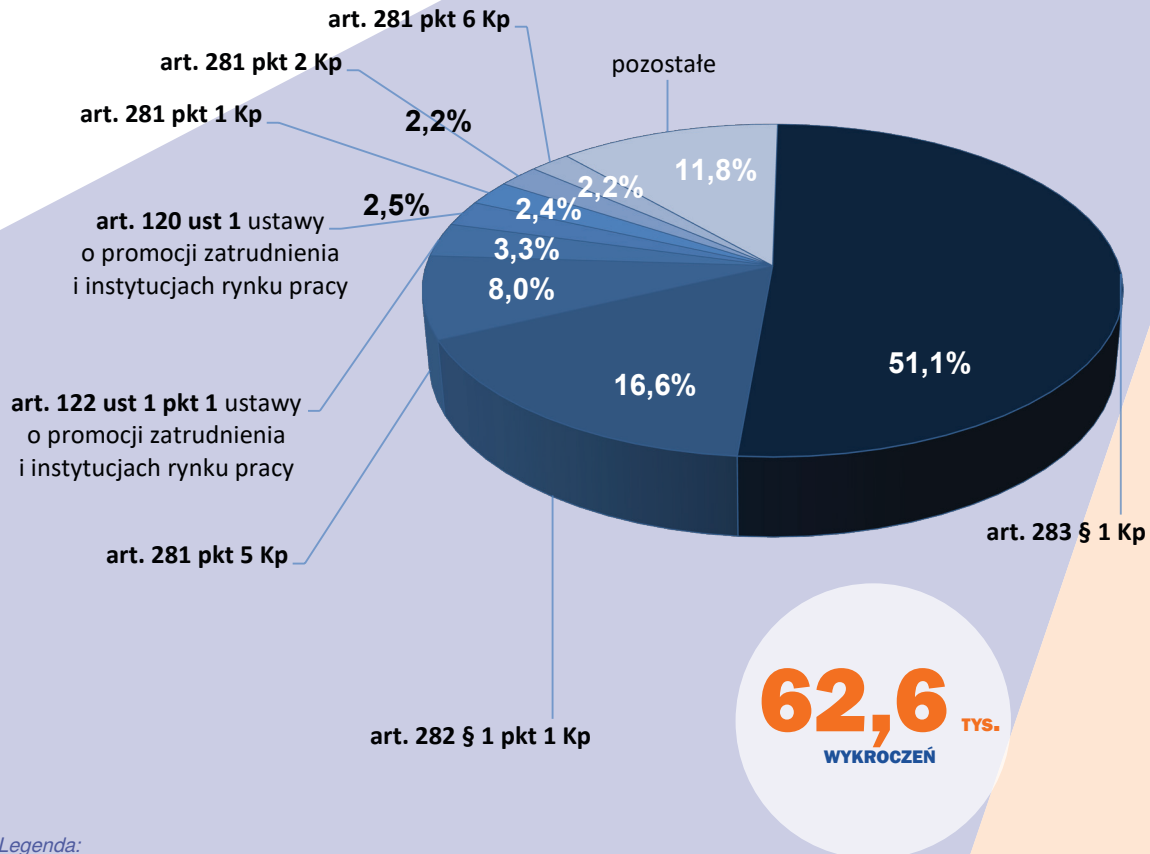
WYSTĄPIENIA I POLECENIA

57 TYS.
WYSTĄPIEŃ

15,2 TYS.
POLECEŃ

ZAWIERAJĄCYCH
279,3 TYS.
WNIOSKÓW

WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA



Legenda:

Art. 283 § 1 Kp

- nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp

Art. 282 § 1 pkt 1 Kp

- niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia, dokonanie bezpodstawnego zaniżenia lub potrącenia

Art. 281 pkt 5 Kp

- naruszenie przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych

Art. 122 ust 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

- nieopłacanie składek na Fundusz Pracy lub nieopłacanie ich w przewidzianym przepisami terminie

Art. 120 ust 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

- powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy

Art. 281 pkt 1 Kp

- zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę

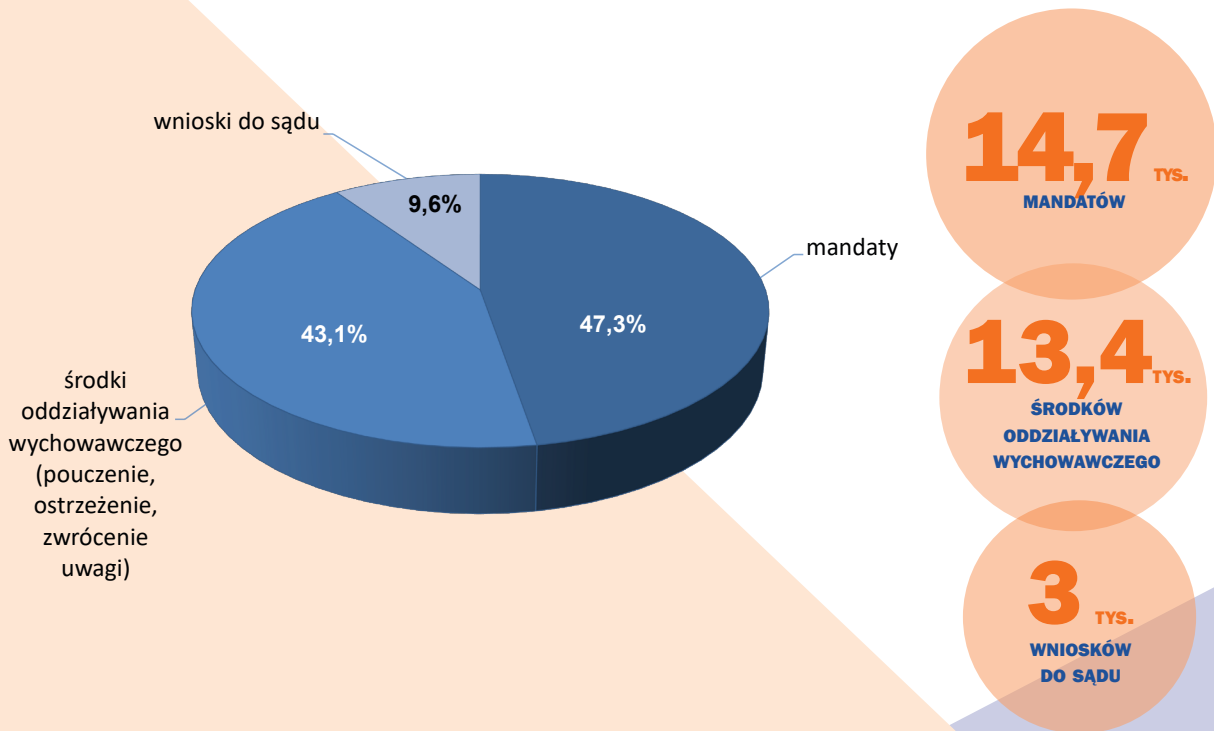
Art. 281 pkt 2 Kp

- niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy

Art. 281 pkt 6 Kp

- nieprowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników

SANKCJE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI



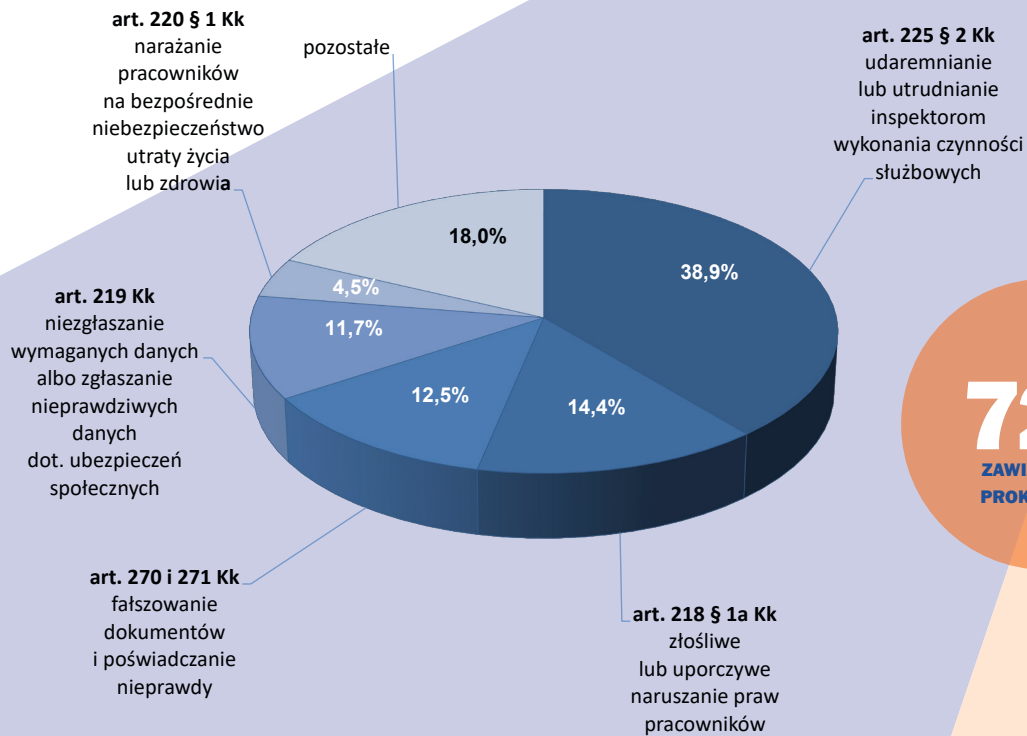
ROZSTRZYGNĘCIA WNIOSKÓW DO SĄDU
(wg stanu na dzień 15.03.2018 r.)

Sprawcy wykroczeń ukarani karą grzywny	2 343
Sprawcy wykroczeń ukarani karą nagany	27
Osoby skazane na karę ograniczenia wolności	0
Osoby uznane za winne z odstępniem od wymierzenia kary	28
Osoby uniewinnione	27
Odmowa wszczęcia postępowania	14
Umorzenie postępowania	16

GRZYWNY NAŁOŻONE PRZEZ SĄDY I PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY

Kwota grzywien orzeczonych przez sądy ogółem	5,8 mln zł (średnia wys. grzywny 2,5 tys. zł)
Kwota grzywien nałożonych przez inspektorów w drodze mandatów karnych ogółem	17,7 mln zł (średnia wys. mandatu 1,2 tys. zł)

ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZAWIADOMIEŃ PROKURATORY



721
ZAWIADOMIEŃ
PROKURATORY

ZAWIADOMIENIA PROKURATORY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA

(wg stanu na dzień 15.03.2018 r.)

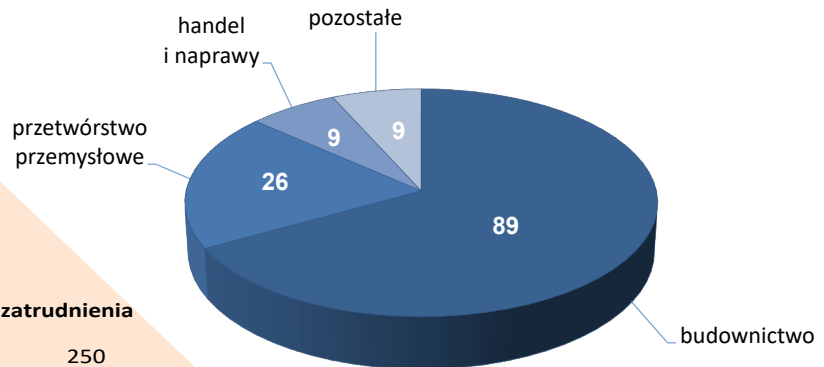
Liczba zawiadomień	721
Postępowania wszczęte	221
Odmowa wszczęcia postępowania	55
Umorzenie postępowania	134
Zawieszenie postępowania	17
Akty oskarżenia skierowane do sądu	112
Liczba wyroków skazujących na:	
- karę pozbawienia wolności z zawieszeniem kary	0
- karę pozbawienia wolności	0
- karę grzywny	11 (na łączną kwotę 11,4 tys. zł)
Liczba wyroków na podstawie art. 59 Kk (uznanie za winnego z odstępniem od wymierzenia kary)	0
Liczba wyroków uniewinniających	0
Liczba wyroków skazujących na karę ograniczenia wolności	0

WNIOSKI DO ZUS O PODWYŻSZENIE SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE WYPADKOWE

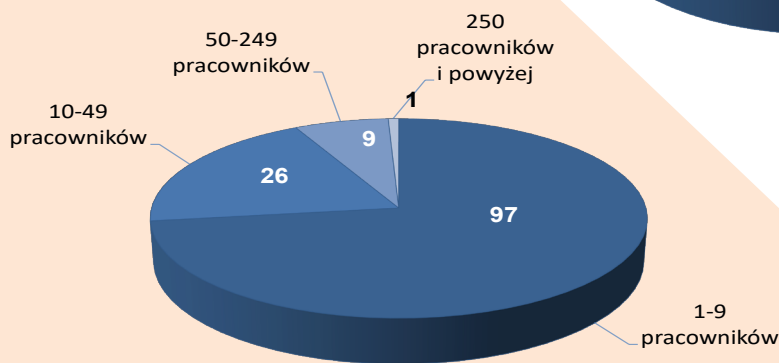
133

WNIOSKI
DO ZUS

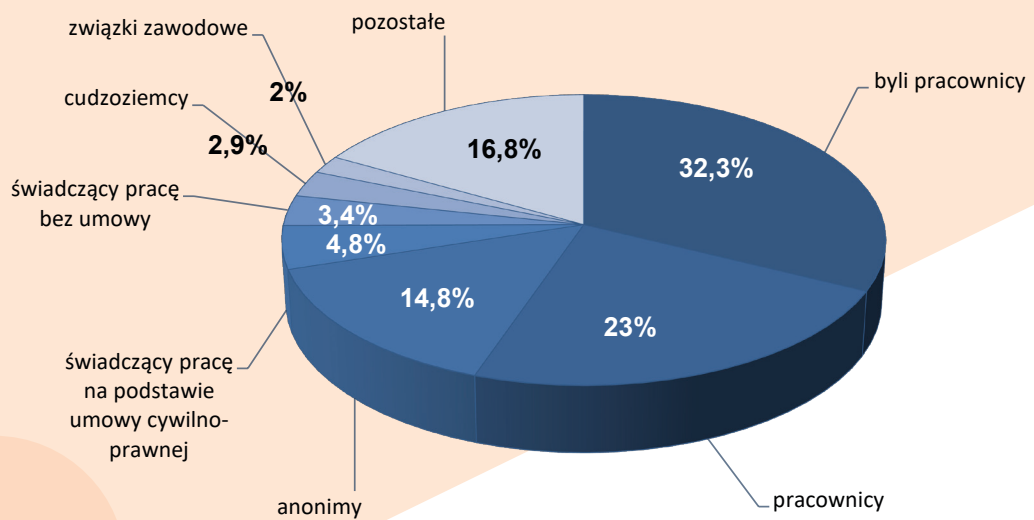
wg sekcji PKD



wg wielkości zatrudnienia



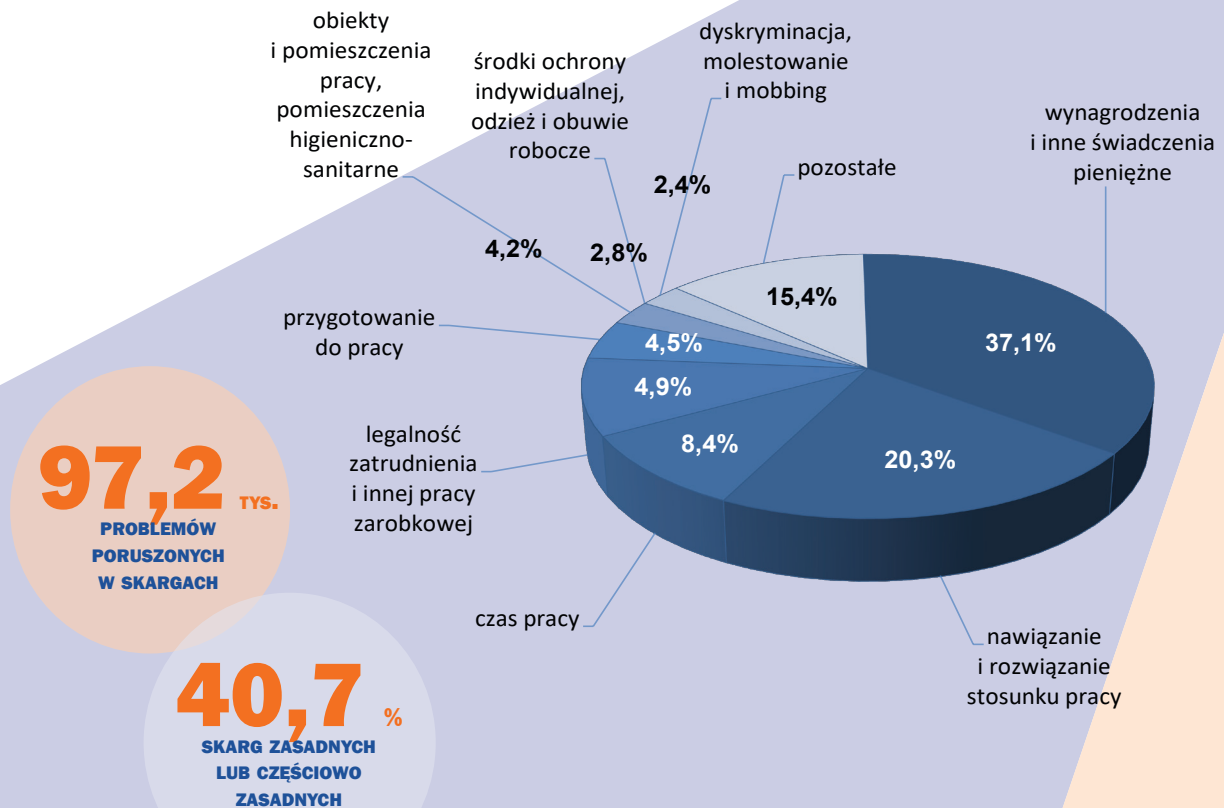
PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SKARGI



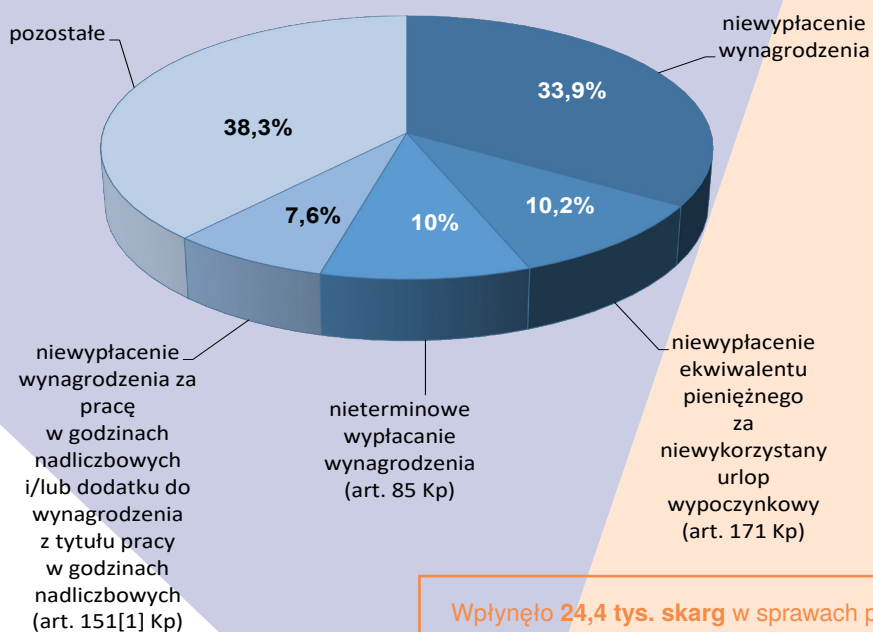
50,5

SKARG TYS.

PROBLEMATYKA ZGŁASZANYCH SKARG

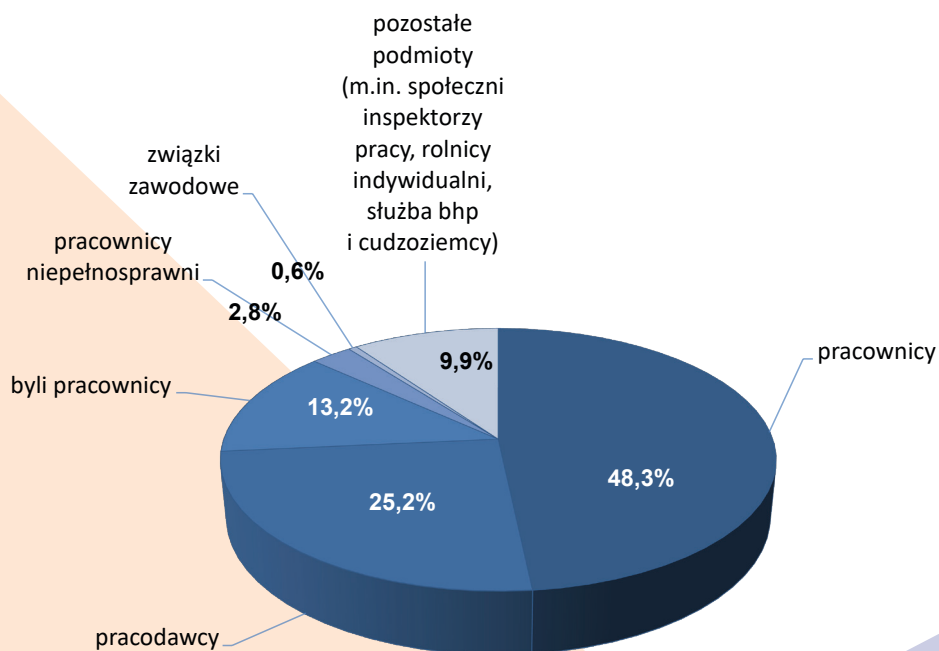


NAJCZĘŚCIEJ WYSTĘPUJĄCE PROBLEMY W SKARGACH DOT. SPRAW PŁACOWYCH

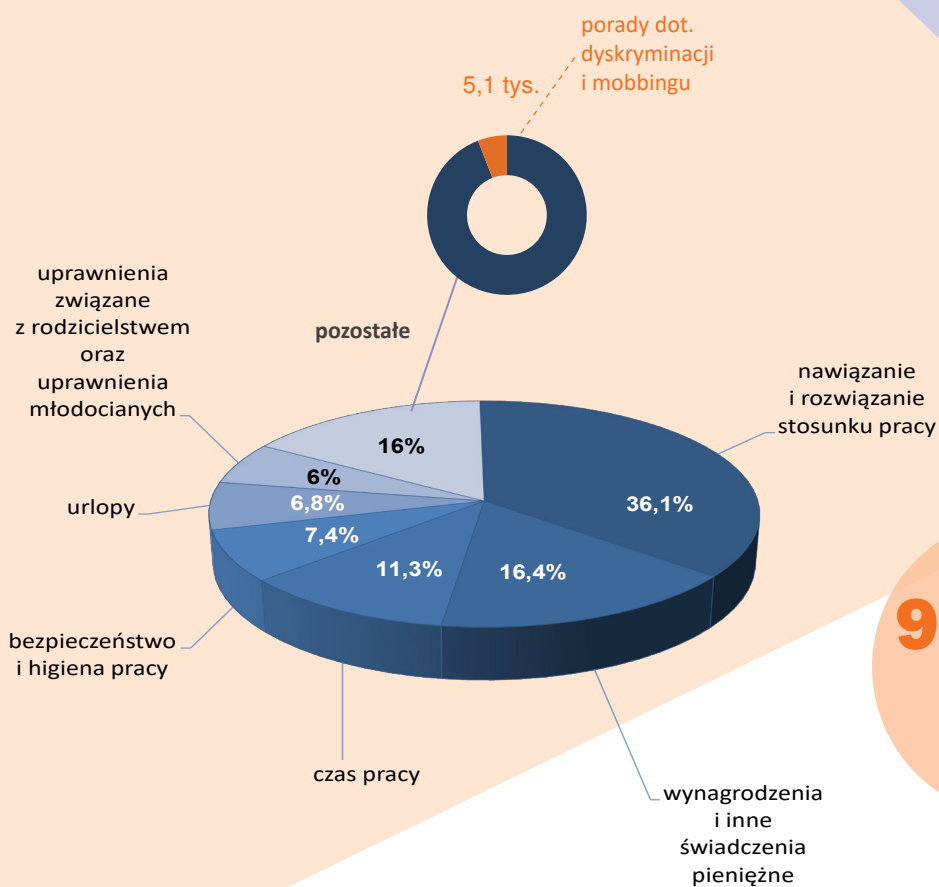


Wpłynęło 24,4 tys. skarg w sprawach płacowych; zostało w nich sformułowanych 35,2 tys. zarzutów - z czego 39,3 % inspektorzy uznali za zasadne

PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SIĘ PO PORADY



PROBLEMATYKA UDZIELONYCH PORAD



906,3 TYS.
PORAD
 (WYJAŚNIONYCH
 PROBLEMÓW)

**ZEZWOLENIA NA WYKONYWANIE PRACY LUB INNYCH
ZAJĘĆ ZAROBKOWYCH PRZEZ DZIECI**

Wydane decyzje	Decyzje pozytywne	Decyzje negatywne
3 627	3 613	14

ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY I PROTOKOŁY DODATKOWE

Liczba zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy	50
Liczba zarejestrowanych protokołów dodatkowych	845
Ogólna liczba zgłoszonych wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych, porozumień i informacji	1 275
Liczba wpisanych do rejestru informacji o zawarciu porozumienia o zawieszeniu stosowania układu w przypadku trudności finansowych pracodawcy	27

**ZAREJESTROWANE ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY WG SEKCJI PKD
I LICZBA OSÓB NIMI OBJĘTYCH**

Nazwa sekcji PKD	Liczba układów	Liczba osób
Górnictwo i wydobywanie	1	363
Przetwórstwo przemysłowe	19	10 323
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	3	369
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	8	1 068
Budownictwo	2	1 772
Transport i gospodarka magazynowa	2	354
Finanse i ubezpieczenia	1	8 015
Obsługa rynku nieruchomości	4	415
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5	2 639
Usługi administrowania	3	2 848
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	64
RAZEM	50	28 230

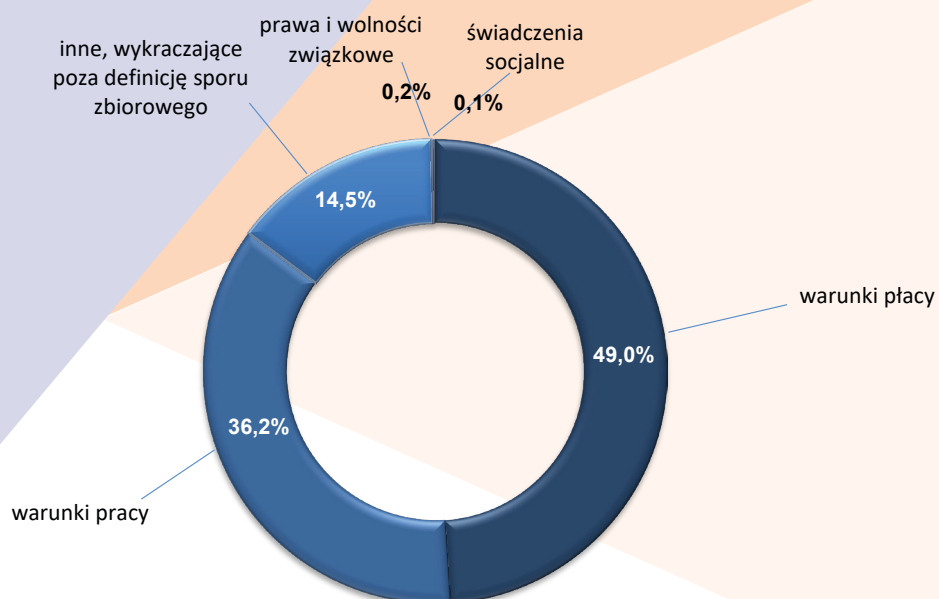
SPORY ZBIOROWE

Liczba zgłoszonych sporów	9 492
Liczba zgłoszonych żądań	30 954
Liczba zawartych porozumień	88

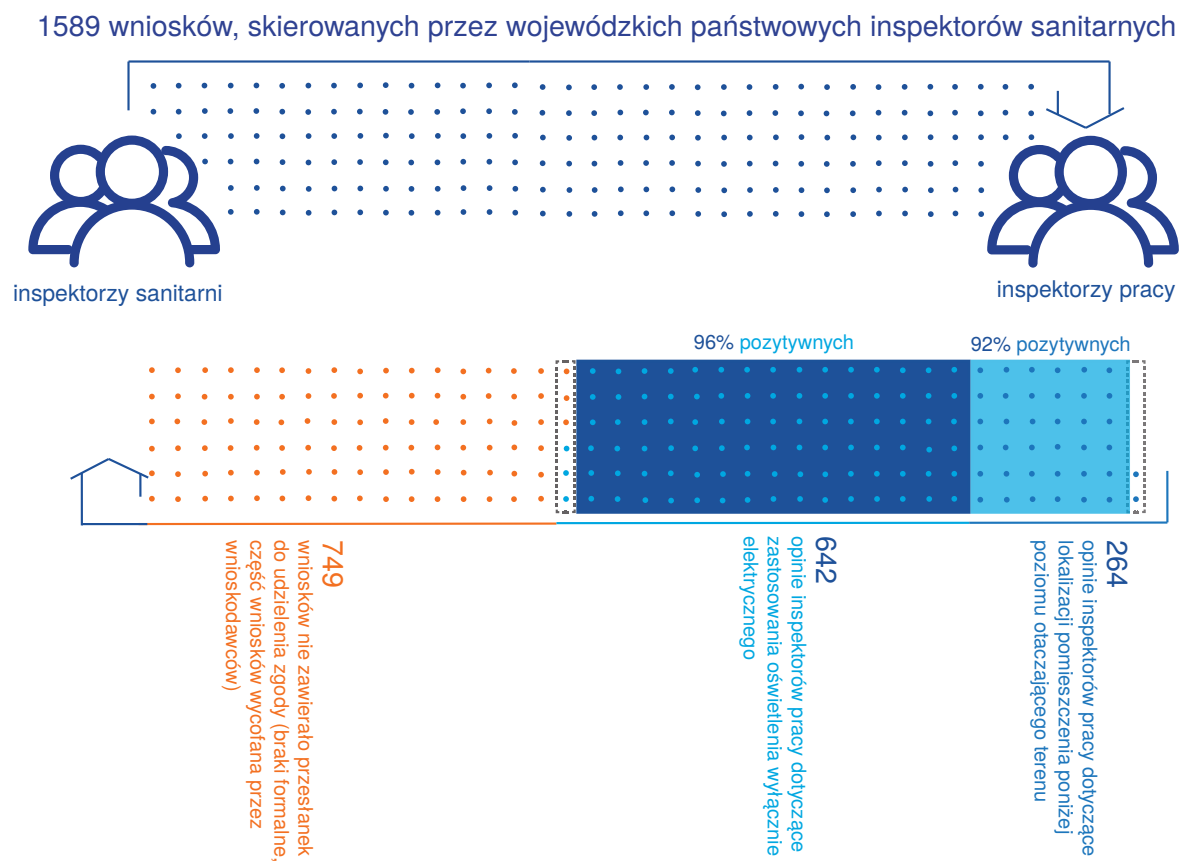
SPORY ZBIOROWE - WG PKD

Rodzaj działalności	Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych
Przetwórstwo przemysłowe	94
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	95
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	79
Transport i gospodarka magazynowa	36
Usługi administrowania	18
Edukacja	9 046
Administracja publiczna i obrona narodowa	41
Kultura, rozrywka i rekreacja	23
Górnictwo i wydobywanie	10
Pozostałe	50
RAZEM	9 492

SPORY ZBIOROWE - PRZEDMIOT ZGŁASZANYCH ŻĄDAŃ



OPINIOWANIE WNIOSKÓW DOTYCZĄCYCH WYDANIA ZGODY NA ZASTOSOWANIE OŚWIETLENIA WYŁĄCZNIE ELEKTRYCZNEGO W POMIESZCZENIACH STAŁEJ PRACY LUB NA LOKALIZACJĘ TYCH POMIESZCZEŃ PONIŻEJ POZIOMU OTACZAJĄCEGO TERENU



Liczba postanowień wydanych przez inspektorów pracy przewyższa liczbę złożonych wniosków z uwagi na wystąpienie przypadków, w których konieczne stało się wydanie odrębnych postanowień w odniesieniu do jednego wniosku (np. w sytuacji, gdy inspektorzy pozytywnie odnieśli się do stosowania wyłącznie oświetlenia elektrycznego dla części pomieszczeń pracy, a jednocześnie wydali postanowienie o braku przesłanek do zajęcia stanowiska przez organ PIP w odniesieniu do pozostałych pomieszczeń wnioskodawcy lub wydali postanowienie negatywne).

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. – kontrole i środki prawne
(wg okręgowych inspektoratów pracy)

1	2	LICZBA													
		Wyszczególnienie		kontroli		decyzji						9	10	11	12
				w tym:											
				3	4	5	6	7	8	9	10				
ogółem ¹⁾		wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wyplatę świadczeń pieniężnych	decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpienia ³⁾	wniosków w wystąpieniach	polecenia ⁴⁾						
OGÓŁEM, w tym:		80 784	312 626	6 846	3 673	10 103	6 627	7	56 972	279 320	15 224				
1.	Białystok	3 334	16 044	301	156	479	193	0	2 549	13 774	513				
2.	Bydgoszcz	3 779	15 887	314	104	429	336	0	2 786	12 619	1 300				
3.	Gdańsk	5 502	16 550	221	141	308	399	0	3 832	18 878	1 038				
4.	Katowice	9 917	38 901	659	399	735	1 290	1	7 596	37 831	2 221				
5.	Kielce	2 515	11 053	198	183	305	101	1	1 911	9 343	588				
6.	Kraków	4 965	22 508	751	277	753	472	2	3 853	19 855	1 503				
7.	Lublin	4 063	16 728	600	259	649	564	0	3 042	13 555	742				
8.	Łódź	6 461	24 933	407	218	888	280	0	4 123	21 244	1 026				
9.	Olsztyn	3 218	12 224	330	180	669	142	0	2 209	9 118	435				
10.	Opole	2 858	12 136	276	69	267	230	0	2 069	10 770	957				
11.	Poznań	7 618	40 310	869	605	1 294	679	0	5 568	29 459	1 826				
12.	Rzeszów	4 611	18 579	293	230	725	368	2	3 361	17 741	422				
13.	Szczecin	3 797	16 044	416	223	863	245	0	2 723	14 516	674				
14.	Warszawa	8 256	19 946	666	172	484	957	0	5 228	22 553	509				
15.	Wrocław	7 325	21 582	336	251	576	303	0	4 457	21 116	901				
16.	Zielona Góra	2 565	9 201	209	206	679	68	1	1 665	6 948	569				

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP

2) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. – kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie	LICZBA											
	kontrole	decyzji					decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleceń ⁴⁾		
		ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych						
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
OGÓŁEM, w tym:	80 784	312 626	6 846	3 673	10 103	6 627	7	56 972	279 320	15 224		
1. Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	1 478	5 799	92	109	189	78	0	1 065	5 096	220		
2. Górnictwo, wydobywanie	355	1 358	22	11	54	30	0	258	940	36		
3. Przetwórstwo przemysłowe	16 362	95 181	1 500	833	4 895	1 769	5	11 838	56 568	3 165		
4. Wytwarzanie energii ²⁾	253	794	18	8	23	19	0	174	669	34		
5. Dostawa wody ²⁾	1 038	4 992	54	36	105	28	0	732	3 648	161		
6. Budownictwo	15 230	67 726	4 415	2 095	3 539	990	1	8 521	35 209	1 931		
7. Handel i naprawy ²⁾	19 281	74 203	339	275	740	1 097	0	14 623	74 652	4 022		
8. Transport i gospod. magaz.	4 584	9 538	64	66	97	740	0	3 658	21 259	1 094		
9. Zakwaterow. i usługi gast. ²⁾	3 868	12 735	28	9	80	201	0	3 138	17 494	1 045		
10. Informacja i komunikacja	957	1 960	12	6	21	159	0	636	3 137	172		
11. Finanse i ubezpieczenia ²⁾	722	1 124	9	5	6	142	0	540	2 434	120		
12. Obsługa rynku nieruchomości.	895	2 444	50	37	69	40	0	609	2 992	143		
13. Działalność profesjonalna ¹⁾	2 403	6 458	102	44	92	341	1	1 641	8 278	472		
14. Usługi administrowania ²⁾	4 826	6 881	91	93	79	322	0	3 245	13 328	864		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15.	Administracja publiczna ^{a)}	923	1 339	9	8	5	8	0	553	2 120	122
16.	Edukacja	2 494	5 857	6	5	32	216	0	1 856	9 964	507
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	2 024	5 437	5	7	14	224	0	1 610	9 118	480
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	892	2 414	19	18	36	89	0	581	2 852	159
19.	Pozostała działaln. usług.	2 154	6 353	10	8	25	134	0	1 674	9 497	463
20.	Gospodarstwa domowe ^{b)}	10	12	0	0	0	0	0	6	21	1
21.	Organizacje eksterytorialne ^{b)}	4	4	0	0	0	0	0	4	22	0
22.	Nieokreślona działalność	31	17	1	0	2	0	0	10	22	13

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalności wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

¹⁾ łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

²⁾ łączna liczba decyzji wydanych przez okręgowego inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP

³⁾ łączna liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

⁴⁾ łączna liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. – kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)

1	2	3	LICZBA								10	11	12		
			Wyszczególnienie	kontroli	decyzji				decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾				wniosków w wystąpieniach	poleczeń ⁴⁾
					w tym:										
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	7	8	9					
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	80 784	312 626	6 846	3 673	10 103	6 627	7	56 972	279 320	15 224				
1.	1 - 9	45 630	177 086	4 512	2 445	5 329	2 914	3	31 315	155 387	8130				
2.	10 - 49	20 908	89 543	1 534	779	2 948	2 677	4	15 308	78 635	4694				
3.	50 - 249	9 191	33 210	595	330	1 357	927	0	6 764	30 528	1719				
4.	250 i powyżej	5 055	12 787	205	119	469	109	0	3 585	14 770	681				

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP

2) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. – kontrole i środki prawne
(wg form własności)

Wyszególnienie		LICZBA											
		kontrole		decyzji						decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleczeń ⁴⁾
				w tym:									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
OGÓŁEM, w tym:		80 784	312 626	6 846	3 673	10 103	6 627	7	56 972	279 320	15 224		
1. Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:		5 910	15 936	105	72	241	210	0	4 180	19 819	909		
	1. państwowa	1 403	2 966	39	19	80	99	0	860	3 312	185		
	2. samorządowa	4 266	12 264	53	41	127	100	0	3 162	15 920	701		
	3. mieszana	241	706	13	12	34	11	0	158	587	23		
2. Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:		74 306	294 772	6 715	3 593	9 821	6 377	7	52 398	257 603	14 215		
	1. prywatna krajowa	65 856	264 812	6 167	3 322	8 810	5 547	7	46 664	232 108	12 886		
	2. prywatna zagraniczna	4 712	15 609	253	139	441	192	0	3 202	13 905	656		
	3. prywatna mieszana	3 738	14 351	295	132	570	638	0	2 532	11 590	673		
3. Sektor mieszany zrównoważony^{c)}		8	14	0	0	0	5	0	7	23	1		
4. Nieokreślona własność		560	1 904	26	8	41	35	0	387	1 875	99		

a) sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

b) sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego

c) sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy skierowanych na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg okręgowych inspektoratów pracy)

1	2	LICZBA									
		ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa			
		3	4	5	6	7	8	9	10		
ogółem	objętych mandatami	w tym: wskazanych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych					
OGÓŁEM, w tym:	62 552	31 137	10 096	21 319	14 680	2 991	13 370	721			
1. Białystok	2 437	1 463	179	795	638	62	465	23			
2. Bydgoszcz	2 075	1 316	328	431	584	106	287	33			
3. Gdańsk	3 657	1 661	975	1 021	775	196	691	71			
4. Katowice	5 385	2 879	779	1 727	1 553	236	1 238	103			
5. Kielce	1 904	1 058	329	517	409	81	273	27			
6. Kraków	3 524	1 703	357	1 464	1 105	138	1 124	38			
7. Lublin	3 035	1 342	568	1 125	689	272	690	16			
8. Łódź	7 626	3 317	738	3 571	1 100	231	1 644	27			
9. Olsztyn	2 663	1 386	268	1 009	666	110	651	27			
10. Opole	2 785	1 320	451	1 014	457	111	475	39			
11. Poznań	7 017	3 880	1 471	1 666	2 106	491	1 215	73			
12. Rzeszów	3 834	1 583	429	1 822	747	158	1 190	52			
13. Szczecin	3 283	1 251	879	1 153	548	169	578	57			
14. Warszawa	8 112	4 736	1 389	1 987	2 109	295	1 412	52			
15. Wrocław	3 393	1 269	671	1 453	685	222	1 030	55			
16. Zielona Góra	1 822	973	285	564	509	113	407	28			

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie	LICZBA									
	ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych				zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa		
	ogółem	w tym:		nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	7	8	9	10
2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	
OGÓŁEM, w tym:	62 552	31 137	10 096	21 319	14 680	2 991	13 370	721	721	
1. Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	1 101	576	151	374	237	47	223	12	12	
2. Górnictwo, wydobywanie	241	149	46	46	95	14	40	2	2	
3. Przetwórstwo przemysłowe	13 760	7 409	2 067	4 284	3 545	578	2 654	122	122	
4. Wytwarzanie energii ^{a)}	146	74	26	46	39	9	27	5	5	
5. Dostawa wody ^{b)}	642	348	68	226	159	22	138	10	10	
6. Budownictwo	16 098	9 578	2 083	4 437	4 643	629	2 851	130	130	
7. Handel i naprawy ^{c)}	12 633	5 811	1 715	5 107	2 606	548	3 141	123	123	
8. Transport i gospod. magaz.	4 392	2 252	942	1 198	1 001	265	780	96	96	
9. Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	3 334	1 314	795	1 225	569	237	736	49	49	
10. Informacja i komunikacja	600	201	181	218	108	56	137	12	12	
11. Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	492	158	170	164	75	31	100	11	11	
12. Obsługa rynku nieruchomości	663	247	189	227	124	26	139	6	6	
13. Działalność profesjonalna ^{f)}	1 595	624	343	628	317	107	370	18	18	
14. Usługi administrowania ^{g)}	2 904	1 111	780	1 013	558	254	750	55	55	
15. Administracja publiczna ^{h)}	264	76	28	160	43	14	114	6	6	
16. Edukacja	1 073	285	138	650	137	48	368	17	17	
17. Opieka zdrowot. i pom. społ.	925	354	119	452	158	41	290	19	19	
18. Kultura, rozrywka i rekr.	402	147	68	187	71	21	116	6	6	
19. Pozostała działaln. usług.	1 238	411	185	642	188	42	376	18	18	
20. Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	16	0	1	15	0	1	8	0	0	
21. Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
22. Nieokreślona działalność	33	12	1	20	7	1	12	4	4	

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody: sieci, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkuje wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)

1	2	LICZBA								10
		Wyszczególnienie		ujawnionych wykroczeń		podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa	
		ogółem	objętych mandatami	w tym: zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wy- chowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowaw- czych		
3	4	5	6	7	8	9				
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	62 552	31 137	10 096	21 319	14 680	2 991	13 370	721	
1.	1-9	37 159	17 792	6 695	12 672	8 242	2 009	7 684	504	
2.	10-49	16 361	8 636	2 369	5 356	3 948	676	3 382	132	
3.	50-249	6 226	3 165	869	2 192	1 616	229	1 473	53	
4.	250 i powyżej	2 806	1 544	163	1 099	874	77	831	32	

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg form własności)

1	2	3	LICZBA							9	10
			ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa		
			ogółem	objętych mandataми	w tym: zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu			
			4	5	6	7	8				
		62 552	31 137	10 096	21 319	14 680	2 991	13 370	721		
	OGÓŁEM, w tym:										
	1. Sektor publiczny^{a)}	2 331	775	231	1 325	393	86	838	22		
	ogółem, w tym własność:										
	1. państwowa	606	228	87	291	127	28	191	6		
	2. samorządowa	1 618	490	130	998	236	53	619	14		
	3. mieszana	107	57	14	36	30	5	28	2		
	2. Sektor prywatny^{b)}	59 827	30 198	9 782	19 847	14 198	2 878	12 446	692		
	ogółem, w tym własność:										
	1. prywatna krajowa	53 680	27 058	8 774	17 848	12 565	2 587	11 064	610		
	2. prywatna zagraniczna	3 329	1 668	567	1 094	869	170	773	45		
	3. prywatna mieszana	2 818	1 472	441	905	764	121	609	37		
	3. Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	3	3	0	0	2	0	0	0		
	4. Nieokreślona własność	391	161	83	147	87	27	86	7		

^{a)} sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

^{b)} sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego

^{c)} sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

WYBRANE EFEKTY KONTROLI PIP W 2017 R.

Nieprawidłowości wyeliminowane wskutek działań inspektorów PIP	Liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach, dla których wyegzekwowano poprawę (likwidację naruszeń prawa)
Nieaktualne badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia	66,6 tys.
Nieprawidłowości dot. środków ochrony indywidualnej	34,3 tys.
Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego	245,9 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone szkolenia bhp pracowników lub ich brak	100 tys.
Brak potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę	7,5 tys.
Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	9,6 tys.
Nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę	12,3 tys.
Niewydanie świadectwa pracy	5,2 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych	7,3 tys.
Nieprawidłowości dot. prowadzenia ewidencji czasu pracy	75,1 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym	40,1 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 11-godzinnym odpoczynku dobowym	8,7 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 35-godzinnym odpoczynku tygodniowym	5,1 tys.
Nieudzielanie urlopu wypoczynkowego z upływem 30 września następnego roku	22,3 tys.

Należy ponadto podkreślić, że dzięki działaniom inspektorów pracy:

- **zlikwidowane zostały bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia** prawie 77,1 tys. osób pracujących w kontrolowanych zakładach;
- ponad 87 tys. pracowników otrzymało **wynagrodzenia i inne świadczenia** ze stosunku pracy na łączną kwotę prawie 136 mln zł;
- ponad 3 tys. osób pracujących na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (wobec których naruszono przepisy dot. **minimalnej stawki godzinowej**) otrzymało należności na kwotę ponad 3 mln zł.

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ
(DANE GUS)

Wyszczególnienie (sekcje PKD*)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
OGÓŁEM	2017	88 330	269	661	87 400
	2016	87 886	239	464	87 183
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	2017	1 323	16	20	1 287
	2016	1 224	10	18	1 196
Górnictwo i wydobywanie	2017	2 200	11	10	2 179
	2016	2 204	27	9	2 168
Przetwórstwo przemysłowe	2017	29 057	43	349	28 665
	2016	28 921	50	228	28 643
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2017	707	5	9	693
	2016	674	3	5	666
Dostawy wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2017	2 527	7	21	2 499
	2016	2 350	4	4	2 342
Budownictwo	2017	5 390	58	100	5 232
	2016	5 468	51	70	5 347
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2017	11 816	27	35	11 754
	2016	11 808	17	35	11 756
Transport i gospodarka magazynowa	2017	6 949	56	37	6 856
	2016	6 374	37	33	6 304
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2017	1 313	2	3	1 308
	2016	1 393	2	2	1 389
Informacja i komunikacja	2017	471	-	4	467
	2016	539	2	-	537
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2017	1 068	2	4	1 062
	2016	1 036	1	2	1 033
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2017	943	3	3	937
	2016	855	1	1	853
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2017	1 201	2	5	1 194
	2016	1 189	5	9	1 175

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ

(DANE GUS)

Wyszczególnienie (sekcje PKD*)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2017	4 009	14	25	3 970
	2016	4 198	11	21	4 166
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2017	4 091	10	10	4 071
	2016	4 072	5	11	4 056
Edukacja	2017	4 609	8	10	4 591
	2016	4 816	6	3	4 807
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2017	9 337	2	6	9 329
	2016	9 476	6	9	9 461
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2017	881	3	7	871
	2016	840	1	3	836
Pozostała działalność usługowa	2017	438	-	3	435
	2016	449	-	1	448

(*) – Polska Klasyfikacja Działalności (PKD) z 2007 r.

Źródło: dane wstępne GUS

PODMIOTY GOSPODARCZE DZIAŁAJĄCE W POLSCE POD KONIEC 2017 ROKU WEDŁUG SEKCJI PKD

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Podmioty, na rzecz których jest świadczona praca (na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych)	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, niezatrudniające pracowników
RAZEM	743 272	1 117 999
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	10 021	7 878
Górnictwo i wydobywanie	1 317	738
Przetwórstwo przemysłowe	92 597	99 318
Wytwarzanie energii	1 223	867
Dostawa wody	5 007	2 854
Budownictwo	94 852	167 720
Handel i naprawy	197 810	225 826
Transport i gospodarka magazynowa	53 298	78 702
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	29 046	22 065
Informacja i komunikacja	14 933	67 216
Finanse i ubezpieczenia	13 064	31 748
Obsługa rynku nieruchomości	15 108	24 669
Działalność profesjonalna	59 469	155 432
Usługi administrowania	22 558	38 339
Administracja publiczna	6 810	299
Edukacja	34 152	26 838
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	33 568	85 173
Kultura, rozrywka i rekreacja	11 009	13 735
Pozostała działalność usługowa	41 440	60 465
Gospodarstwa domowe	2	3
Organizacje eksterytorialne	122	7
Działalność nieokreślona	5 866	8 107

Zródło: Zestawienie na podstawie danych ZUS o liczbie aktywnych płatników opłacających składki na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy (stan na 31.12.2017 r.)

USTAWY OKREŚLAJĄCE KOMPETENCJE ORGANÓW PIP

Lp.	Tytuł aktu	Miejsce opublikowania
1	2	3
1	Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy	Dz. U. z 2018 r. poz. 623
2	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy	Dz. U. z 2018 r. poz. 108, z późn. zm.
3	Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego	Dz. U. z 2017 r. poz. 1257, z późn. zm.
4	Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego	Dz. U. z 2018 r. poz. 155, z późn. zm.
5	Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń	Dz. U. z 2018 r. poz. 618
6	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego	Dz. U. z 2017 r. poz. 1904, z późn. zm.
7	Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia	Dz. U. z 2018 r. poz. 475
8	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny	Dz. U. z 2017 r. poz. 2204, z późn. zm.
9	Ustawa z dnia 1 grudnia 1961 r. o izbach morskich	Dz. U. z 2016 r. poz. 1207
10	Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji	Dz. U. z 2017 r. poz. 1201, z późn. zm.
11	Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy	Dz. U. z 2015 r. poz. 567
12	Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji	Dz. U. z 2017 r. poz. 2067, z późn. zm.
13	Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej	Dz. U. z 2017 r. poz. 2365, z późn. zm.
14	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	Dz. U. z 2018 r. poz. 399, z późn. zm.
15	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych	Dz. U. z 2015 r. poz. 1881
16	Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej	Dz. U. z 2017 r. poz. 862, z późn. zm.
17	Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	Dz. U. z 2017 r. poz. 2191, z późn. zm.
18	Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej	Dz. U. z 2016 r. poz. 1068, z późn. zm.
19	Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne	Dz. U. z 2018 r. poz. 755, z późn. zm.
20	Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy	Dz. U. z 2014 r. poz. 1184, z późn. zm.
21	Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	Dz. U. z 2018 r. poz. 511
22	Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych	Dz. U. z 2017 r. poz. 1778, z późn. zm.
23	Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim	Dz. U. z 2011 r. poz. 224, z późn. zm.
24	Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji	Dz. U. z 2018 r. poz. 609
25	Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe	Dz. U. z 2018 r. poz. 792
26	Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej	Dz. U. z 2017 r. poz. 2128
27	Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym	Dz. U. z 2017 r. poz. 290, z późn. zm.
28	Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych	Dz. U. z 2017 r. poz. 2134, z późn. zm.
29	Ustawa z dnia 11 sierpnia 2001 r. o szczególnych zasadach odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych zniszczonych lub uszkodzonych w wyniku działania żywiołu	Dz. U. z 2016 r. poz. 1067, z późn. zm.

1	2	3
30	Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym	Dz. U. z 2017 r. poz. 2200, z późn. zm.
31	Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych	Dz. U. z 2012 r. poz. 1146, z późn. zm.
32	Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego	Dz. U. z 2017 r. poz. 283, z późn. zm.
33	Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności	Dz. U. z 2017 r. poz. 1226, z późn. zm.
34	Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Dz. U. z 2017 r. poz. 847, z późn. zm.
35	Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	Dz. U. z 2017 r. poz. 1773, z późn. zm.
36	Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	Dz. U. z 2018 r. poz. 594
37	Ustawa z dnia 17 października 2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych	Dz. U. z 2017 r. poz. 1970
38	Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców	Dz. U. z 2012 r. poz. 1155, z późn. zm.
39	Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.
40	Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej	Dz. U. z 2015 r. poz. 2142, z późn. zm.
41	Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	Dz. U. poz. 550, z późn. zm.
42	Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	Dz. U. z 2016 r. poz. 1256, z późn. zm.
43	Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń	Dz. U. poz. 1076, z późn. zm.
44	Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej	Dz. U. z 2016 r. poz. 7, z późn. zm.
45	Ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek	Dz. U. poz. 525
46	Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych	Dz. U. z 2017 r. poz. 664, z późn. zm.
47	Ustawa z dnia 20 maja 2010 r. o wyrobach medycznych	Dz. U. z 2017 r. poz. 211, z późn. zm.
48	Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach	Dz. U. z 2018 r. poz. 143
49	Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej	Dz. U. z 2018 r. poz. 160, z późn. zm.
50	Ustawa z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim	Dz. U. z 2018, poz. 181
51	Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	Dz. U. poz. 769
52	Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach	Dz. U. z 2017 r. poz. 2206, z późn. zm.
53	Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu	Dz. U. z 2018 r. poz. 616
54	Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych	Dz. U. z 2018 r. poz. 122, z późn. zm.
55	Ustawa z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku	Dz. U. z 2017 r. poz. 1398, z późn. zm.
56	Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług	Dz. U. poz. 868, z późn. zm.
57	Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych	Dz. U. poz. 1473
58	Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni	Dz. U. poz. 305, z późn. zm.
59	Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców	Dz. U. poz. 646
60	Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy	Dz. U. poz. 647

STAN OSOBOWY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2017 R.

Wyszczególnienie	Państwowa Inspekcja Pracy			
	Ogółem	Liczba pracowników GIP	Liczba pracowników OIP	Liczba pracowników OS PIP we Wrocławiu
Ogółem, w tym:	2 565	196	2 318	51
pracownicy na kierowniczych stanowiskach (poza głównymi księgowymi)	25	24		1
kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowy inspektor pracy + z-cy)	46		46	
nadinspektorzy pracy - kierownicy oddziałów	41		41	
pozostałe stanowiska inspektorskie	1 516		1 516	
stanowiska podinspektorskie	47		47	
pracownicy merytoryczni niewykonujący czynności kontrolnych	388	112	266	10
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	164	24	133	7
służby finansowe, w tym główni księgowi	76	11	61	4
pracownicy administracyjni	205	21	174	10
pracownicy obsługi	57	4	34	19

STRUKTURA WIEKU, WYKSZTAŁCENIA ORAZ STAŻ PRACOWNIKÓW PIP

Wyszczególnienie	liczba osób	procent ogółu zatrudnionych
WIEK		
do 30 lat	71	2,8
31-40 lat	572	22,3
41-50 lat	912	35,5
51-60 lat	689	26,9
powyżej 60 lat	321	12,5
WYKSZTAŁCENIE		
WYŻSZE, w tym:	2 341	91,3
prawnicze	626	24,4
administracyjne	251	9,8
techniczne	996	38,8
inne specjalności	468	18,3
POMATURALNE	46	1,8
ŚREDNIE	146	5,7
ZAWODOWE	24	0,9
PODSTAWOWE	8	0,3
STAŻ PRACY W PIP		
do 10 lat	897	35
11-20 lat	926	36,1
21-30 lat	638	24,9
ponad 30 lat	104	4

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE	9
II. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	15
1. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	17
2. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń	26
A. Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy	26
B. Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń (wzmoczony nadzór)	31
C. Zakłady branży azotowej i paliwowej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej	32
3. Zakłady produkujące wyroby tartaczne i wyroby z drewna	33
4. Budownictwo – eliminowanie zagrożeń wypadkowych	36
A. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych	36
B. Prace przy budowach i remontach dróg	40
C. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)	42
D. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących	44
5. Bezpieczeństwo w przemysle	46
6. Bezpieczeństwo w leśnictwie	49
7. Bezpieczeństwo w transporcie i magazynowaniu	51
8. Spełnianie wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej – nadzór rynku	52
9. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	56
10. Przestrzeganie przepisów <i>ustawy o produktach biobójczych</i>	62
11. Podsumowanie	64
III. PRAWNA OCHRONA PRACY	73
1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy	75
2. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych	78
3. Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane	80
4. Stosowanie outsourcingu pracowniczego	81
5. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych	84
6. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	87
7. Czas prowadzenia pojazdu, przerw i czas odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czas pracy kierowców	90
8. Podsumowanie	93
IV. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW	97
1. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	99
2. Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	103
3. Agencje zatrudnienia i praca tymczasowa	109
A. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów <i>ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>	109
B. Egzekwowanie przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	113
4. Delegowanie pracowników	116
A. Współpraca z urzędami państw członkowskich UE/EOG i Szwajcarii	116

B. Delegowanie pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług	119
C. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług	121
D. Oświadczenia o delegowaniu pracowników na terytorium RP	123
5. Podsumowanie	126
V. STRATEGIA PIERWSZEJ KONTROLI	133
A. Pierwsza kontrola	135
B. Kontrole sprawdzające po pierwszej kontroli	139
VI. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY	143
• KAMPANIE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	145
1. Kampania prewencyjno-kontrolna „ Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna ” (2016-2018)	145
2. Kampania informacyjno-edukacyjna „ Pracuję legalnie ”	149
• PROGRAMY PREWENCYJNE I INFORMACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	154
1. Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw „ Prewencja wypadkowa ”	154
2. Program prewencyjny „ Zdobądź Dyplom PIP ”	156
A. Program prewencyjny dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”	156
B. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” dla zakładów usług leśnych	160
3. Program prewencyjny „ Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy ”	162
4. Działania informacyjno-edukacyjne „ Budowa. STOP wypadkom! ”	163
5. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym	166
6. Program edukacyjny „ Kultura bezpieczeństwa ”	171
• OCENA REALIZACJI CELÓW ZAŁOŻONYCH W PROGRAMACH PREWENCYJNYCH PIP	173
• KONKURSY I NAGRODY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY	175
1. Konkurs „ Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej ”	175
2. Nagroda im. Haliny Krahelskiej	178
3. Konkurs wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych „ POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY ”	179
4. Konkurs dla pracowników młodocianych	179
5. Konkurs „ Buduj bezpiecznie ”	179
6. Konkurs „ Bezpieczne Gospodarstwo Rolne ”	179
• WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI, DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA PIP, TARGI, WYSTAWY	181
• PODSUMOWANIE	183
VII. WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA	185
1. Współpraca krajowa	187
2. Współpraca międzynarodowa	192
VIII. WNIOSKI LEGISLACYJNE ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH	197
ANEKS	201