

SPRAWOZDANIE

Głównego Inspektora Pracy
z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy
w 2007 roku

Warszawa 2008

Szanowni Państwo!

Rok 2007 był szczególnie ważny dla Państwowej Inspekcji Pracy – organu nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy w naszym kraju. W okresie objętym przedkładanym Sprawozdaniem z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2007 pojawiła się bowiem w funkcjonowaniu urzędu nowa jakość o niebagatelnym wpływie na stan prawnej ochrony i bezpieczeństwa pracy zatrudnionych. Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uchwalił nową ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy. Przyjęte regulacje znacznie rozszerzyły od 1 lipca 2007 r. kompetencje inspekcji pracy i wzmocniły możliwość oddziaływania na pracodawców łamiących prawa pracownicze.

Miarą skuteczności działań urzędu, którym mam zaszczyt kierować jest skala dokonań inspektorów pracy w roku sprawozdawczym w wypełnianiu ich ustawowych zadań. Szczegółowo i obiektywnie przybliża je prezentowany dokument, opracowany zgodnie z europejskimi standardami w duchu jak najlepiej pojętych wśród inspekcji unijnych dobrych praktyk. Jest przy tym jedynym w swoim rodzaju corocznym zapisem inspektorskiego trudu, za którym kryją się wysokie kompetencje zawodowe i standardy etyczne, rzetelność, obiektywizm i bezstronność w działalności na rzecz praworządności w stosunkach pracy.

Wśród wyzwań, które postawiły przez urzędem zapisy nowej ustawy, znaczące miejsce zajęła kontrola legalności zatrudnienia. Pierwsze, półroczne efekty działalności w tym zakresie potwierdzają słuszność decyzji ustawodawcy. Duża skuteczność w tak krótkim czasie opracowanych przez inspekcję pracy i wdrożonych procedur kontrolnych świadczy o operatywności całej instytucji. Osiągnięte efekty już przełożyły się na poprawę bezpieczeństwa socjalnego i warunków zatrudnienia wielu tysięcy osób oraz ograniczenie „szarej” i „czarnej” strefy rynku pracy.

Trwałym, a zarazem trudnym do przecenienia elementem wspierającym działania kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy stały się w roku minionym przedsięwzięcia prewencyjne i promocyjne urzędu. Promocja ochrony pracy, w szczególności realizacja programów informacyjnych skierowanych do konkretnych grup pracodawców i pracowników dobrze przysłużyła się poprawie warunków pracy. Warto przy tej okazji podkreślić, że polskiej inspekcji pracy powierzono koordynację międzynarodowego przedsięwzięcia z zakresu prewencji, realizowanego przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy. Celem kampanii jest ograniczenie skali schorzeń mięśniowo-szkieletowych przy pracach związanych z ręcznym przemieszczaniem ciężarów.

Szanowni Państwo!

Przedstawiając Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2007 roku wraz z wynikającymi z niego wnioskami, pragnę podziękować wszystkim naszym partnerom społecznym i sojusznikom za pomoc w wypełnianiu ustawowych zadań.

Szczególne wyrazy wdzięczności kieruję do parlamentarzystów, których zaangażowanie w przygotowanie i uchwalenie naszej ustawy pozwoliło otworzyć nową kartę w blisko 90-letniej już historii polskiej inspekcji pracy.

Bożena Borys-Szopa



Główny Inspektor Pracy

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.

Rok 2007 był dla Państwowej Inspekcji Pracy okresem szczególnym, bowiem zadania pierwszego półrocza wynikały z ustawy o PIP z 6 marca 1981 r. z późniejszymi zmianami, natomiast w II półroczu inspekcja realizowała zadania nałożone **nową ustawą** o Państwowej Inspekcji Pracy z 13 kwietnia 2007 r., która w podstawowym zakresie weszła w życie 1 lipca 2007 r. Ustawa, w związku z przejęciem przez PIP nadzoru nad legalnością zatrudnienia

zwiększyła kompetencje PIP oraz środki represji za naruszanie praw osób wykonujących pracę zarobkową.

Państwowa Inspekcja Pracy podlega **Sejmowi**.

Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy sprawuje **Rada Ochrony Pracy**, powołana przez Marszałka Sejmu.

Państwową Inspekcją Pracy kieruje **Główny Inspektor Pracy**, powołany przez **Marszałka Sejmu**.

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

Rozmieszczenie struktur PIP przedstawiono na mapie.

Mapa 1. Struktura terytorialna Państwowej Inspekcji Pracy



Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy. Do sekretariatu Komitetu corocznie przekazywany jest „Raport roczny z działalności inspekcji pracy”.

Państwowa Inspekcja Pracy aktywnie uczestniczy w działaniach podejmowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Wspomnieć należy, że Polska w roku 1919 była jednym ze współzałożycieli tej organizacji.

Rok 1919 to również rok powstania Państwowej Inspekcji Pracy – 3 stycznia 1919 roku Naczelnik Państwa – Józef Piłsudski podpisał „Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy”.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy i 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują 42 oddziały.

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 do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

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

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi placówkę szkoleniową – **Ośrodek Szkolenia PIP** im Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności:

- nadzór i kontrola **przestrzegania przepisów prawa pracy**, w tym 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 przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy **projektowaniu** budowy, przebudowy i modernizacji zakładów pracy oraz stanowiących ich wyposażenie maszyn i innych urządzeń technicznych oraz technologii;
- kontrola **legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej i wykonywania działalności;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy **przez cudzoziemców**;
- uczestnictwo w **przejmowaniu do eksploatacji** wybudowanych lub przebudowanych obiektów budowlanych albo ich części w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach;

- kontrola **wyrobów wprowadzanych do obrotu** pod względem spełniania przez nie wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
 - badanie i analizowanie okoliczności i **przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych** oraz kontrola stosowania środków zapobiegających wypadkom i chorobom zawodowym,
 - **inicjowanie prac badawczych** w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - **inicjowanie przedsięwzięć** w sprawach ochrony pracy w **rolnictwie indywidualnym**,
 - **udzielanie porad i informacji** w zakresie prawa pracy i bezpieczeństwa 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 **organizmach genetycznie zmodyfikowanych**;
- **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;
- **współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej** odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników,
- **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy i innych ustawach oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

Zgodnie z nową ustawą, nadzorem inspekcji pracy w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia objęci są nie tylko pracodawcy, ale także przedsiębiorcy, na rzecz których wykonywana jest praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek.

W celu realizacji zadań, organy PIP zostały wyposażone w szczególności w **uprawnienie przeprowadzania czynności kontrolnych** wobec podmiotów, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy oraz **stosowania środków prawnych** w przy-

padku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy, tj.:

- **nakazów** usunięcia, w ustalonym terminie, stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazów **wstrzymania** prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace albo prowadzących działalność; **skierowania do innych prac** pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbudzonych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach wzbudzonych, 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 zatrudnionych (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 (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **nakazów 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 **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);
- kierowania **wystąpień**, w razie stwierdzenia innych naruszeń prawa pracy i przepisów dotyczących legalności zatrudnienia;
- nakładania grzywien w drodze **mandatów karnych** i kierowania do sądów wniosków o ukaranie.

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

Państwowa Inspekcja Pracy w zakresie swego działania współdziała z innymi organami nadzoru nad warunkami pracy, związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi oraz ze społeczną inspekcją pracy.

W roku 2007 w **Państwowej Inspekcji Pracy zatrudnionych** było – wg stanu na dzień 31.12.2007 r. – **2655** pracowników, a w Ośrodku Szkolenia we Wrocławiu – **54** pracowników. Szczegółowe dane o stanie osobowym PIP i Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu przedstawia **załącznik nr 1**.

Wykaz przepisów dot. ochrony pracy i podstaw prawnych działania PIP (nowo ustanowionych lub zmienionych w roku sprawozdawczym) – zawiera **załącznik nr 2**. Wykaz ten obejmuje również ogłoszone w roku sprawozdawczym umowy międzynarodowe i oświadczenia rządowe.

II.

DZIAŁALNOŚĆ
KONTROLNA
I PREWENCYJNA
– INFORMACJE
OGÓLNE

QIP

1. Charakterystyka działalności kontrolnej

W 2007 r. inspektorzy pracy **przeprowadzili 80,5 tys. kontroli** u ponad 61 tys. pracodawców. Pownonne kontrole wynikały przede wszystkim z konieczności sprawdzenia realizacji zastosowanych wcześniej środków prawnych i wyegzekwowania poprawy stanu przestrzegania prawa. W kontrolowanych zakładach pracowało prawie 4,5 mln osób.

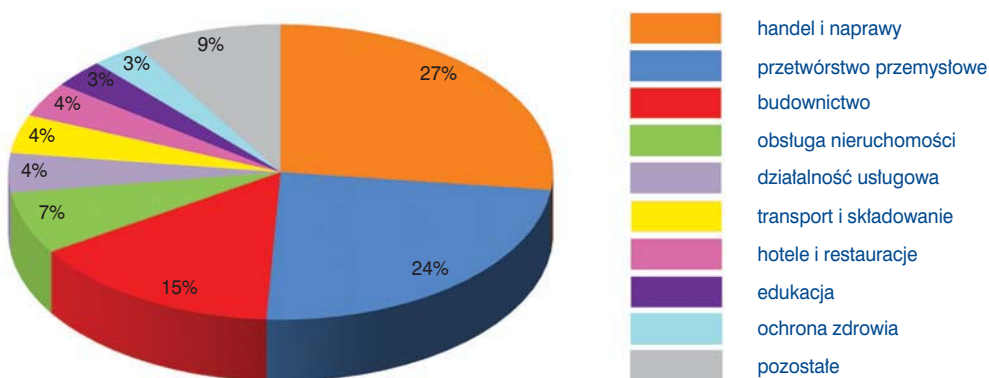
Rok sprawozdawczy był kolejnym, w którym stwierdzono wydłużenie przeciętnego czasu trwania kontroli. Podobnie jak w poprzednim roku spowodowane to było m.in. wzrostem liczby kontrolowanych pracodawców dużych – zatrudniających co najmniej 250 osób (rozszerzenie zakresu kontroli, szczególnie

o najbardziej pracochłonne dla inspektora aspekty prawa pracy, tj. dot. wynagrodzeń i czasu pracy dużej liczby pracowników, lecz również o złożone procesy technologiczne). Inspektorzy pracy brali udział w przeprowadzonej na dużą skalę kampanii kontrolnej sklepów sieci handlowych.

Ponadto nowa ustawa o PIP rozszerzyła kompetencje kontrolne PIP o kontrole dot. legalności zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Rok sprawozdawczy charakteryzował się także wzmożeniem działalności prewencyjnej, w tym promocyjnej, której różnorodne aspekty przedstawione zostały w dalszych częściach niniejszego Sprawozdania.

Wykres 1. Struktura skontrolowanych zakładów



Przeprowadzona na dużą skalę kampania kontrolna sklepów sieci handlowych, jak również wprowadzony w 2007 roku zakaz handlu w dni świąteczne – przyczyniły się do większej liczby kontroli w handlu.

2. Decyzje inspektorów pracy

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami prawa, inspektorzy pracy wydali **369,5 tys. decyzji**; najwięcej nieprawidłowości dotyczyło: przygotowania pracowników do pracy (m.in. szkoleń bhp, badań lekarskich, uprawnień kwalifikacyjnych), stanowisk i procesów technologicznych (np. niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych), maszyn i urządzeń technicznych (niewłaściwe urządzenia ochronne lub ich brak).

Wśród wydanych decyzji, 12,3 tys. nakazywało natychmiastowe **wstrzymanie prac w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia życia bądź zdrowia pracowników**. Wydano także decyzje nakazujące **skierowanie do innych prac** 12,4 tys. osób zatrudnionych – wbrew obowiązującym przepi-

som – przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych.

3. Decyzje nakazujące zaprzestanie działalności zakładu

Ze względu na występowanie trwałych zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników okręgowi inspektorzy pracy wydali **27 decyzji** nakazujących zaprzestanie prowadzenia działalności przez zakład lub jego część bądź działalności określonego rodzaju, w tym: 10 decyzji nakazywało zaprzestanie działalności przez zakład pracy lub jego część, 17 decyzji nakazywało zaprzestanie działalności określonego rodzaju.

Wydanie decyzji spowodowane było przede wszystkim złym stanem obiektów, w których usytuowano pomieszczenia pracy (stwarzającym nawet zagrożenie katastrofą budowlaną), brakiem wentylacji w pomieszczeniach pracy oraz odciągów miejscowych (np. podczas prac spawalniczych). Podstawą dla ww. decyzji była również organizacja i wyposażenie stanowisk pracy naruszające podstawowe wymagania bhp (np. niedostosowanie maszyn do wy-

magań minimalnych – brak odpowiednich układów sterowania, brak osłon na elementach ruchomych, brak oświetlenia światłem dziennym).

W jednym przypadku decyzja o wstrzymaniu prowadzenia działalności określonego rodzaju spowodowana była wykorzystywaniem do czyszczenia podwozi wagonów suchego piasku kwarcowego jako ścierniwa, co jest bezwzględnie zakazane przepisem.

4. Decyzje dot. wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

Oprócz decyzji dot. stanu bhp, inspektorzy pracy wydali **8,4 tys.** decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy. Decyzje te dotyczyły należności dla 95,2 tys. pracowników, na łączną kwotę 83 mln zł.

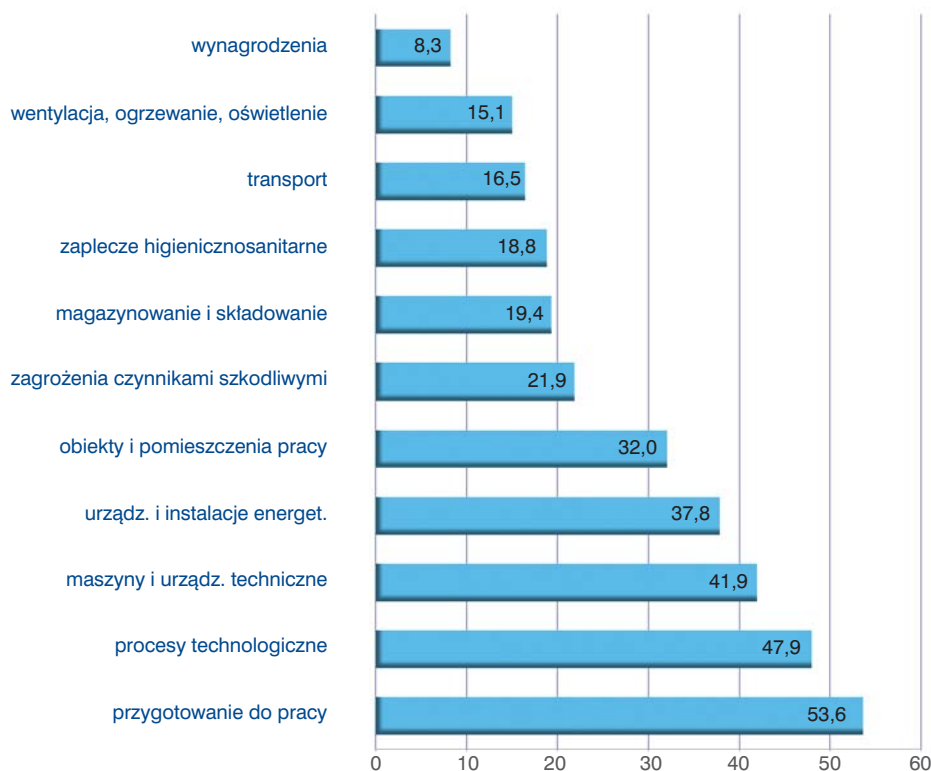
Zrealizowanych zostało – wg stanu na dzień 31 marca 2008 r. – 5341 decyzji (64% wydanych). W efekcie 51,9 tys. pracowników (54% spośród objętych nakazami) otrzymało należne świadczenia pieniężne na kwotę ogółem prawie 38,7 mln zł (47% kwoty nakazanej do wypłaty przez inspektorów pracy). Ponadto 107 decyzji zostało zrealizowanych częściowo – 2312 pracowników otrzymało świadczenia na kwotę ponad 3 mln zł.

Dodatkowo, w zakresie objętym nakazami, część pracodawców dokonała samokontroli prawidłowości naliczania świadczeń i wypłaciła pracownikom kwotę 254 tys. zł.

Łącznie w wyniku działań inspektorów pracy wypłacono pracownikom należności na kwotę 42 mln zł.

Informacja nt. wyegzekwowanych w roku sprawozdawczym należności pracowniczych (zarówno w efekcie wydanych przez inspektorów decyzji, jak i wniosków w wystąpieniach) została zawarta w rozdziale VI.

Wykres 2. Zakres przedmiotowy decyzji (w tys.)



5. Informacja dot. prowadzenia egzekucji administracyjnej

W związku z niezrealizowaniem przez niektórych pracodawców decyzji organów PIP, w okręgowych inspektoratach pracy **wszczęto 253 postępowania egzekucyjne**. W celu przymuszenia do wykonania obowiązków wynikających z nakazów inspekto-

rów pracy na 231 pracodawców nałożono grzywny w łącznej kwocie 3,7 mln zł.

W wyniku wszczęcia postępowania egzekucyjnego, decyzje wykonało 44 pracodawców; w stosunku do 161 pracodawców umorzono postępowanie – np. w związku z likwidacją zakładu; 6 postępowań zostało zawieszonych.

Umorzono 127 grzywien na kwotę 1,1 mln zł; główną przyczyną umorzenia był fakt wykonania obo-

wiązków wynikających z decyzji inspektorów pracy. W rezultacie wszczętej egzekucji pracodawcy wpłacili 51,6 tys. zł. tytułem grzywien w celu przymuszenia. W 2007 r. za pośrednictwem urzędów skarbowych ściągnięto tytułem grzywien 330 tys. zł.

6. Informacja dotycząca skarg na decyzje i postanowienia organów inspekcji pracy do sądów administracyjnych

W 2007 r. do wojewódzkich sądów administracyjnych **wniesiono 45 skarg**, w tym 40 na decyzje okręgowych inspektorów pracy i 5 – na decyzje Głównego Inspektora Pracy. Z tej liczby do końca roku 2007 wojewódzkie sądy administracyjne rozpatrzyły 23 skargi, orzekając o oddaleniu skargi w 16 przypadkach, w 6 przypadkach o uwzględnieniu ich zasadności, w jednym przypadku skarga została wycofana, a postępowanie sądowo-administracyjne umorzono.

Ponadto rozpatrzono skargę na decyzję Głównego Inspektora Pracy wniesioną w 2006 r., uchylając zaskarżoną decyzję. W opinii Sądu naruszone zostały

podstawowe zasady procesowe zobowiązujące organ prowadzący postępowanie do wyczerpującego zebrania i rozpatrzenia całego materiału dowodowego.

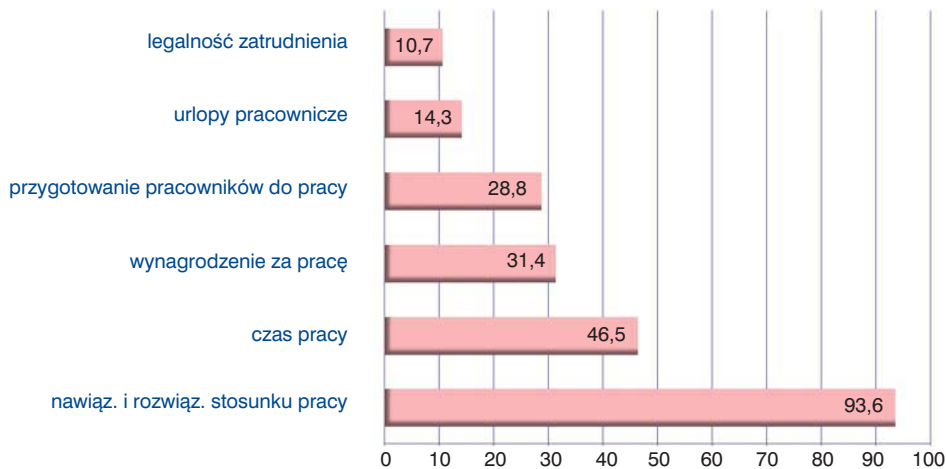
Do Naczelnego Sądu Administracyjnego wniesiono 13 skarg kasacyjnych na wyroki wojewódzkich sądów administracyjnych wydane w wyniku skarg na decyzje PIP. Do końca 2007 r. NSA rozpatrzył 3 skargi, w tym 2 skargi zostały oddalone, 1 – uwzględniona.

W 2007 r. Naczelny Sąd Administracyjny orzekł również w sprawach skarg kasacyjnych wniesionych w latach ubiegłych. Na 13 spraw, w 8 przypadkach skargi zostały oddalone, w 5 przypadkach Sąd uwzględnił stanowisko strony skarżącej.

7. Wystąpienia inspektorów pracy

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy skierowali do pracodawców ogółem **50,6 tys. wystąpień**, o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości, **zawierających 281,9 tys. wniosków**.

Wykres 3. Zakres przedmiotowy wniosków w wystąpieniach (w tys.)



Dominowały wnioski dotyczące nieprawidłowości przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy (33%) oraz czasu pracy (16%).

Kontrola realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach wykazała dość wysoką skuteczność tego środka prawnego; pracodawcy wykonali bowiem ok. 77% wniosków.

Inspektorzy pracy skierowali 45 wystąpień do jednostek nadrzędnych nad zakładami pracy oraz innych podmiotów. Wnioski zawarte w wystąpieniach – podobnie jak w latach poprzednich – dotyczyły przede wszystkim zapewnienia podległym jednostkom organizacyjnym środków finansowych na wypłatę należnych pracownikom świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, terminowego przekazywania

kwot odpisów podstawowych na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, terminowego udzielania urlopów wypoczynkowych oraz doprowadzenia stanu technicznego obiektów do wymogów określonych w przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy.

8. Wystąpienia okręgowych inspektorów pracy

Okręgowi inspektorzy pracy skierowali w okresie sprawozdawczym **26 wystąpień**, których adresatami były w szczególności organa administracji rządowej i samorządu terytorialnego. Zagadnienia będące przedmiotem największej liczby wniosków zawartych

w wystąpieniach dotyczyły zapewnienia środków finansowych na terminowe przekazywanie odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w placówkach oświatowych i służby zdrowia oraz na wypłatę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy pracownikom zatrudnionym w tych placówkach.

9. Wystąpienia Głównego Inspektora Pracy

W 2007 r. Główny Inspektor Pracy skierował do właściwych organów 3 wystąpienia, które dotyczyły:

- podjęcia przez Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych prac nad zmianą instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej. Propozycja uzyskała akceptację i trwają już prace nad nowelizacją instrukcji.
- podjęcia działań mających na celu wyeliminowanie przyczyn narażenia kierowców pojazdów samochodowych na występujący w kabinach hałas infradźwiękowy o poziomie przekraczającym wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń

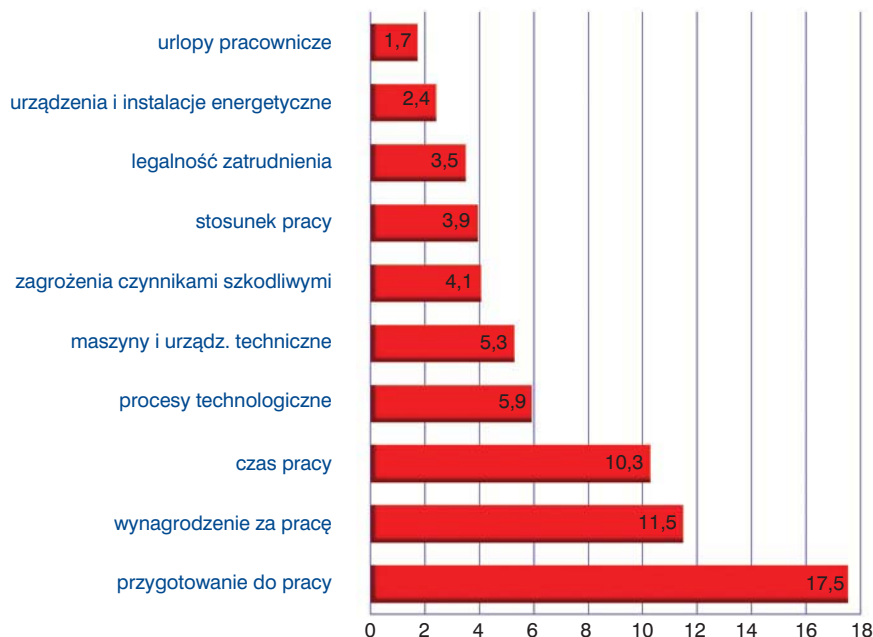
(NDN), wymienionych w załączniku nr 2 lit. A pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Minister Transportu, do którego zostało skierowane wystąpienie, nie udzielił na nie odpowiedzi (wg stanu na dzień 31.03.2008).

- dostosowania polskiego ustawodawstwa do wymogów wspólnotowych w zakresie czasu pracy lekarzy, a zwłaszcza kwestii dyżuru medycznego. Wniosek został uwzględniony.

10. Wykroczenia

Stwierdziwszy fakt popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy korzystali z przysługujących im środków prawnych, nakładając na sprawców wykroczeń grzywny w drodze mandatów karnych (co dotyczyło 57 892 wykroczeń), kierując do sądów grodzkich wnioski o ukaranie (w przypadku 10 985 wykroczeń) oraz stosując środki oddziaływania wychowawczego (odnośnie 7631 wykroczeń).

Wykres 4. Zakres przedmiotowy wykroczeń przeciwko prawom pracownika (w tys.)



W 2007 r. nastąpił wzrost ogólnej liczby stwierdzonych wykroczeń o 5% w stosunku do roku 2006, co wynika głównie z faktu przejęcia przez Państwową Inspekcję Pracy z dniem 1 lipca 2007 roku zadań w zakresie kontroli legalności zatrudnienia.

Spośród najczęściej popełnianych wykroczeń, w stosunku do ubiegłego roku, odnotowano wzrost

odsetka naruszeń przepisów dotyczących czasu pracy. Rzadziej natomiast stwierdzano wykroczenia związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę.

W roku 2007 inspektorzy pracy nałożyli grzywny w drodze 21 468 mandatów karnych na łączną kwotę 18,7 mln zł (średnia wysokość grzywny 871 zł). W stosunku do ubiegłego roku, nastąpił wzrost

łączonej kwoty nałożonych grzywien – o 3,4 mln zł (tj. o blisko 23%) oraz średniej wysokości mandatu – o 232 zł (tj. o ponad 36%).

Mandaty nadal stanowią najczęściej stosowaną przez inspektorów pracy sankcję – zostały one zastosowane w niemal 76% ogółu podjętych postępowań w sprawach o wykroczenia. Ukaranie sprawcy wykroczenia mandatem karnym stanowi najbardziej efektywny sposób reakcji na ujawnione naruszenia. Mając powyższe na uwadze należy pozytywnie ocenić zmiany wprowadzone nową ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy, polegające na **podwyższeniu górnej granicy grzywny stosowanej przez inspektorów pracy w postępowaniu mandatowym z 1000 zł do 2000 zł**, oraz wprowadzeniu regulacji umożliwiającej **karanie wielokrotnych sprawców wykroczeń grzywną w wysokości do 5000 zł**. Wejście w życie powyższych zmian z dniem 1 lipca 2007 r. niewątpliwie miało wpływ na zwiększenie średniej kwoty mandatu oraz łącznej kwoty nałożonych grzywien.

Do sądów grodzkich inspektorzy pracy skierowali **3608 wniosków o ukaranie**, tj. niemal o 90% więcej niż w roku 2006. Wynika to z faktu, iż w zakresie wykroczeń określonych w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* obowiązujące przepisy przewidują wystąpienie przez inspektora pracy do właściwego sądu z wnioskiem o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości. W zakresie wykroczeń związanych z legalnością zatrudnienia inspektor pracy nie ma możliwości stosowania postępowania mandatowego.

W okresie sprawozdawczym sądy wydały rozstrzygnięcia w 2252 sprawach, przy czym w 2152 przypadkach orzekły karę grzywny (w tym 1831 w formie wyroków nakazowych), 40 osób ukarano karą nagany. W stosunku do 24 osób sądy uznając sprawców winnymi popełnienia zarzucanych im czynów, odstąpiły od wymierzenia kary, a 22 – uniewinniły. W 14 przypadkach wydane zostało postanowienie o umorzeniu postępowania.

Na uwagę zasługuje fakt, iż zdecydowaną większość – niemal 83% – stanowią rozstrzygnięcia, które zapadły w postępowaniu nakazowym, umożliwiającym szybsze rozpatrywanie spraw. Sądy, orzekając w sprawach o wykroczenia w postępowaniu nakazowym znacznie skracają okres oczekiwania na wydanie rozstrzygnięcia od momentu wniesienia wniosku, a brak konieczności przeprowadzania rozprawy dodatkowo powoduje zmniejszenie kosztów procesowych.

Od orzeczeń sądów wniesiono ogółem 243 **środki zaskarżenia**, z czego 118 wniesionych zostało przez inspektorów pracy. W wyniku rozpatrzonych apelacji od wyroków utrzymano w mocy 9 orzeczeń, 2 zmie-

niono, a w 6 przypadkach sądy uznały sprawców wykroczeń winnymi popełnienia zarzucanych im czynów odstępując jednocześnie od wymierzenia kary. Po rozpatrzeniu sprzeciwów od wyroków nakazowych 65 sprawców wykroczeń ukarano grzywnami na łączną kwotę 64,5 tys. zł, w stosunku do jednego sprawcy sąd orzekł karę nagany, 4 osoby uniewinniono, w 3 przypadkach sąd odstąpił od wymierzenia kary, a 7 postępowań zostało umorzonych.

W związku z ww. rozstrzygnięciami ostateczna kwota orzeczonych grzywien wyniosła 3,2 mln zł.

W 2007 r. nastąpił znaczący wzrost średniej kwoty grzywny orzekanej przez sądy – o 378 zł (o ponad 36%), jak również łącznej kwoty orzeczonych grzywien – o 1 627 060 zł (ponad dwukrotnie) w stosunku do roku 2006. Należy wiązać to ze zmianą przepisów, polegającą na **podwyższeniu z dniem 1 lipca 2007 r. górnej granicy kary grzywny orzekanej przez sądy w stosunku do sprawców wykroczeń określonych w przepisach Kodeksu pracy z 5000 zł do 30 000 zł** oraz ustanowieniu dolnej granicy zagrożenia ustawowego w wysokości 1000 zł.

Wobec 4809 sprawców wykroczeń inspektorzy pracy zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego** w postaci pouczeń, ostrzeżeń lub zwrócenia uwagi. Podstawową przesłanką ich stosowania był charakter ujawnionych czynów, stanowiących drobne naruszenia z zakresu przepisów prawa pracy i bhp, niska szkodliwość społeczna i niezwłoczne usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości jeszcze w trakcie kontroli.

11. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz współpraca z prokuraturą i sądami

W 2007 roku inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **984** zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W wyniku wniesionych zawiadomień wszczęto i nadal toczy się 229 postępowań. W 75 przypadkach prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania; 248 postępowań umorzono; do sądu skierowane zostały 94 akty oskarżenia.

W analizowanym okresie inspektorzy pracy złożyli 79 zażaleń na decyzje prokuratury dotyczące zawiadomień wniesionych w 2007 r., w tym – 38 na postanowienie o umorzeniu postępowania, 24 – na postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania oraz 17 zażaleń na brak informacji o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania mimo upływu 6 tygodni od skierowania zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa. Spośród wniesionych zażaleń 12 zostało uwzględnionych, 23 nie uwzględniono, a 44 jest nadal rozpatrywanych.

W wyniku skierowanych 94 aktów oskarżenia, sądy do końca 2007 r. uznały 19 oskarżonych winnymi popełnienia zarzucanych im czynów skazujących ich na karę grzywny (11 osób) oraz karę pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania (7 osób); wobec jednego sprawcy sąd odstąpił od wymierzenia kary, poprzestając na orzeczeniu środka karnego; w 5 przypadkach postępowania zostały warunkowo umorzone, a wobec jednego oskarżonego zapadł wyrok uniewinniający.

Ponadto sądy zakończyły 31 postępowań wszczętych na podstawie zawiadomień kierowanych w latach ubiegłych, skazując 12 osób na karę pozbawienia wolności w zawieszeniu, 9 – na karę grzywny; wobec 2 sprawców orzeczono bezwzględną karę więzienia; w jednym przypadku sąd wymierzył karę ograniczenia wolności, a 1 osobę uniewinniono; 6 postępowań zostało umorzonych, w tym 3 warunkowo.

Spośród wniesionych do prokuratury zawiadomień nadal największą grupę stanowią zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa określonego w **art. 225 § 2 k.k.**, polegającego na udaremnianiu lub utrudnianiu inspektorom pracy wykonania czynności służbowych – ponad 30% przypadków oraz w **art. 218 § 1 k.k.**, polegającego na złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracowników wynikających ze stosunku pracy – ponad 18%; natomiast 17% dotyczyło przestępstw z art. 270 i 271 k.k., tj. fałszowania dokumentów i poświadczania nieprawdy.

Podstawę **umorzenia** postępowania stanowiło najczęściej uznanie przez organy prokuratury, iż czyn sprawcy nie zawiera znamion czynu zabronionego lub brak jest danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie jego popełnienia. Najwięcej postanowień w tym zakresie dotyczyło przestępstw z art. 225 § 2 k.k. (utrudnianie czynności kontrolnych). Uzasadnieniem takich decyzji organów prokuratury było najczęściej uznanie, iż zachowania pracodawców polegające na uporczywym ignorowaniu wezwań inspektorów i niestawianiu się celem złożenia wyjaśnień lub przedstawienia dokumentacji pracowniczej, nie stanowią przypadków utrudniania lub udaremniania wykonania czynności służbowej, a tym samym nie wypełniają ustawowych znamion przestępstwa.

W 2007 r. na wniosek prokuratury, inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole, informowali o ich wynikach oraz przekazywali dokumentację pokontrolną wykorzystywaną następnie przez organy prokuratury w związku z prowadzonymi postępowaniami. **Kontrole te dotyczyły m.in. wypadków przy pracy, a także sieci sklepów „Biedronka”.**

W ramach bieżącej współpracy z prokuraturą inspektorzy pracy występowali jako świadkowie w postę-

powaniach przygotowawczych prowadzonych przez prokuraturę lub policję. Współpraca z sądami sprostawała się głównie do udziału inspektorów pracy w rozprawach w charakterze **świadków**, ponadto inspektorzy udostępniali sądom pracy posiadaną dokumentację pokontrolną wykorzystywaną jako dowód w toczących się postępowaniach.

Organizowano również wspólne szkolenia inspektorów pracy i prokuratorów dotyczące problematyki skutecznego zwalczania i zapobiegania przestępstwom przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Organizowano cykliczne spotkania kierownictwa okręgowych inspektoratów pracy z prokuratorami okręgowymi i apelacyjnymi służące wymianie informacji na temat prowadzonych postępowań oraz wyjaśnieniu pojawiających się w praktyce problemów. Wzajemne konsultacje i przekazywane materiały pozwalają na lepsze zrozumienie zakresów kompetencji, priorytetów i metod działania obydwu organów.

Powyższa współpraca wpływa na usprawnienie działań, a tym samym przyczynia się do coraz skuteczniejszej walki ze zjawiskiem przestępczości w zatrudnieniu.

12. Skargi i wnioski

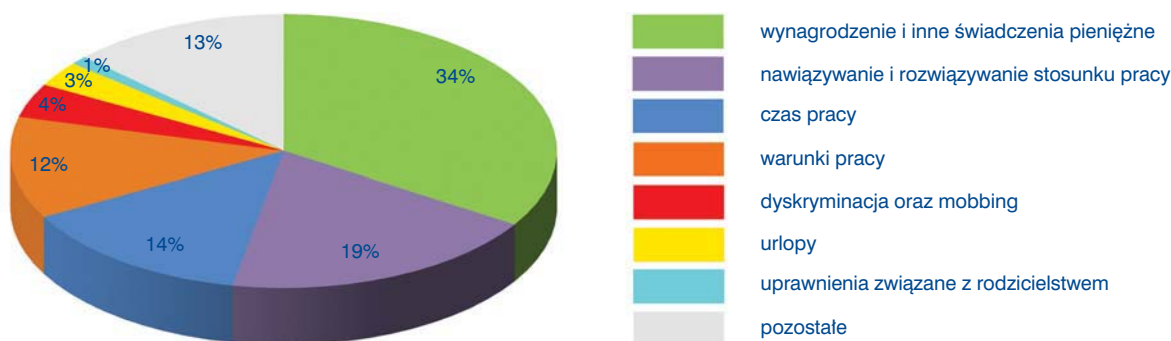
W 2007 r. do organów Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło **24 397** skarg i wniosków. Podmioty, które najczęściej zgłaszały skargi to pracownicy i byli pracownicy. Od nich pochodziło aż 65% wszystkich skarg (z czego większość zgłoszona została przez byłych pracowników). Od związków zawodowych wpłynęło 4% ogólnej liczby skarg, a aż 16% zgłoszonych zostało anonimowo.

Po zbadaniu skarg inspektorzy pracy uznali, że prawie (70%) było zasadnych bądź częściowo zasadnych.

Podobnie jak w latach poprzednich, najliczniej kierowane były do PIP **skargi, których przedmiotem były wynagrodzenia** i inne świadczenia pieniężne (34% ogółu zgłoszonych w 2007 r.). Dotyczyły one zwłaszcza: niewypłacenia wynagrodzenia lub nieterminowego wypłacania wynagrodzenia, niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz niewypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Drugą co do liczebności grupę problemów zawartych w skargach, stanowiły problemy związane z **nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy** (19%). Dotyczyły głównie niepotwierdzenia rodzaju i warunków umowy na piśmie, niewydawania świadectw pracy, błędów w treści świadectw pracy, nieprawidłowości związanych z wypowiedzaniem umów o pracę oraz niezgodności rodzaju umowy z charakterem wykonywanej pracy.

Wykres 5. Struktura przedmiotowa zgłaszanych skarg



Nieprawidłowości dotyczące **czasu pracy** stanowiły również znaczący odsetek problemów w skargach zgłaszanych do PIP (14%). W szczególności dotyczyły one nieprawidłowości w zakresie pracy w godzinach ponadnormatywnych, ewidencjonowania czasu pracy, konieczności wykonywania pracy w dni wolne, niedziele i święta oraz zatrudniania z naruszeniem przepisów o odpoczynku. Należy podkreślić, że nieprawidłowości w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych polegały w wielu przypadkach na ich świadomym planowaniu przez pracodawcę, nierekompensowaniu pracownikom tej pracy ani przez udzielenie czasu lub dnia wolnego, ani przez wypłatę wynagrodzenia ze stosownym dodatkiem. Nadal często pracownicy podnosili w skargach problem nieodzwierciedlenia w dokumentacji faktycznie przepracowanego czasu pracy z uwagi na prowadzenie przez pracodawcę podwójnej ewidencji.

W wielu skargach wskazywano również na naruszenia w zakresie **warunków pracy** (12%). Pracownicy skarżyli się głównie na brak lub niewłaściwie przeprowadzane badania wstępne oraz brak szkoleń wstępnych. Ponadto skargi dotyczyły różnorodnych zaniedbań stwarzających lub mogących stwarzać zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników.

W 2007 r. do PIP wpłynęło **888 skarg z zakresu dyskryminacji lub mobbingu**. Zarzuty nierównego traktowania pracowników częściej dotyczyły dyskryminacji ze względu na wiek, stan zdrowia i niepełnosprawność, wymiar czasu pracy, przynależność związkową, a w mniejszym stopniu ze względu na płeć.

Porównanie problemów zawartych w skargach wskazuje, że wciąż rośnie odsetek skarg dot. nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy (z 11% w 2005 r., 18% w 2006 r. do 19% w 2007 r.), natomiast istotnie zmalały, ale nadal stanowią największy procent, skargi dot. wynagrodzenia i innych świadczeń pieniężnych (z 40% w 2005 r., 38% w 2006 r., do 34% w 2007 r.).

13. Porady prawne i techniczne

W 2007 r. specjaliści PIP udzielili **ponad 1,3 mln porad**, w tym blisko 1,1 mln porad prawnych (80%) i 266 tys. porad technicznych (19,6%)¹.

Wśród zgłaszających się po porady najliczniejszą grupę stanowili pracownicy (59%) i pracodawcy (31%) oraz związki zawodowe (3%). Pozostałe porady udzielone zostały m.in. społecznym inspektorom pracy, stronom umów cywilnoprawnych, a także rolnikom indywidualnym.

Spośród ogólnej liczby porad, ponad 7,2 tys. zostało udzielonych na piśmie, natomiast ponad 5,1 tys. stanowiły odpowiedzi na pytania przesyłane drogą elektroniczną.

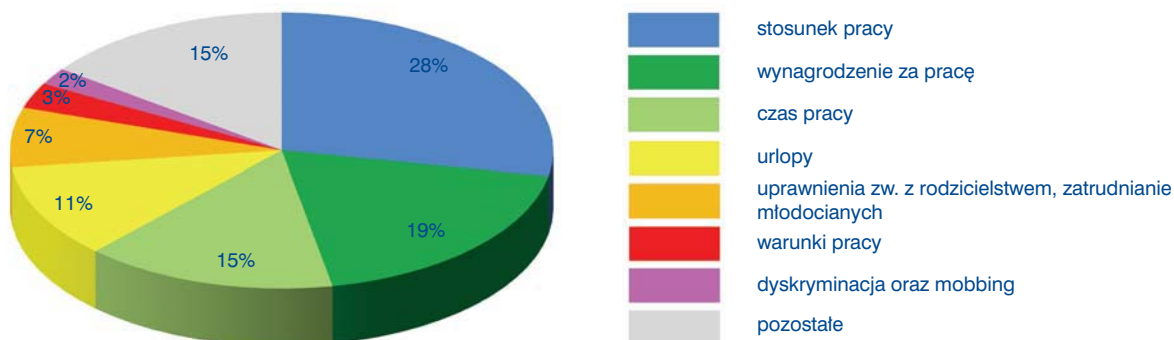
Porady najczęściej dotyczyły problematyki stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, czasu pracy, urlopów.

Tematyka **porad z zakresu stosunku pracy** to głównie: treść umowy o pracę i jej rodzaje, przekształcanie umów terminowych w umowę na czas nieokreślony (art. 25¹ Kp.), wypowiedzenie umowy o pracę (przede wszystkim pytano, kiedy wymagane jest uzasadnienie takiego wypowiedzenia) oraz terminy i tryby wypowiedzeń (dowolne ich skracanie), zasady doręczania wypowiedzenia, okresy ochrony trwałości stosunku pracy, treść i sposób wydawania świadectw pracy, różnica między umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi.

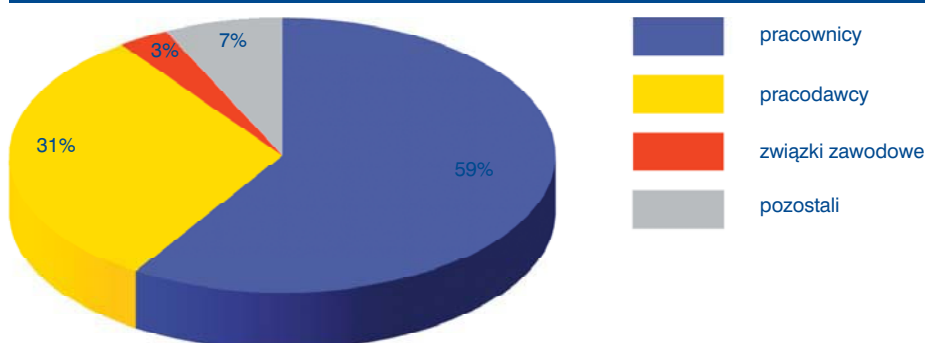
Dużo pytań nadal dotyczyło prawnych możliwości egzekwowania **niewypłaconych wynagrodzeń**, prawidłowego ustalenia wynagrodzenia, terminu i sposobu wypłaty wynagrodzenia, w tym wypłaty tzw. „trzynastki”, sposobu dokonywania i wysokości dopuszczalnych potrąceń, obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wypłat dodatku za pracę w niedzielę i święta oraz w porze nocnej, wypłat odpraw emerytalno-rentowych oraz odpraw w przypadku zwolnienia z przyczyn dotyczących pracownika, wypłat wynagrodzenia za czas choroby.

¹ Porady prawne i techniczne nie stanowią 100% porad udzielonych w 2007 r., ponieważ w tym okresie udzielono również porad z zakresu społecznego nadzoru nad warunkami pracy oraz innych porad, które w ogólnej liczbie porad stanowiły 0,4% (4 304 porady).

Wykres 6. Struktura przedmiotowa udzielanych porad



Wykres 7. Struktura podmiotów zgłaszających się po poradę



Porady z zakresu czasu pracy dotyczyły m.in. wpływu święta na wymiar czasu pracy, zakazu pracy w święta w placówkach handlowych, czasu pracy w służbie zdrowia, czasu pracy kierowców, odpoczynku dobowego i tygodniowego, doby pracowniczej, dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, rekompensaty w zamian za pracę w szóstym dniu tygodnia, formy ewidencjonowania czasu pracy oraz pracy w równoważnym systemie czasu pracy.

Częstym tematem porad było również nabycie prawa do pierwszego i kolejnych **urlopów wypoczynkowych**, wymiar urlopu dla pracowników zatrudnionych na część etatu oraz pracowników młodocianych, udzielanie urlopu w różnych systemach czasu pracy, urlopu „na żądanie”, a także sposób ustalania wynagrodzenia za urlop.

Ponadto udzielano także porad związanych z wymiarem urlopu macierzyńskiego i wychowawczego oraz ochroną pracy kobiet w ciąży, uprawnieniami młodocianych, uprawnieniami związków zawodowych, przyznawaniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Porady dotyczące mobbingu dotyczyły głównie jego definicji i długości trwania zachowań wywołujących to zjawisko. Natomiast porady dotyczące dyskryminacji dotyczyły przede wszystkim sposobów dochodzenia odszkodowania z tego tytułu.

Porady z zakresu **warunków pracy** dotyczyły m.in. badań profilaktycznych, szkoleń z zakresu bhp oraz

zaplecza higienicznosanitarnego, utworzenia palarni, czy też zaopatrzenia pracowników w odzież i obuwie robocze, a także dostarczania napoi i posiłków regeneracyjnych. Ponadto porady dotyczyły ogrzewania i zasad organizacji miejsca pracy.

Nieodpłatna pomoc prawna Państwowej Inspekcji Pracy potrzebna jest przede wszystkim pracownikom i właścicielom małych firm, którzy nie posiadają wyspecjalizowanych służb kadrowych, a nie stać ich na korzystanie z usług radców prawnych czy adwokatów.

14. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W roku sprawozdawczym do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło **209 wniosków o rejestrację układów zbiorowych pracy i 2237 wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych**.

Odsetek wszystkich wniosków pozostawionych bez rozpatrzenia wyniósł 8,2% (w 2006 r. – 8,8%). Najczęstszą przyczyną odmowy rozpatrzenia wniosków było nieuwzględnienie w treści wniosku informacji wymaganych przepisami, a także niedołączenie do wniosków odpowiednich dokumentów (np. pełnomocnictw, statutów organizacji związkowych, aktualnych odpisów z KRS) lub niezłożenie wymaganej liczby

układów (protokołów). Podobnie jak w roku poprzednim kształtuje się odsetek układów i protokołów dodatkowych zawierających postanowienia niezgodne z prawem (ok. 9%).

W 1 przypadku strony odwołały się od odmowy rejestracji do sądu. Sąd Rejonowy oddalił odwołanie. Na skutek wniesionej przez strony apelacji sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji.

W 2007 r. rozpatrzono odwołanie od odmowy rejestracji dokonanej w 2006 r., które zostało przez sąd oddalone.

Zmniejszyła się liczba zarejestrowanych układów, natomiast wzrosła liczba zarejestrowanych protokołów dodatkowych. Wzrosła też liczba zarejestrowa-

nych porozumień o stosowaniu w całości lub w części układu przez podmioty niebędące jego stronami.

Spośród zarejestrowanych w roku sprawozdawczym 168 zakładowych układów zbiorowych pracy, 114 układów zostało zawartych po rozwiązaniu poprzedniego układu, a pozostałe u pracodawców nieobjętych dotychczas układem.

Zarejestrowane w 2007 r. zakładowe układy zbiorowe pracy objęły ogółem 121,5 tys. pracowników. Najwięcej układów zawarto dla pracowników zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym. Z kolei największą liczbę pracowników objęły dwa układy zawarte przez pracodawców prowadzących działalność w zakresie obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

Wnioski	Ogółem	Układy zbiorowe pracy		Protokoły dodatkowe	Porozumienia (art. 241 ¹⁰)	Informacje
		nowe	przekształcone			
Wpływ	3 016	209	-	2 237	14	556
Zwrot wniosków do rozpatrzenia	246	27	-	170	1	48
Zarejestrowano lub wpisano do rejestru	2 648	168	-	1 961	15	504
Odmowy rejestracji	55	10	-	45	-	-
Układy i protokoły zawierające postanowienia niezgodne z prawem	227	56	-	170	1	-

Poziom uprawnień pracowniczych ustalony w układach jest uzależniony od sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Stąd też zgłaszane w 2007 r. do rejestracji układy zawierały zróżnicowane rozwiązania – od takich, które w niewielkim stopniu odbiegały od gwarancji kodeksowych, po korzystniejsze w znaczący sposób dla pracowników. **W ostatnich latach utrzymuje się tendencja do ograniczania korzystniejszych regulacji układowych.** Na przykład – wśród 168 zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy, tylko w 1 przewidziano wyższy, niż określony w ustawodawstwie pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego; w 8 układach pracownikom zatrudnionym przy pracach uciążliwych lub szkodliwych zagwarantowano urlopy dodatkowe.

Oceniając treść postanowień układu należy zwrócić uwagę, iż strony odchodzą od dużej ilości różnych składników wynagrodzeń. Następuje zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego poprzez likwidację dodatkowych składników wynagrodzenia. Jest to szczególnie widoczne w przypadku układów zbiorowych pracy zawieranych po rozwiązaniu dotychczasowego układu.

Protokołami dodatkowymi najczęściej wprowadzano zmiany dotyczące wysokości (corocznego wzrostu) stawek wynagrodzenia zasadniczego. Dokonywano zmian podstawy obliczania i zasad nabywania niektórych świadczeń (nagród jubileuszowych,

dodatków stażowych czy odpraw emerytalnych i rentowych), które polegały zarówno na korzystniejszym ich ukształtowaniu (np. zwiększeniu wysokości podstawy nagrody), jak też ograniczeniu poziomu tych świadczeń. Wprowadzano też zmiany systemów wynagradzania za pracę stosowanych do niektórych grup pracowników.

Strony rzadziej korzystały z możliwości czasowego zawieszenia stosowania postanowień układu w przypadku trudności finansowych zakładu. W okresie sprawozdawczym liczba zawartych porozumień o zawieszeniu stosowania w całości lub części układu uległa znacznemu zmniejszeniu w porównaniu z latami poprzednimi. Strony częściej decydowały się na zmiany układu protokołami dodatkowymi, rezygnując lub obniżając niektóre składniki wynagrodzenia, zamiast czasowego zawieszenia stosowania w tym zakresie postanowień układu.

Nadal istnieje duże zapotrzebowanie na poradnictwo dotyczące układów zbiorowych pracy. W 2007 r. **udzielono ponad 18,8 tys. porad prawnych z zakresu tej tematyki.** Zarówno pracodawcy jak i organizacje związkowe wykazują zainteresowanie problematyką dotyczącą zawierania, funkcjonowania i rejestracji układów. Strony często zwracają się o konsultacje już na etapie prowadzenia rokowań zmierzających do zawarcia układu lub protokołu dodatkowego.

Przeprowadzono też wiele szkoleń dla przedstawicieli organizacji związkowych i pracodawców. Problematykę układową popularyzowano również na łamach prasy ogólnopolskiej i lokalnej oraz w audycjach radiowych i telewizyjnych.

15. Spory zbiorowe

W 2007 r. do okręgowych inspektoratów pracy zgłoszono **2869** sporów zbiorowych (prawie 4,5-krotnie więcej niż w 2006 r.). Najwięcej sporów zarejestrowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach (947), Łodzi (385), Wrocławiu (295) i Warszawie (270).

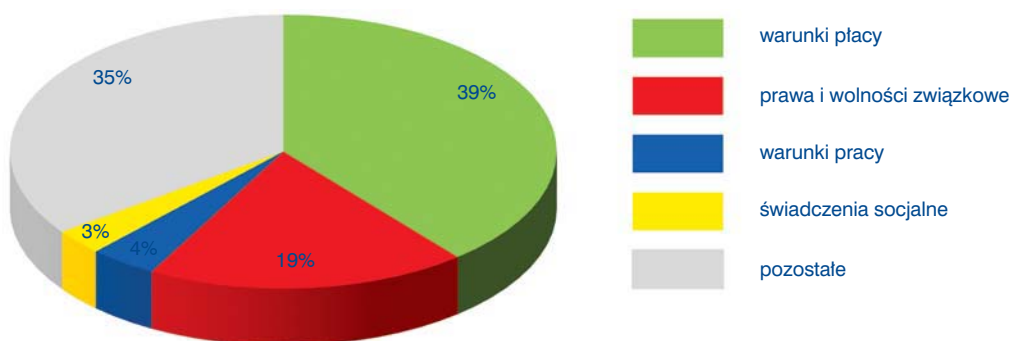
Organizacje związkowe wystąpiły do pracodawców z 8832 żądaniami (7-krotnie więcej niż w 2006 r.), które dotyczyły warunków płacy (3405), praw i wolności związkowych (1690), warunków pracy (339), świadczeń socjalnych (273). Pozostałe zgłoszone żądania (3125) nie mieściły się w przyjętej definicji sporu zbiorowego (dotyczyły np. przerwania procesu prywatyzacji zakładu).

W obszarze **warunków pracy** związki zawodowe żądały m.in. poprawy warunków pracy (usunięcia zagrożeń), wprowadzenia dodatkowych płatnych przerw w pracy, wprowadzenia dodatkowego urlopu, poprawy warunków higieniczno-sanitarnych, terminowego

wydawania środków czystości i ubrań roboczych, uzupełnienia zatrudnienia do stanu gwarantującego bezpieczne funkcjonowanie kopalni, zaprzestania stosowania praktyk zmuszania pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta bez zachowania przy tym przepisów o odpoczynku i co 4. niedzieli wolnej od pracy, przestrzegania postanowień układu dotyczących terminów przeszerogowań lub awansowania pracowników, systematycznego zaopatrywania pracowników w niezbędne ilości środków pracy, zaprzestania prowadzenia polityki wymuszania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, poprawy warunków pracy osób pracujących przy monitorach ekranowych, wyposażenia pracowników w odzież i obuwie ochronne, wprowadzenia płatnego corocznego czternastodniowego urlopu szkoleniowego dla lekarzy, pielęgniarek i położnych.

Przedstawiając żądania w sprawach dotyczących **warunków płacy**, związki zawodowe domagały się od pracodawców m.in. podwyższenia wynagrodzeń, corocznej waloryzacji płac, zmiany zasad naliczania dodatków do wynagrodzenia, wyrównania dysproporcji płacowych pracowników zatrudnionych w tej samej grupie zawodowej, wprowadzenia nagród jubileuszowych, premii motywacyjnej, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, zwiększenia dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, wypłaty należnych świadczeń.

Wykres 8. Struktura przedmiotowa zgłaszanych żądań



Ponadto w skali całego kraju zgłaszane były żądania podwyżki wynagrodzeń lekarzy, pielęgniarek i położnych oraz nauczycieli i pracowników niepedagogicznych.

W sprawach dotyczących **świadczeń socjalnych** związki zawodowe domagały się przekazania odpisów na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, wypłacania przekazywanych środków finansowych osobom uprawnionym, utworzenia zfsś.

W sporach z **zakresu praw i wolności związkowych** żądano respektowania praw związkowych, dotrzymywania warunków uzgodnionych w porozumieniach zawieranych przez pracodawcę ze związkami zawodowymi, zaprzestania ingerencji w spra-

wy związkowe, zagwarantowania szerszych kompetencji niż przewidziane w *ustawie o związkach zawodowych*, przestrzegania terminów konsultacji i uzgodnień, udostępnienia pomieszczenia dla potrzeb prowadzenia działalności związkowej, umożliwienia realizacji uprawnień wynikających z *ustawy o związkach zawodowych*.

W przypadku, gdy z treści zawiadomienia o powstaniu sporu zbiorowego wynikało, iż mogło dojść do naruszenia przepisów prawa pracy przez pracodawcę, inspektorzy pracy przeprowadzali czynności kontrolne. W 2007 r. przeprowadzono 88 kontroli związanych ze zgłoszeniem sporu. Niewielka liczba kontroli wynikała z faktu, iż tylko w nielicznych przypadkach

zgłoszone żądania wchodziły w zakres kompetencji PIP.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 33 decyzje w sprawach dotyczących naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, 44 decyzje nakazujące wypłatę należnego składnika wynagrodzenia za pracę, skierowali 34 wystąpienia; złożyli również 4 zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Obecność inspektorów pracy w podmiotach prowadzących spór zbiorowy, w wielu przypadkach miała na celu raczej rozpoznanie sprawy w miejscu powstania sporu, niż przeprowadzenie typowej kontroli.

Z informacji uzyskanych przez Państwową Inspekcję Pracy wynika, że **201 sporów zakończyło się podpisaniem porozumienia**. W 82 przypadkach strony podpisały protokół rozbieżności, otwierając tym samym drogę do dalszego etapu prowadzenia sporu (mediacji bądź arbitrażu), w 64 – spór wszedł w fazę postępowania prowadzonego z udziałem mediatora. W 11 przypadkach organizacje związkowe odstąpiły od zgłoszonych żądań, kończąc tym samym spór zbiorowy, w 18 – strony zawiesiły prowadzenie rokowań, w 2 – nastąpiła likwidacja pracodawcy.

Dane o wynikach sporów są niepełne z uwagi na to, iż *ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* nie nakłada na pracodawców obowiązku powiadamiania o kolejnych etapach rozwiązywania sporu, przeprowadzonym strajku, czy też o zakończeniu sporu.

Dominujący przedmiot sporów zbiorowych (blisko 40% skierowanych żądań) stanowiły wynagrodzenia. Należy przy tym zauważyć, iż postulaty związków zawodowych, zarówno działających w ochronie zdrowia jak i oświacie, zmierzały do uzyskania zmian systemowych, a nie tylko obejmujących pojedynczych pracodawców. Spełnienie tych żądań byłoby możliwe po podjęciu działań legislacyjnych, wykraczających poza zakres kompetencji pracodawców.

Z kolei znaczna liczba żądań dotyczących praw i wolności związkowych (ok.20%) wynikała z faktu, iż prawie we wszystkich wystąpieniach kierowanych do dyrektorów szkół i placówek oświatowych pojawiało się żądanie „przestrzegania praw związkowych”. Nie precyzowano przy tym, jakiego rodzaju naruszenia uprawnień związkowych miały miejsce u poszczególnych pracodawców. W wielu powiadomieniach o powstaniu sporu zbiorowego pracodawcy zamieszczali informacje, iż nie mogą ustosunkować się do tak ogólnie sformułowanego żądania, gdyż nie naruszają uprawnień zakładowej organizacji związkowej.

Udział Państwowej Inspekcji Pracy w rejestracji sporów zbiorowych pozwala na rozpoznanie istniejących u pracodawców problemów i spornych zagadnień w skali dotyczącej wszystkich pracowników. Z reguły jednak kierowane do pracodawców żądania dotyczą wzrostu wynagrodzeń, a tym samym przedmiot sporu wykracza poza ustawowe kompetencje PIP. Przeprowadzone w wyniku zgłoszonego

sporu kontrole umożliwiają przywrócenie porządku prawnego, a także sprzyjają łagodzeniu konfliktów społecznych.

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

W 2007 r. do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło **201 wniosków** o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Inspektorzy pracy po przeprowadzeniu kontroli u wszystkich wnioskodawców i stwierdzeniu, że nie istnieją żadne uwarunkowania, które uniemożliwiłyby wydanie decyzji w sprawie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, wydawali stosowne zezwolenia (łącznie **376 zezwoleń**).

Nie stwierdzono przypadków cofnięcia zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

Przeważająca liczba wniosków sprowadzała się do zamiaru zatrudniania dzieci podczas prób i występów w przedstawieniach teatralnych, operowych, sporadycznie – udziału w filmach i reklamach oraz w wydawnictwach prasowych.

17. Kontrola zgodności wykonania obiektu budowlanego z projektem budowlanym

W 2007 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole **5844 obiektów** budowlanych przekazanych do użytkowania (w tym 3752 obiekty nowe; pozostałe to obiekty przebudowane, zmodernizowane lub adaptowane do nowych potrzeb).

Celem kontroli było stwierdzenie, czy zastosowane rozwiązania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są zgodne z projektem budowlanym.

Podobnie jak w latach poprzednich, najczęściej uchybień dotyczyło stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy. Nadal często stwierdzano nieprawidłowości w zakresie wentylacji i oświetlenia. Poprawę natomiast odnotowano w odniesieniu do urządzeń i instalacji energetycznych, jednak nadal najbardziej istotnymi uchybieniami w tym zakresie były: brak badań i pomiarów urządzeń i instalacji elektroenergetycznych; brak opisu tablic i rozdzielnic urządzeń energetycznych.

Inspektorzy pracy działając na podstawie art. 56 ust. 1 *ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane*, uprawniającego do zajmowania stanowiska odnośnie zgodności wykonania obiektu budowlanego z projektem budowlanym – **zgłosili 411 sprzeciwów** oraz **6578 uwag** w sprawach stwierdzonych odstępstw od projektów budowlanych.

Z ogólnej liczby obiektów budowlanych w stosunku do których wniesiono sprzeciw – ponad 70% obiektów było powtórnie kontrolowanych (na wniosek inwestorów) i po stwierdzeniu usunięcia nieprawidłowości obiekty te zostały dopuszczone do użytkowania. W pozostałych obiektach nieprawidłowości, które były przyczyną wniesienia sprzeciwu, są usuwane. O dopuszczeniu ich do eksploatacji decyduje miejscowy urząd nadzoru budowlanego.

Inspektorzy pracy poza stosowaniem sprzeciwów i wnoszeniem uwag, wysłali również **52 zawiadomienia** do organów wydających pozwolenia na budowę obiektu – o **niezaopiniowaniu projektów przez rzeczoznawców do spraw bhp**. Odsetek wydanych decyzji o pozwoleniu na budowę, na podstawie projektów niezaopiniowanych przez rzeczoznawców do spraw bhp wynosił, podobnie jak w roku ubiegłym – poniżej 1%.

Inspektorzy pracy wysłali również **64 zawiadomienia** do organów wydających pozwolenia na użytkowanie obiektu – o **stwierdzonym użytkowaniu obiektu bez wymaganego pozwolenia**. Inspektorzy pracy wysłali też 101 pism do rzeczoznawców do spraw bhp, w których wskazywali nieprawidłowości w opiniowanych przez nich projektach.

Ponadto, odpowiadając na wnioski (uzasadnione względami technologicznymi) w sprawie odstępstw od obowiązujących przepisów, okręgowi inspektorzy pracy wydali 872 **decyzje wyrażające zgodę** na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia wyłącznie elektrycznego oraz 1252 – wyrażające zgodę na usytuowanie pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu otaczającego terenu.

18. Orzeczenia o dopuszczeniu statków żeglugi śródlądowej do eksploatacji

W roku 2007 inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole **174 statków** żeglugi śródlądowej w celu wydania orzeczenia o dopuszczeniu do eksploatacji – pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. W ich wyniku dopuszczono do eksploatacji 171 statków (w przypadku 9 statków wydano orzeczenia z postanowieniem niedopuszczenia do ich eksploatacji, jednak po ponownym przeprowadzeniu kontroli, 6 statków uzyskało pozytywne orzeczenia).

19. Sprawdzanie poprawności informacji ZUS IWA, zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe

W roku 2007 inspektorzy pracy kontynuowali sprawdzanie informacji składanych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przez płatników składek na ubezpieczenie wypadkowe, pod kątem ich popraw-

ności, zwłaszcza w zakresie danych o liczbie osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia oraz uszkodzonych w wypadkach przy pracy (formularz ZUS-IWA), które są niezbędne do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe

Sprawdzono ww. informacje w trakcie 7763 kontroli u pracodawców objętych obowiązkiem przekazania formularza ZUS IWA. Łączna liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach wynosiła blisko 960 tys.

Stwierdzono ogółem 510 **nieprawidłowych danych** (nieco mniej niż w roku 2006) zawartych w 388 informacjach ZUS-IWA, o czym powiadomiono właściwe jednostki terenowe ZUS. Ponadto inspektorzy pracy zawiadomili ZUS o 25 przypadkach niesporządzenia przez płatników informacji ZUS IWA.

Podobnie jak w latach poprzednich, u niektórych pracodawców inspektorzy pracy ujawnili w czasie kontroli nieprawidłowości dotyczące **podanej liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia** (2,7% skontrolowanych pracodawców; 2,4% w 2006 r.). Wynikały one m.in. z nieprawidłowo sporządzonych informacji statystycznych Z-10, a także nieaktualnych lub niekompletnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w kontrolowanych zakładach. W przypadkach braku możliwości jednoznacznego stwierdzenia poprawności informacji w tym zakresie, inspektorzy pracy informowali o tym ZUS oraz nakazywali pracodawcom przeprowadzenie lub uaktualnienie badań i pomiarów dotyczących określonych czynników środowiska pracy (wydano 1365 decyzji). W przypadkach braku badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia u pracodawców, u których stosowany proces technologiczny lub sposób wykonywania pracy wskazywał na występowanie takich czynników, inspektorzy pracy powiadomili właściwe organy.

Odnotowano także nieprawidłowości dot. **podawanej liczby uszkodzonych w wypadkach przy pracy**. Wynikały one najczęściej z braku rejestru wypadków, nieprowadzenia rejestru na bieżąco lub nieuwzględniania w rejestrze uszkodzonych, którym decyzją ZUS nie zostały przyznane świadczenia ubezpieczeniowe z tytułu wypadku przy pracy.

Największe nieprawidłowości stwierdzono w czasie kontroli pracodawcy w woj. łódzkim, który w druku ZUS IWA nie podał w ogóle pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia – kontrola PIP wykazała 136 osób świadczących pracę w takich warunkach.

20. Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

Realizując zapisy ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków i chorób zawodowych inspektorzy pracy przesłali do jednostek organiza-

cyjnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe dla 57 pracodawców. Wnioski te wynikały z rażących naruszeń przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, stwierdzonych w czasie dwóch kolejnych kontroli.

Wnioski kierowane do ZUS najczęściej dotyczyły pracodawców, którzy nie zapewniali swoim pracownikom bezpiecznej pracy na stanowiskach pracy na wysokości lub użytkowali maszyny i inne urządzenia techniczne bez urządzeń ochronnych, zabezpieczających przed ciężkimi uszkodzeniami ciała.

Z informacji przekazanych przez ZUS na dzień 31.03.2008 r. wynika, że **we wszystkich 57 przypadkach wydano stosowne decyzje o podwyższeniu płatnikom o 100% składki** na ubezpieczenie wypadkowe, ustalonej na najbliższy rok składkowy.

21. Pisma o charakterze informacyjno-prewencyjnym

Inspektorzy pracy w roku sprawozdawczym wystosowali **6904 pisma** o charakterze informacyjno-prewencyjnym, których adresatami były zwłaszcza organy nadzoru państwowego nad warunkami pracy, pracodawcy i ich organizacje, związki zawodowe i ich centrale, szkoły i organy nadzorujące szkoły.

Do organów państwowego nadzoru nad warunkami pracy kierowano pisma powiadamiające o naruszeniach prawa z zakresu kompetencji danego organu. Zakres podejmowanych spraw wynikał z zapisów zawartych w porozumieniach o współpracy między tymi organami (szczegółowe dane w tym zakresie zawiera rozdział VIII).

Pisma informacyjno-prewencyjne kierowane do pracodawców i organizacji pracodawców, organizacji związkowych pracowników i ich central w głównej mierze dotyczyły przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, które miały miejsce na terenie budowy lub na terenie zakładu pracy podczas obsługi maszyn lub innych urządzeń technicznych. W pismach poruszano także sprawy związane z podejmowaniem działań zapobiegających chorobom zawodowym. Szczególną uwagę zwracano na określone źródła zagrożeń, które mogą powodować wypadki przy pracy i choroby zawodowe w różnych okolicznościach, miejscach i procesach pracy. Coraz częściej w zakresie spraw objętych działalnością informacyjno-prewencyjną znajdują się choroby i dolegliwości związane z wykonywaniem pracy. Ponadto w 2007 r. wysyłano do pracodawców pakiety informacyjne i zaproszenia do udziału w programie prewencyjno-informacyjnym „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy”.

Rozpowszechniano również materiały informacyjno-prewencyjne o systemie REACH.

Do szkół i organów nadzorujących szkoły kierowane były informacje o organizowanych seminariach i szkoleniach z zakresu bhp dla uczniów i nauczycieli oraz dla pracowników niebędących nauczycielami. Dominowała tematyka zapobiegania wypadkom uczniom; przepisów w zakresie postępowania powypadkowego oraz wymagań związanych z przeprowadzaniem corocznych przeglądów obiektów budowlanych.

Zasadniczym celem sporządzanych pism było zwrócenie uwagi na najistotniejsze problemy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także innych przepisów prawa, które mogą wpływać na poziom bezpieczeństwa i warunków pracy w poszczególnych przedsiębiorstwach i branżach oraz skuteczne przeciwdziałanie poprzez zastosowanie różnorodnych rozwiązań organizacyjno-technicznych.

Inspektorzy pracy oceniają pozytywnie efekty skierowanych pism. Większość pracodawców informowała jednostki PIP o dokonanych przeglądach i ocenach technicznych użytkowanych maszyn, urządzeń i instalacji, zweryfikowanych ocenach ryzyka zawodowego na określonych stanowiskach pracy, a także dodatkowych szkoleniach uwzględniających specyfikę zagrożeń. Najważniejszym efektem podjętych działań, świadczącym o racjonalnym podejściu do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie, było wdrożenie przez część pracodawców zakładowych programów poprawy stanu bhp.

22. Współpraca z urzędami państw członkowskich UE i wypełnianie roli instytucji łącznikowej

W maju 2005 r. Państwowa Inspekcja Pracy została włączona do **systemu wymiany informacji**, które dotyczą warunków zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej. Główny Inspektorat Pracy pełni rolę jednej z polskich **instytucji łącznikowych** (liaison office) – czyli urzędu umocowanego do bezpośredniego komunikowania się ze swoimi odpowiednikami w krajach unijnych.

W 2007 r. współpraca PIP z urzędami państw członkowskich UE, odpowiedzialnymi za nadzorowanie warunków pracy i zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na ich terytorium, na określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem UE, obejmowała:

- udzielanie informacji w zakresie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy w innym państwie członkowskim UE przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,

Wykres 9. Wybrane obszary działalności Państwowej Inspekcji Pracy



- informowanie o stwierdzonych wykroczeniach przeciwko prawom pracowników skierowanych do wykonywania pracy w Polsce przez pracodawcę mającego siedzibę w innym kraju UE,
- wskazywanie organu nadzoru nad rynkiem pracy właściwego – ze względu na zakres swojego działania – do udzielenia żądanej informacji.

Wypełniając rolę instytucji łącznikowej w rozumieniu art. 4 *Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług* – w 2007 r. **Państwowa Inspekcja Pracy współpracowała w zakresie wymiany informacji w 232 sprawach.**

W porównaniu z poprzednim rokiem liczba spraw wzrosła ponad dwukrotnie (w 2006 r. – 108). Łącznie w roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy współpracowała w tym zakresie z 14 państwami, m.in.: Belgią (84 sprawy), Francją (54), Niemcami (35), Holandią (28), Czechami (9), Hiszpanią (7), Wielką Brytanią (4).

Państwowa Inspekcja Pracy w 2007 r. przekazała do właściwych urzędów państw członkowskich UE, w ramach *instytucji łącznikowej*, 30 spraw z zakresu zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego. Ponadto przekazano 45 spraw, które nie odnosiły się do pracowników delegowanych.

III.

BADANIE
OKOLICZNOŚCI
I PRZYCZYN
WYPADKÓW
PRZY PRACY

PIP

W toku programowania działań prewencyjnych PIP, ukierunkowanych na ochronę zdrowia i życia zatrudnionych, istotne znaczenie mają dane umożliwiające identyfikację obszarów największych zagrożeń zawodowych, tj. branż, miejsc, procesów, czynności, przy których dochodzi najczęściej do wypadków przy pracy. Zgodnie z ustawowymi uprawnieniami, Państwowa Inspekcja Pracy bada okoliczności i przyczyny

ny wszystkich zgłoszonych wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, a następnie określa strategię przedsięwzięć zapobiegawczych.

W 2007 r. inspektorzy pracy **zbadali okoliczności i przyczyny 2 516 wypadków przy pracy**, w tym 402 zbiorowych. W zdarzeniach tych urazom uległy 3 153 osoby, spośród których 593 poniosły śmierć, a 1 085 doznało ciężkich obrażeń ciała.

Wypadki przy pracy zbadane przez PIP

Rok	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			ogółem	w tym:	
				śmiertelnych	ciężkich
2007	ogółem	2 516	3 153	593	1 085
	w tym zbiorowych	402	1 039	86	133
2006	ogółem	2 408	3 045	521	995
	w tym zbiorowych	414	1 051	80	102
2005	ogółem	2 515	3 172	549	1 029
	w tym zbiorowych	413	1 070	76	129

Źródło: dane PIP

Podobnie jak w poprzednich latach, ponad 90% poszkodowanych w wypadkach przy pracy, które były przedmiotem analiz PIP, stanowili pracownicy. Na podstawie informacji uzyskanych od policji i prokuratury inspektorzy badali również wypadki z udziałem osób o innym statusie zatrudnienia niż pracownicy, w tym *samozatrudniających się*. Mimo

iż świadczenie pracy przez osoby *samozatrudniające się*, zwłaszcza na placach budów, stało się w ostatnich latach powszechne, nie towarzyszy temu zjawisku istotny wzrost liczby zgłoszeń o wypadkach (na co na pewno ma wpływ brak obowiązku informowania PIP o zdarzeniach wypadkowych ww. podmiotów).

Status zatrudnienia poszkodowanych w wypadkach przy pracy zbadanych przez PIP

Status zatrudnienia	2007			2006		
	Liczba poszkodowanych			Liczba poszkodowanych		
	ogółem	w tym:		ogółem	w tym:	
		ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała		ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
pracownicy	2 873	512	982	2 778	445	913
osoby samozatrudniające się	39	15	10	16	3	9
osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy	241	66	93	251	73	79

Źródło: dane PIP

W strukturze wiekowej poszkodowanych, w porównaniu z poprzednimi okresami sprawozdawczymi, nie zaszły istotne zmiany – nadal najliczniejszą grupę stanowiły osoby z przedziałów wiekowych 19–29 i 40–49 lat.

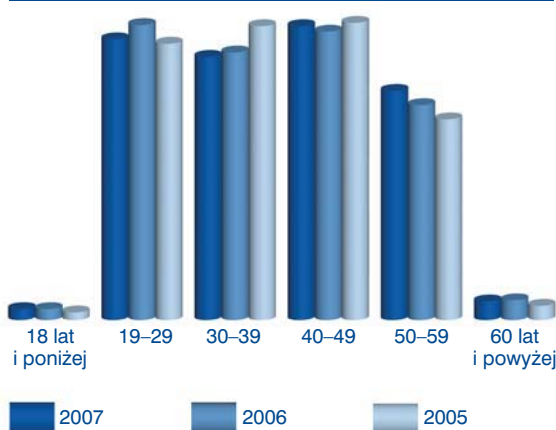
Nie zmieniła się również struktura poszkodowanych wg stażu pracy w zakładzie, w którym uległy wypadkom. Dominowały w dalszym ciągu osoby **o stażu krótszym niż 1 rok**.

Istotne znaczenie przy ocenie skali tego problemu ma fakt coraz powszechniejszego stosowania krótkoterminowych umów o pracę. Blisko 40% ogólnej liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy zatrudniano na podstawie umów o pracę na czas określony, co nie sprzyja – zwłaszcza w małych zakładach – trwałej poprawie warunków pracy.

Wypadkom ulegały najczęściej osoby wykonujące prace, przy których występuje najwyższy poziom ry-

zyka zawodowego. Dominowali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni – 12,5% (w ogólnej liczbie poszkodowanych), kierowcy pojazdów – 8,6% oraz robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni – 5,6%. W stosunku do 2006 r. zauważa się

Wykres 10. Poszkodowani w wypadkach (wg wieku)



Poszkodowani w zbadanych przez inspektorów wypadkach byli zatrudniani najczęściej w zakładach należących do sekcji: przetwórstwo przemysłowe – 32,1% (ogólnej liczby), budownictwo – 23,7%, handel i naprawy – 9,2%, transport, gospodarka magazynowa i łączność – 6,5% oraz obsługa nieruchomości i firm – 5,9%.

W 2007 r., podobnie jak w poprzednich okresach sprawozdawczych, **najwięcej zbadanych przez PIP wypadków miało miejsce przy produkcji** – 23,6% (ogółu zbadanych wypadków), **na drogach publicznych** – 21,1%, **na budowach nowych obiektów** – 12,9% oraz w miejscach prowadzenia rozbiórki, wyburzania i remontu starych obiektów budowlanych – 8%.

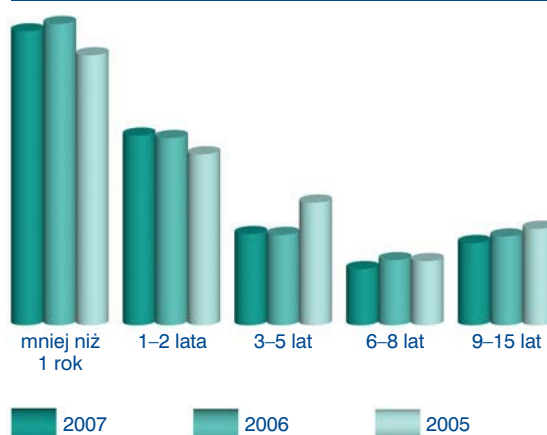
Wypadki **zbiorowe** miały miejsce najczęściej na drogach publicznych – 46,5% (zbadanych zdarzeń tej kategorii); w dalszej kolejności znalazły się: miejsca produkcji – 10,9%, tereny budowy nowych obiektów – 6,2%, miejsca prowadzenia rozbiórki, wyburzania i remontu starych obiektów budowlanych – 5,7%.

Do urazów śmiertelnych także dochodziło najczęściej na drogach publicznych – 23,9%, w miejscach produkcji – 12%, na terenach budowy nowych obiektów – 12%; w miejscach prowadzenia rozbiórki, wyburzania i remontu starych obiektów budowlanych – 9,6% oraz w kopalniach – 7,1%.

Czynności wykonywane w trakcie pracy, przy których dochodziło najczęściej w 2007 r. do urazów to: poruszanie się (chodzenie, bieganie, wchodzenie na, schodzenie z, wchodzenie do, wychodzenie z itp.)

przy tym wzrost udziału, w ogólnej liczbie poszkodowanych, robotników budowlanych stanu surowego i pokrewnych – o ponad 4 pkt. proc. Osoby reprezentujące wymienione zawody przeważały również wśród ofiar wypadków śmiertelnych.

Wykres 11. Poszkodowani w wypadkach (wg stażu pracy)

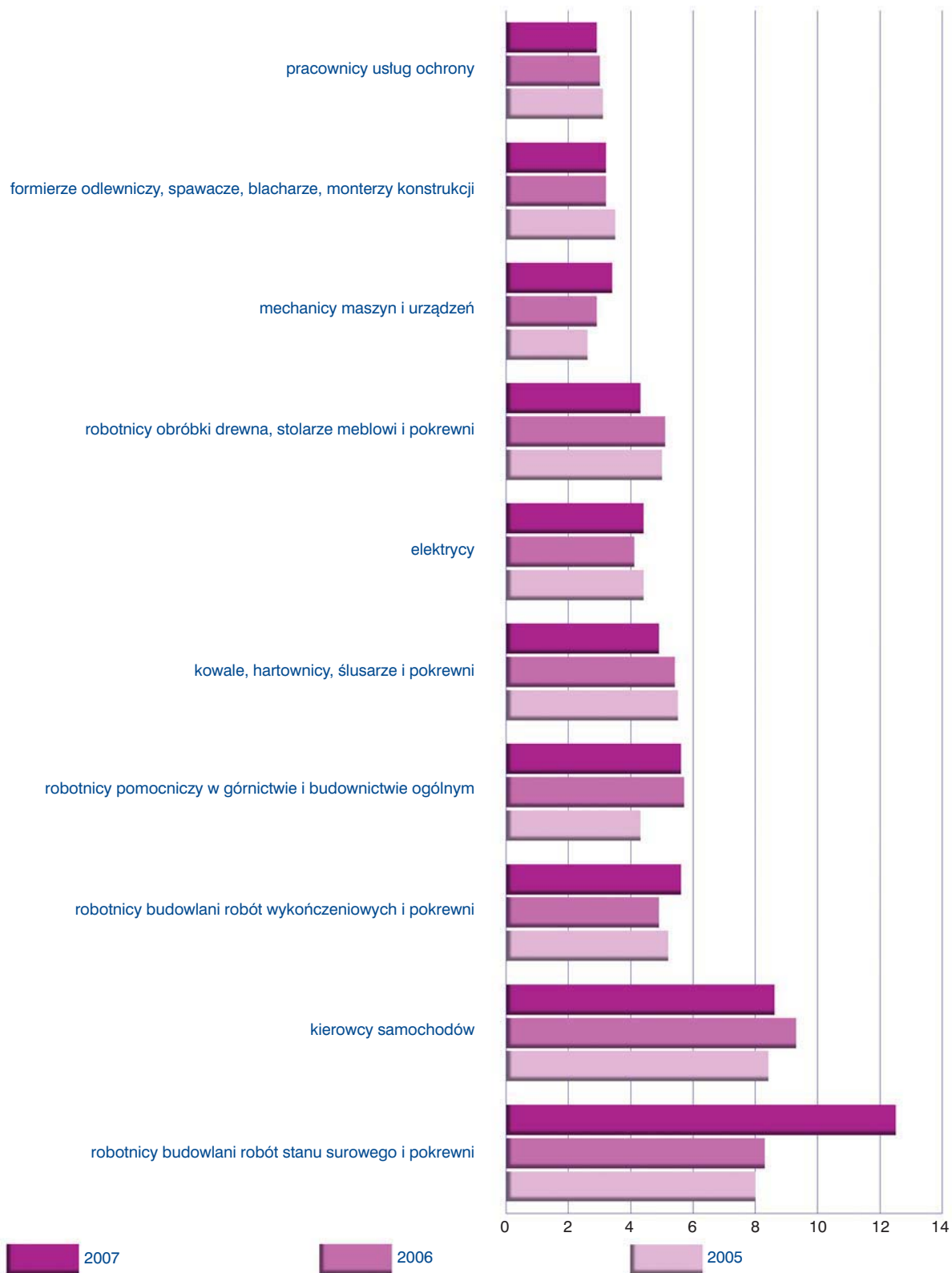


– 14,7% (poszkodowanych w wypadkach ogółem), kierowanie środkami transportu lub obsługa innych urządzeń ruchomych z własnym napędem – 12,7%, praca narzędziami zmechanizowanymi i niezmechanizowanymi – 10,2%, jazda środkami transportu w roli pasażera – 9,9%, obsługa maszyn – podawanie i odbiór (materiałów, wyrobów i półwyrobów itp.) – 8,2% oraz transport ręczny – 6,3%.

Podobnie jak w poprzednich latach, niepokoi fakt utrzymywania się wysokiego udziału – w ogólnej liczbie zdarzeń – wypadków, które zdarzyły się na drogach publicznych i placach budów. W przypadku dróg publicznych, gdzie urazom ulegają pracownicy wszystkich branż i zawodów, a także inni uczestnicy ruchu drogowego, możliwości oddziaływania prewencyjnego na pracodawców są ograniczone. Sprowadzają się one praktycznie do egzekwowania przepisów prawa pracy, zwłaszcza w zakresie czasu pracy i profilaktycznych badań lekarskich; istota problemu tkwi jednak w dużym nasileniu i niewłaściwej organizacji ruchu kołowego oraz złym stanie dróg.

Najwięcej wypadków śmiertelnych miało miejsce podczas kierowania środkami transportu i przy obsłudze innych urządzeń ruchomych z własnym napędem – 137 ofiar (co 4 poszkodowany w wypadku śmiertelnym), przemieszczania się (chodzenie, bieganie, wchodzenie na, schodzenie z, wchodzenie do itp.) – 104 oraz przy pracy narzędziami zmechanizowanymi i niezmechanizowanymi – 65.

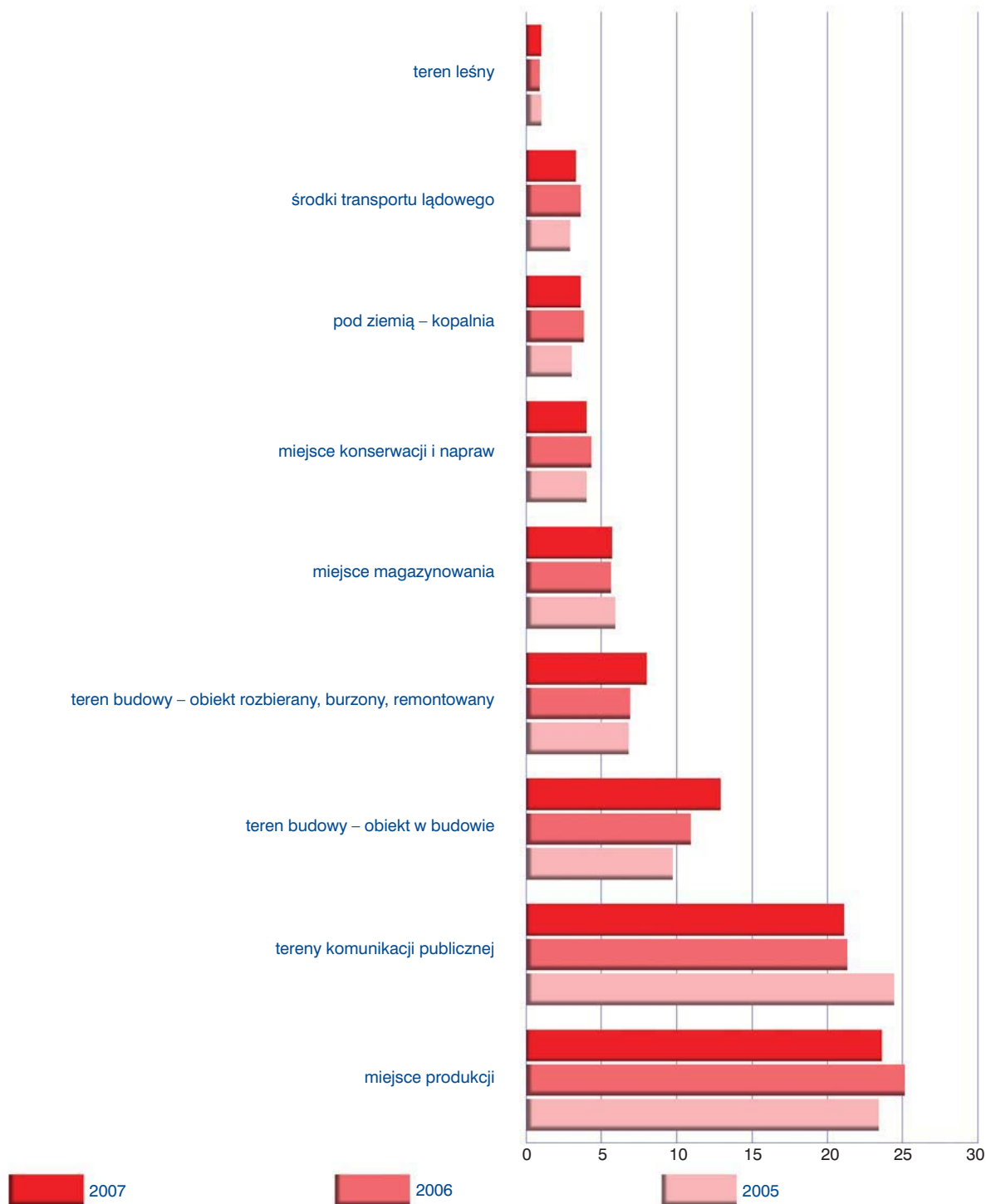
Wykres 12. Najczęściej poszkodowani wg zawodów w wypadkach ogółem (w %)



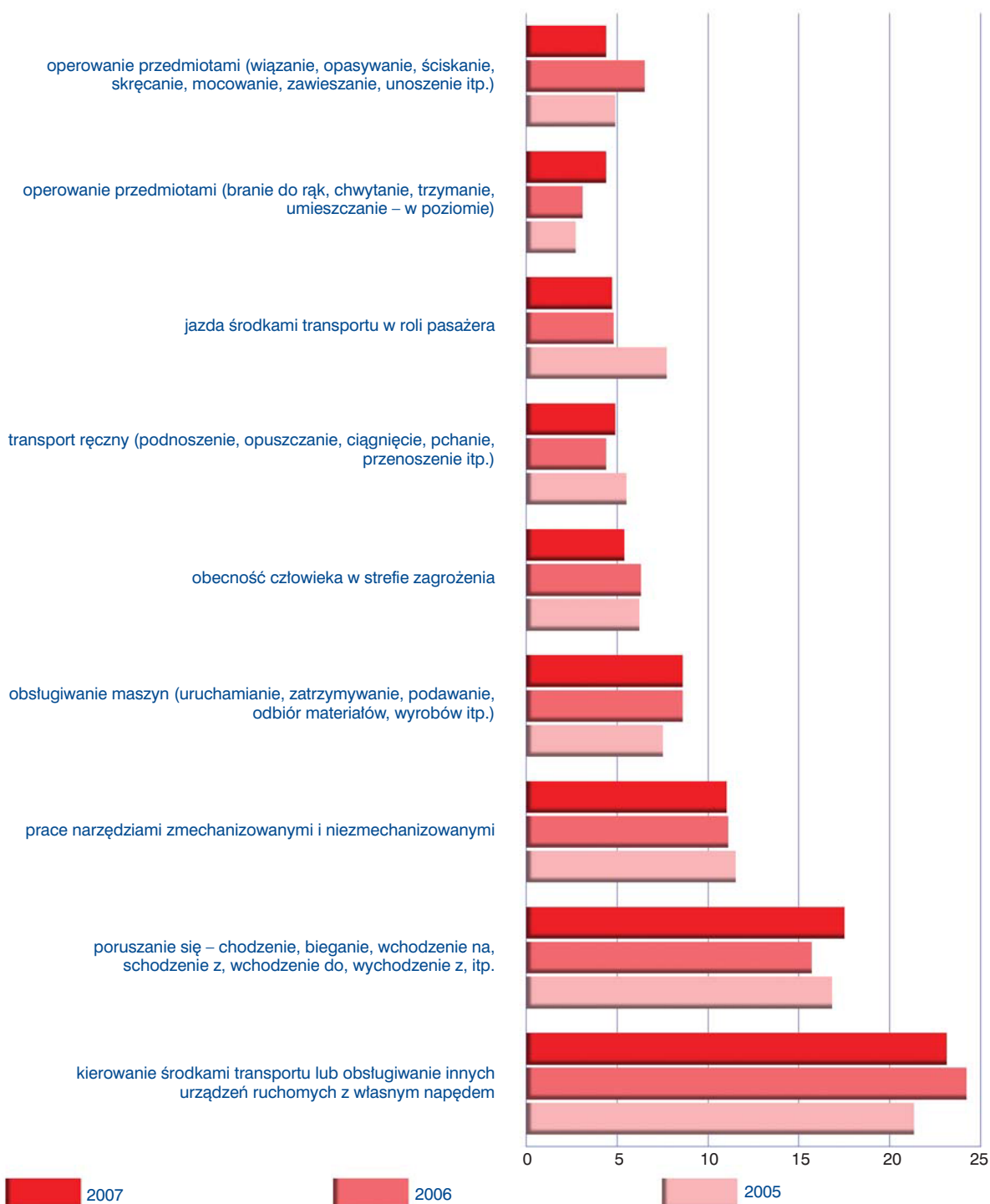
Wykres 13. Najczęściej poszkodowani wg zawodów w wypadkach śmiertelnych (w %)



Wykres 14. Udział poszkodowanych w ogólnej liczbie wypadków – wg miejsca zdarzeń wypadkowych (w %)



Wykres 15. Udział poszkodowanych w liczbie wypadków śmiertelnych – wg czynności wykonywanych przez poszkodowanych w chwili wypadku (w %)



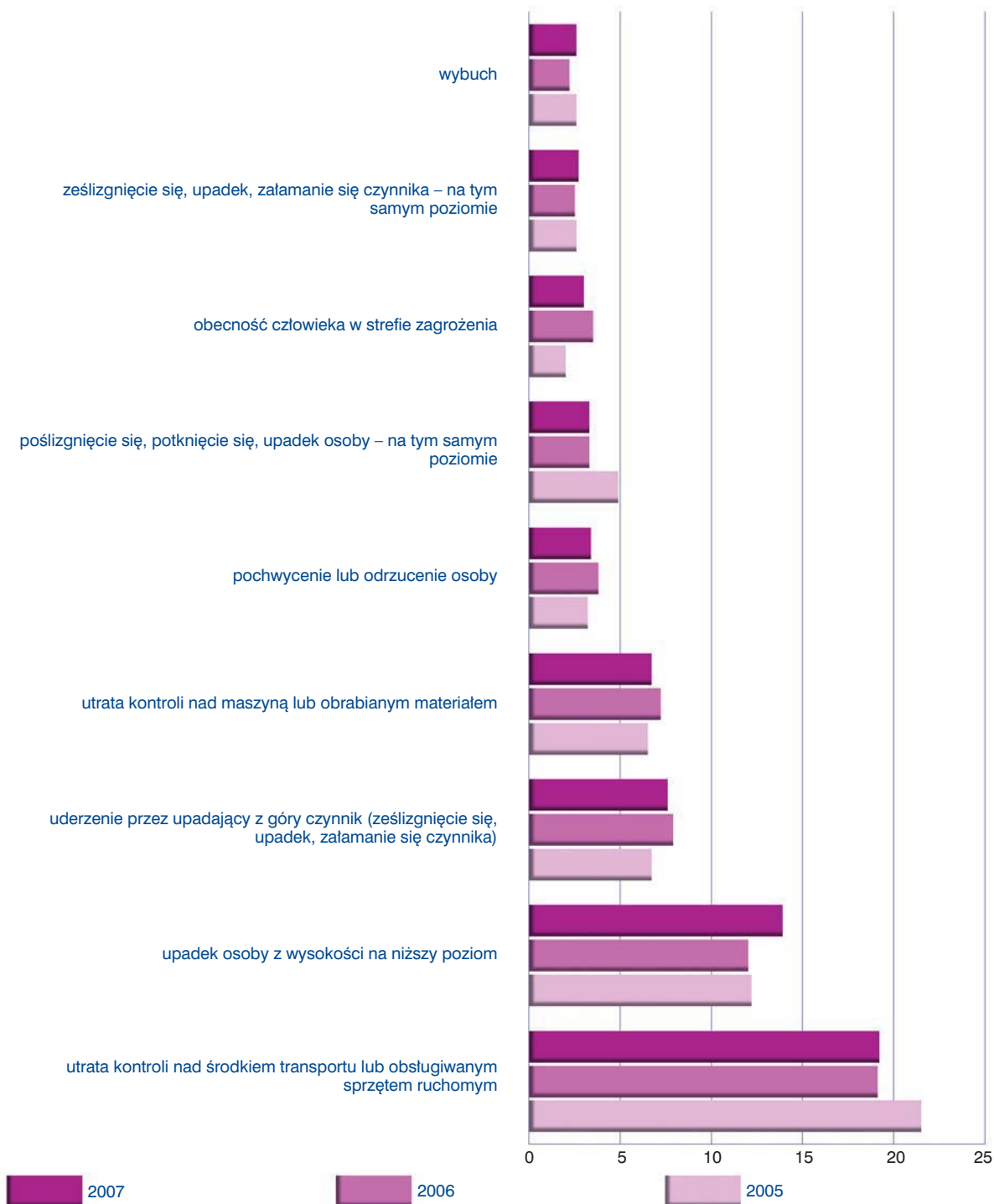
Inspektorzy pracy szczegółowo analizują zdarzenia prowadzące do urazów i na tej podstawie ustalają, czy pracodawca zastosował adekwatne do przyczyn wypadków środki prewencyjne.

W okresie sprawozdawczym wśród **wydarzeń powodujących wypadki** dominowały: utrata kontroli nad środkiem transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym – 604 poszkodowanych ogółem,

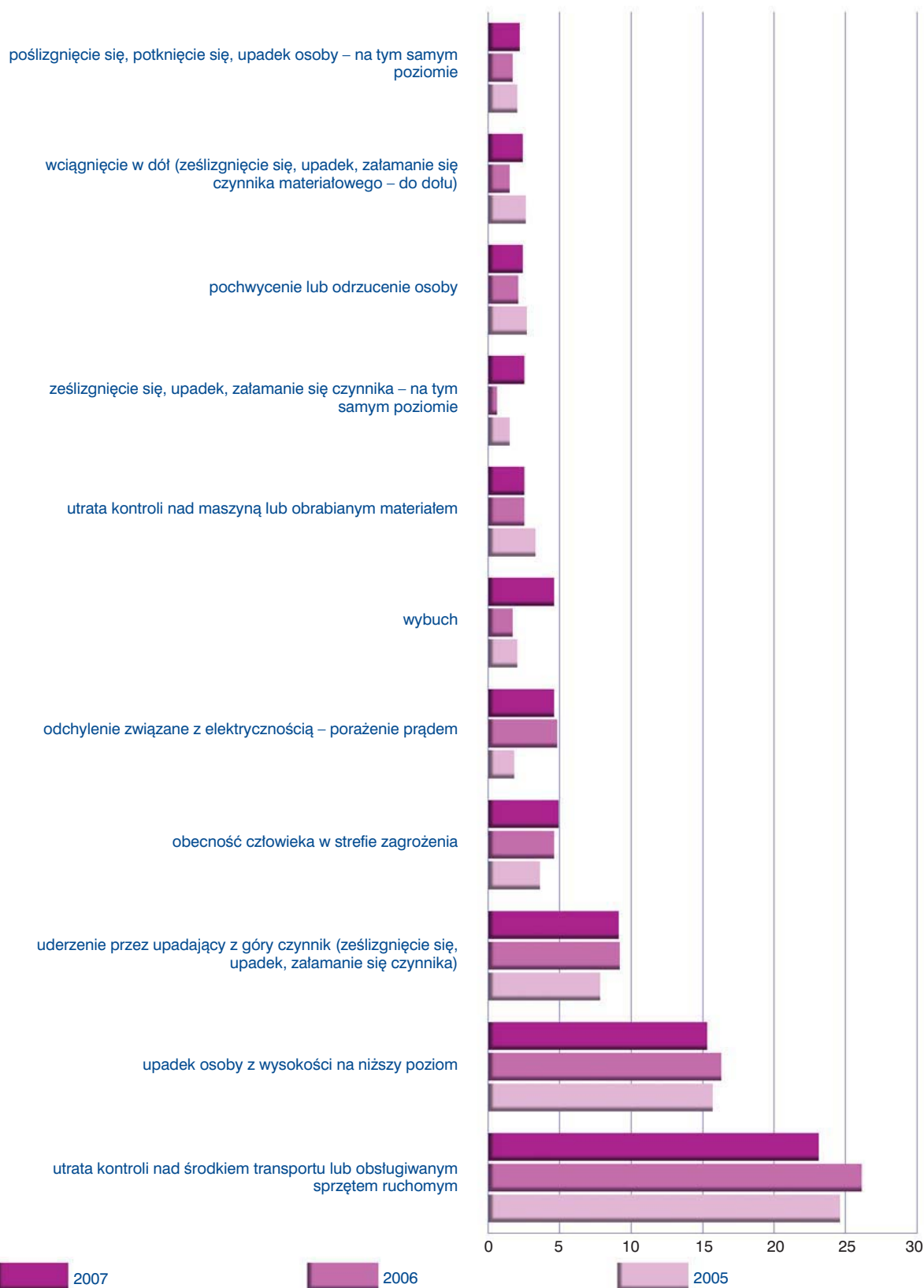
upadek osoby z wysokości na niższy poziom (ze stałych elementów budynków – dachy, tarasy, okna itp.; rusztowań, pomostów roboczych, drabin itp.) – 437, uderzenie przez spadający czynnik (elementy konstrukcji budynków, maszyn i urządzeń; materiały, narzędzia itp.) – 239.

W kategorii wypadków śmiertelnych zwraca uwagę stosunkowo wysoki udział urazów związanych z poruszaniem się i obecnością w miejscu zagrożenia. Są to czynności, przy których o stopniu bezpieczeństwa decyduje przede wszystkim zachowanie pracujących.

Wykres 16. Poszkodowani w wypadkach ogółem – wg wydarzeń powodujących najwięcej urazów (w %)



Wykres 17. Poszkodowani w wypadkach śmiertelnych – wg wydarzeń powodujących najczęściej urazów (w %)



W stosunku do poprzednich okresów sprawozdawczych, w ogólnej strukturze wydarzeń prowadzących do urazów — nie zaszły istotne zmiany.

Podobna, jak w poprzednich latach, była również struktura wydarzeń prowadzących do urazów śmiertelnych.

W ogólnej liczbie ujawnionych przyczyn wypadków znaczący udział miały **przyczyny organizacyjne** – 38,7%. Przyczyny **ludzkie**, definiowane jako wynikające ze stanu psychofizycznego i zachowań człowieka, stanowiły 50%, a **techniczne** (związane w szczególności ze stanem maszyn, urządzeń i narzędzi oraz zastosowanych technicznych środków ochronnych) – 11,3%.

Natomiast struktura przyczyn wypadków śmiertelnych była następująca: organizacyjne – 40,3%, ludzkie – 51,2%, a przyczyny techniczne – 8,5%. Na układ ten wpłynął udział wypadków śmiertelnych zaistniałych na terenach komunikacji publicznej; w omawianej grupie zdarzeń zwykle mniejszy jest udział przyczyn technicznych.

Do powtarzalnych przyczyn wypadków przy pracy należały:

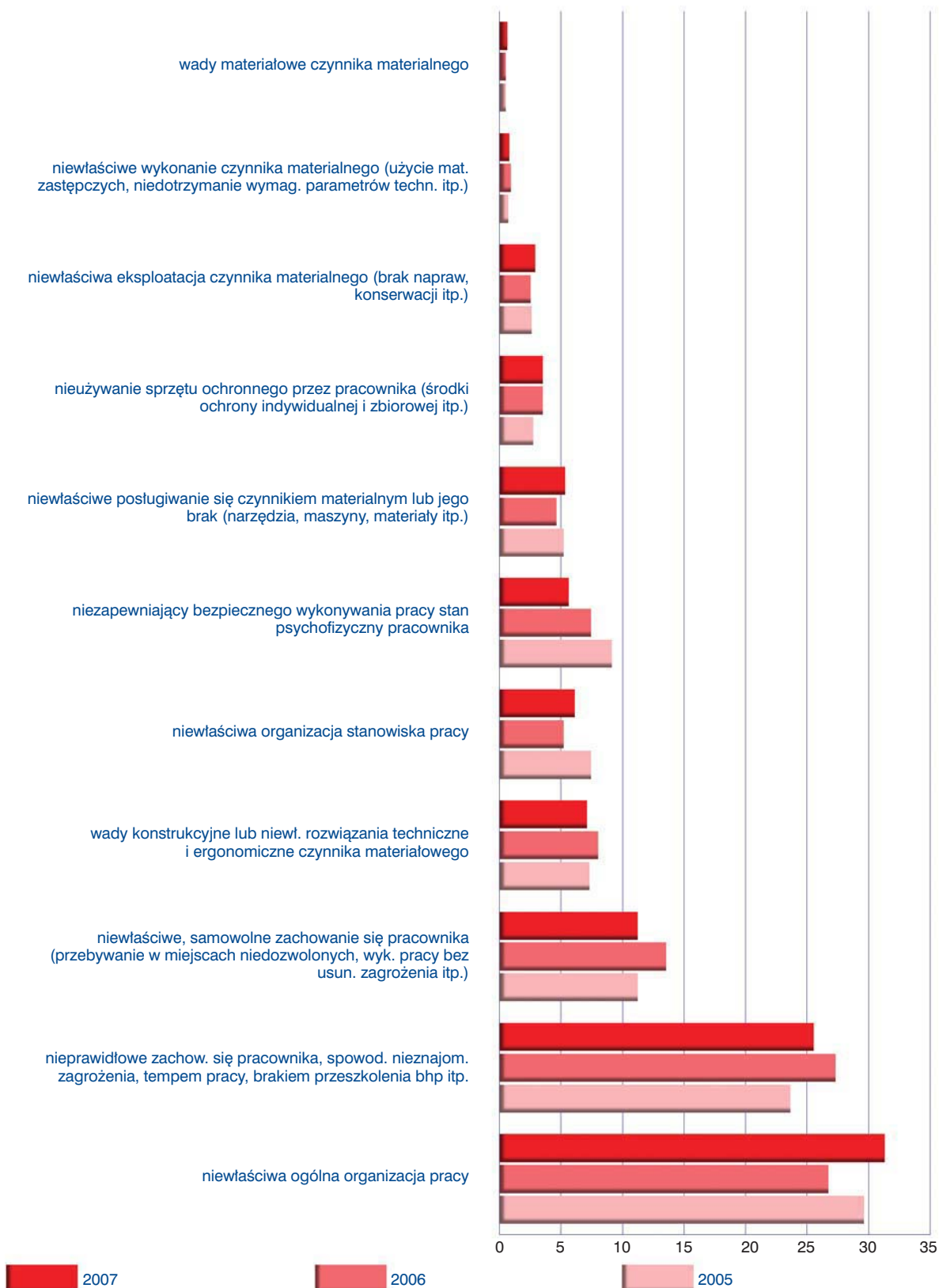
- Przyczyny techniczne
 - brak lub niewłaściwy dobór oraz stan **osłon i urządzeń ochronnych** (zabezpieczeń m.in. przed zetknięciem ze stwarzającymi zagrożenia ruchomymi elementami maszyn, urządzeń i narzędzi; uderzeniem przez wyrzucane substancje, materiały i przedmioty; wybuchem, zetknięciem z powierzchniami o skrajnych temperaturach; porażeniem prądem elektrycznym) oraz pozostałych środków ochrony zbiorowej – 44,4% w grupie przyczyn technicznych;
 - **niewłaściwa stateczność urządzenia** (brak zabezpieczeń przed przewróceniem, zmianą położenia itp.) – 11,5%;
 - niewłaściwe **układy sterowania**, elementy sterownicze, a także urządzenia sygnalizujące powstawanie zagrożeń – 8,1%;
 - **niewystarczająca wytrzymałość** czynnika materialnego – 6,3%;
 - ukryte **wady materiałowe** – 5,9%;
- Przyczyny organizacyjne
 - **brak nadzoru** nad pracownikami – 12,7%;
 - tolerowanie przez nadzór **odstępstw** od zasad bezpiecznej pracy – 11,4%;
 - brak lub niewłaściwe **instrukcje** bezpiecznej pracy – 9,7%;
 - dopuszczanie do wykonywania pracy pracowników **bez przeszkolenia** lub niewłaściwie przeszkolonych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – 9,5%;

- niewyposażenie pracowników w **środki ochrony indywidualnej** lub niewłaściwy dobór tych środków – 4,5%;
- niedostateczne przygotowanie zawodowe pracownika, w tym brak wymaganych **uprawnień kwalifikacyjnych** – 4,4%;
- Przyczyny ludzkie
 - **nieprawidłowe zachowanie się pracownika**, w tym spowodowane: zaskoczeniem niespodziewanym zdarzeniem – 13,8%, niedostateczną koncentracją na wykonywanej czynności – 11,5%, lekceważeniem zagrożenia (brawurą, ryzykanctwem itp.) – 8,9%;
 - niewłaściwe **samowolne** zachowanie się pracownika, w tym: wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia – 4,3%; wejście, wjechanie w obszar zagrożony bez upewnienia się, że nie ma niebezpieczeństwa – 3,6%; przechodzenie, przejeżdżanie lub przebywanie w miejscach niedozwolonych – 3%;
 - **niewłaściwe posługiwanie się narzędziami** (urządzeniami), w tym: niewłaściwe ich zabezpieczenie (niewyłączenie napięcia, niezaciągnięcie hamulca itp.) – 2,5%; używanie narzędzi (urządzeń) nieodpowiednich do danej pracy – 1,7%; używanie narzędzi i obsługa urządzeń podczas przebywania osób w strefie zagrożenia – 1,7%;
 - **nieużywanie sprzętu ochronnego** (środków ochrony indywidualnej i zbiorowej) przez pracowników – 5,7%;
 - **stan psychofizyczny pracownika**, niezapewniający bezpiecznego wykonywania pracy, w tym: spowodowany spożyciem alkoholu – 2,8%, zmęczeniem – 1,6%.

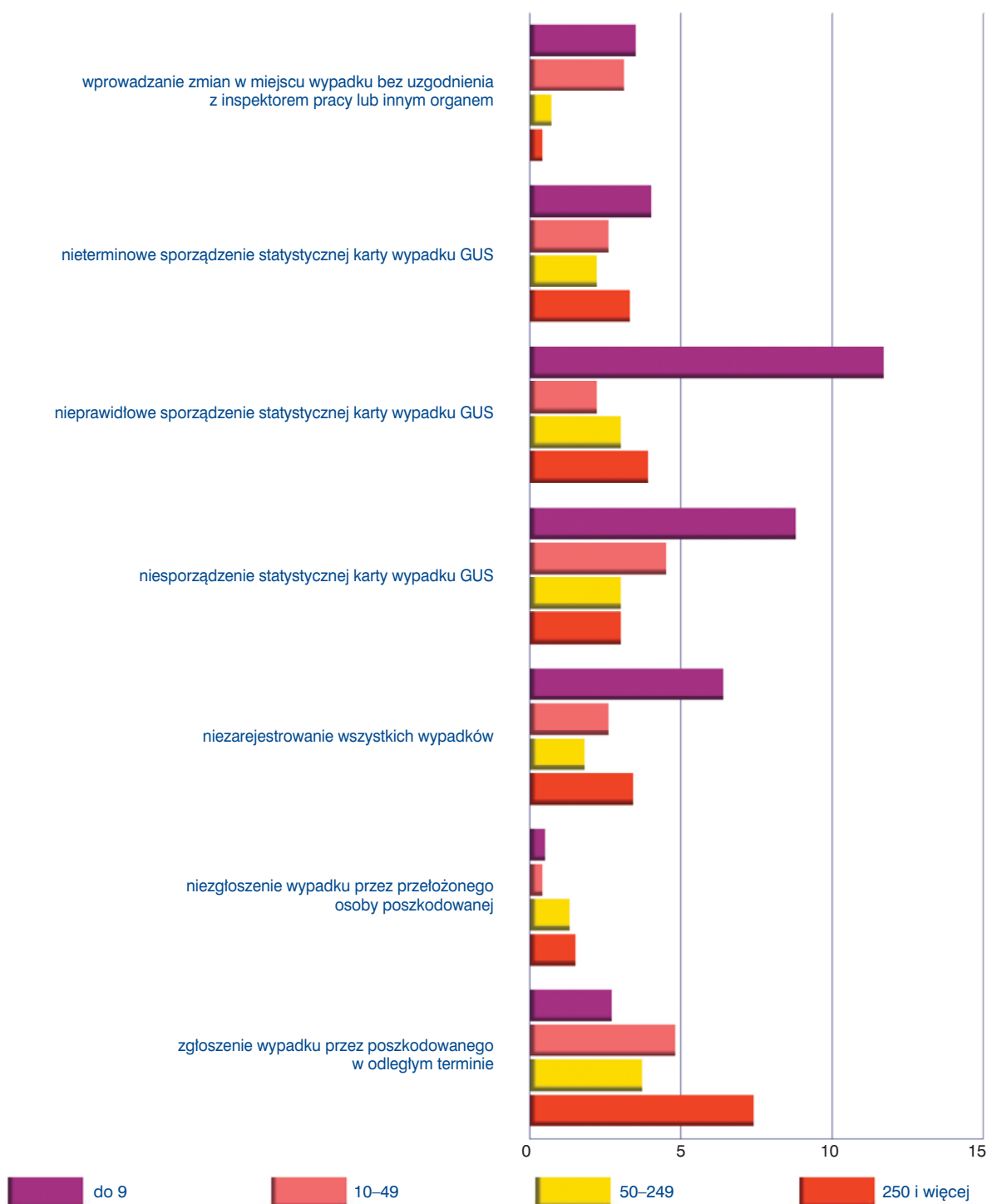
W wyniku kontroli, których celem było badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy wydali łącznie **3 332 decyzje**, w tym **416 wstrzymania prac** – w związku z występowaniem bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników. Inspektorzy skierowali ponadto – w 1 237 wystąpieniach pokontrolnych – łącznie **3 569 wniosków**, zalecając usunięcie stwierdzonych naruszeń prawa, w tym dotyczących uchybień mających wpływ na zaistnienie badanych wypadków. W związku z ujawnieniem wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy nałożyli na 1 039 osób **mandaty karne** na łączną kwotę 1,12 mln zł. Skierowali także 210 **wniosków do sądów grodzkich** o ukaranie winnych popełnienia wykroczeń.

W 35 przypadkach inspektorzy **zawiadomili organy prokuratury** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

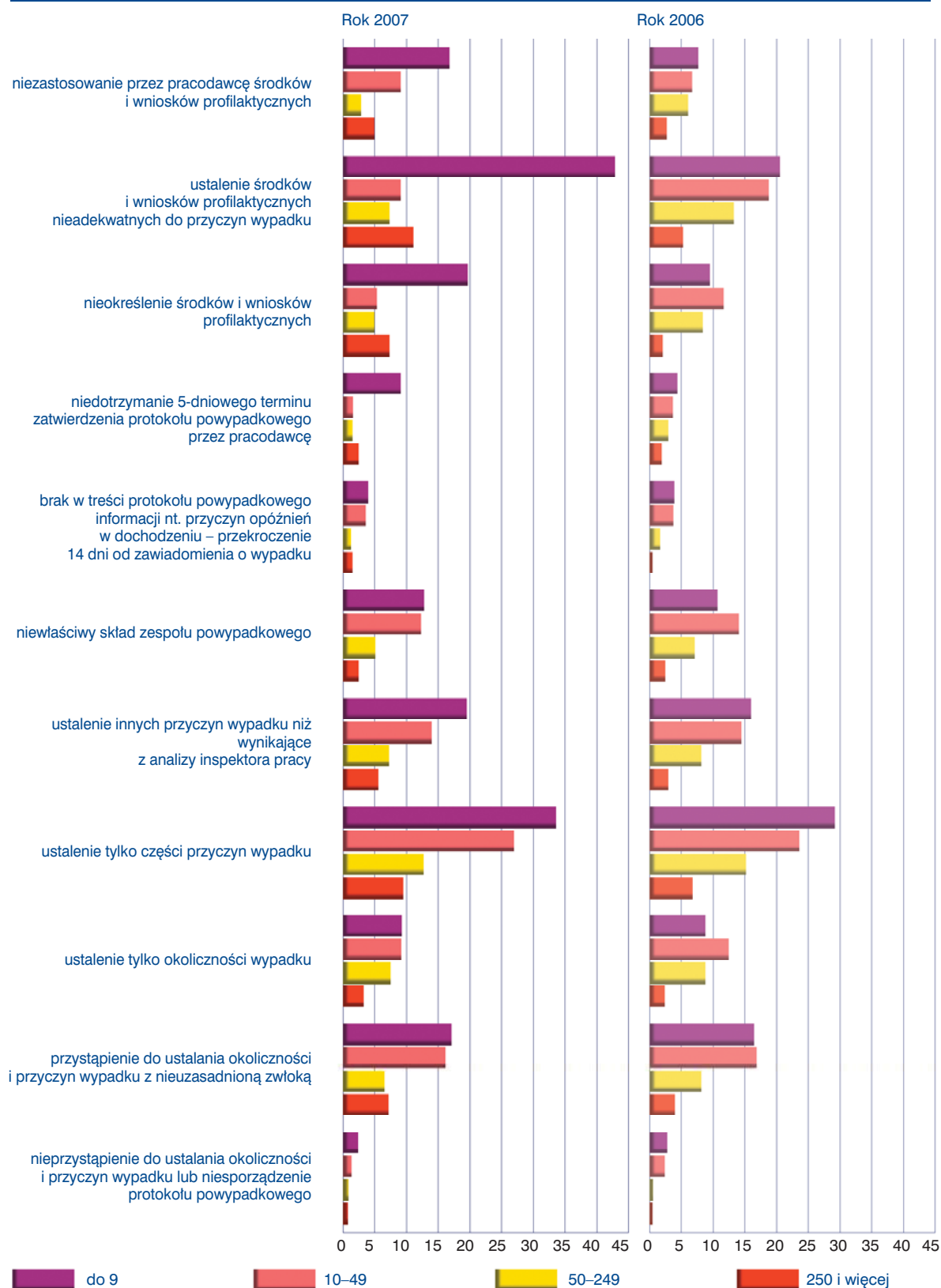
Wykres 18. Struktura przyczyn wypadków śmiertelnych (w %)



Wykres 19. Najczęstsze uchybienia w zakresie zgłaszania i rejestracji zdarzeń wypadkowych – wg wielkości zatrudnienia (w %)



Wykres 20. Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia postępowania powypadkowego wg wielkości zatrudnienia (w %)



W 2007 r. kontynuowano **kontrole przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy**. Kontrole przeprowadzono u 2 014 pracodawców, zatrudniających łącznie 536,6 tys. pracowników. Przeanalizowano także 7 032 dokumentacje, w tym dotyczące 444 zdarzeń nie uznanych za wypadki przy pracy.

Jak wynika z kontroli PIP w 2007 r., skala nieprawidłowości w zakresie przestrzegania postanowień ww. rozporządzenia utrzymywała się na poziomie zbliżonym do lat poprzednich.

Nadal **najwięcej nieprawidłowości dotyczyło sporządzania kart statystycznych GUS i zgłaszania organom PIP wypadków przy pracy**, głównie w mikroprzedsiębiorstwach. W ocenie inspektorów, zasadniczymi przyczynami występowania ww. uchybień są: brak znajomości wśród pracodawców przepisów prawa pracy, niedoskonały – oparty na zlecaniu usług podmiotom spoza firmy – system realizacji w tej grupie firm zadań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Na podstawie ustaleń inspektorów pracy można wywnioskować, że obowiązująca od kilku lat w Polsce nowa karta statystyczna wypadku GUS (odpowiadająca wymaganiom Biura Statystycznego Wspólnot Europejskich – Eurostat) ciągle sprawia pracodawcom duże trudności.

Tak jak w ostatnich latach, inspektorzy pracy ujawnili również **wiele powtarzających się nieprawidłowości w prowadzonych przez pracodawców dochodzeniach powypadkowych**.

W dalszym ciągu pracodawcy ujawniają jedynie część przyczyn wypadków oraz niejednokrotnie dokonują wyboru nieadekwatnych do tych przyczyn środków profilaktycznych. Wyniki kontroli wskazują jednocześnie, że pracodawcy nie ujawniają zwykle przyczyn technicznych i organizacyjnych, obawiając się – zdaniem inspektorów pracy – odpowiedzialności za zaniedbania własne i podległych im osób kierujących pracownikami oraz konieczności inwestowania w poprawę warunków pracy. Najwięcej uchybień stwierdzono także i w tym przypadku w małych zakładach.

* * *

Wyniki kontroli, mających na celu badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz ocenę działań zakładowych zespołów powypadkowych, wskazują na konieczność kontynuowania dotychczas-

sowych i wprowadzania nowych form oddziaływania prewencyjnego, w tym zwłaszcza opartych na ocenie ryzyka zawodowego. Praktycznie każdy wypadek jest konsekwencją braku lub niewłaściwej oceny tego ryzyka; po każdym zdarzeniu wypadkowym powinna mieć miejsce ponowna ocena, z uwzględnieniem mechanizmu prowadzącego do urazu oraz weryfikacja przyjętych do stosowania środków prewencyjnych.

W dokumentacji powypadkowej nie zawsze uwzględniane są wszystkie przyczyny, w tym o istotnym znaczeniu dla profilaktyki. Zespoły powypadkowe miały problemy z rekonstrukcją mechanizmów zdarzeń w układzie przyczynowo-skutkowym i identyfikacją przyczyn. Wątpliwości budziły także dobór i realizacja środków profilaktycznych. Pracodawcy często poprzestawali na rozwiązaniach niewymagających zbyt wysokich nakładów i nieprzynoszących trwałych efektów prewencyjnych.

W ocenie inspektorów PIP, opisanym zjawiskom sprzyja niezadowalający poziom kultury bezpieczeństwa, deficyt stałych miejsc pracy, a także często nieodczuwalne dla pracodawców skutki ekonomiczne wypadków. **Dochodzenia powypadkowe niejednokrotnie traktowane są jedynie jako wymóg umożliwiający poszkodowanym ubieganie się o świadczenia odszkodowawcze z ZUS, a nie jako procedura prowadząca do poprawy bezpieczeństwa pracy**. U wielu pracodawców ocena ryzyka zawodowego ma często charakter czysto formalny i nie jest instrumentem prewencji. W związku z tym istnieje potrzeba **kontynuacji kontroli oraz działań prewencyjnych w zakładach charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń wypadkowych** (zwłaszcza budownictwo; wybrane działy przetwórstwa przemysłowego, m.in.: produkcja drewna i wyrobów z drewna, produkcja wyrobów z metali, przetwórstwo tworzyw sztucznych) – ze szczególnym uwzględnieniem problematyki oceny ryzyka zawodowego.

Państwowa Inspekcja Pracy nadal będzie upowszechniać, **zwłaszcza w zakładach zatrudniających poniżej 50 pracujących**, informacje i materiały dot. zasad prowadzenia dochodzeń powypadkowych, kwalifikacji zdarzeń wypadkowych, treści przepisów prawnych, wzorów dokumentów.

Organizacjom pracodawców, związkom zawodowym, pracownikom służby bhp, przedstawicielom nauki, a także mediom – udostępniane będą opracowania analityczne nt. zbadanych przez PIP zdarzeń wypadkowych, z uwzględnieniem m.in. problematyki społecznych kosztów wypadków przy pracy.

IV.

WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PROGRAMIE DZIAŁAŃ DŁUGOFALOWYCH NA LATA 2007–2009 (I ETAP REALIZACJI)

1. Przestrzeganie przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

W 2007 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 1 065 kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych. W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było 123,2 tys. pracowników, w tym prawie 57,1 tys. kobiet i 579 młodocianych.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że pracodawcy **najczęściej naruszali przepisy** w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę (ponad 1/4 kontrolowanych) oraz za pracę w godzinach nadliczbowych (29%), a także w zakresie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy bądź ekwiwalent za niewykorzystany urlop (30%). Szczegółowe dane porównawcze przedstawiono na wykresach.

Incydentalny charakter miały natomiast nieprawidłowości dotyczące wypłaty świadczeń urlopowych (1,4%), minimalnego wynagrodzenia (2,3%), wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (2,6%), odpraw emerytalnych lub rentowych (3%) oraz należności z tytułu podróży służbowej (4,3%).

Pracodawcy, tłumacząc zaistniałe nieprawidłowości, zwłaszcza te szczególnie rażące, wskazują na przyczyny natury ekonomicznej, w tym wysokie koszty pracy. **Trudno jednak uznać taką argumentację – naruszanie uprawnień pracowniczych nie może być usprawiedliwione żadnymi okolicznościami.** Trzeba

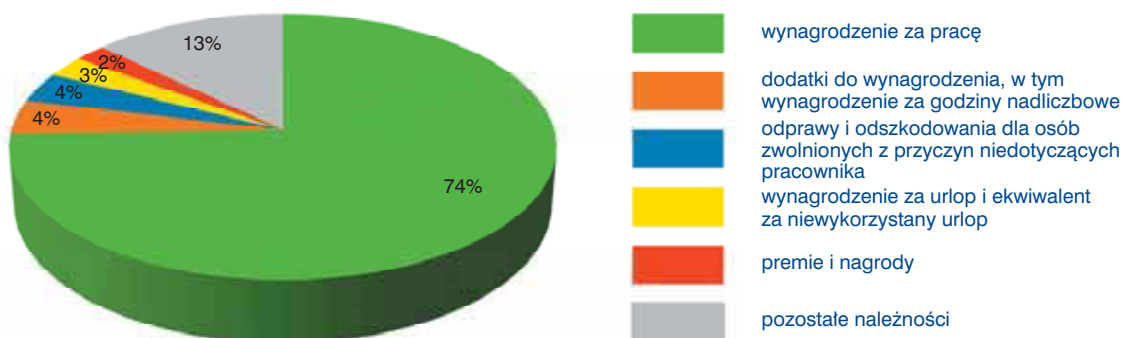
również podkreślić, że częstą przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest **niewłaściwe przygotowanie zakładowych służb finansowych** (niewiedza, że świadczenie przysługuje, niewłaściwa metoda naliczania oraz pomyłki w obliczeniach, błędna interpretacja przepisów).

Jakkolwiek wyniki kontroli wskazują nadal na wiele nieprawidłowości, to jednocześnie pozwalają stwierdzić, że **stan przestrzegania przepisów dot. wypłaty wynagrodzenia za pracę stopniowo poprawia się** (w 2007 r. ww. przepisy naruszyło 26% kontrolowanych pracodawców, a dwa lata wcześniej – ponad połowa). Na utrwalanie się pozytywnej tendencji miały niewątpliwie wpływ intensywne działania kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy i konsekwentne stosowanie z całą surowością sankcji za popełnione wykroczenia.

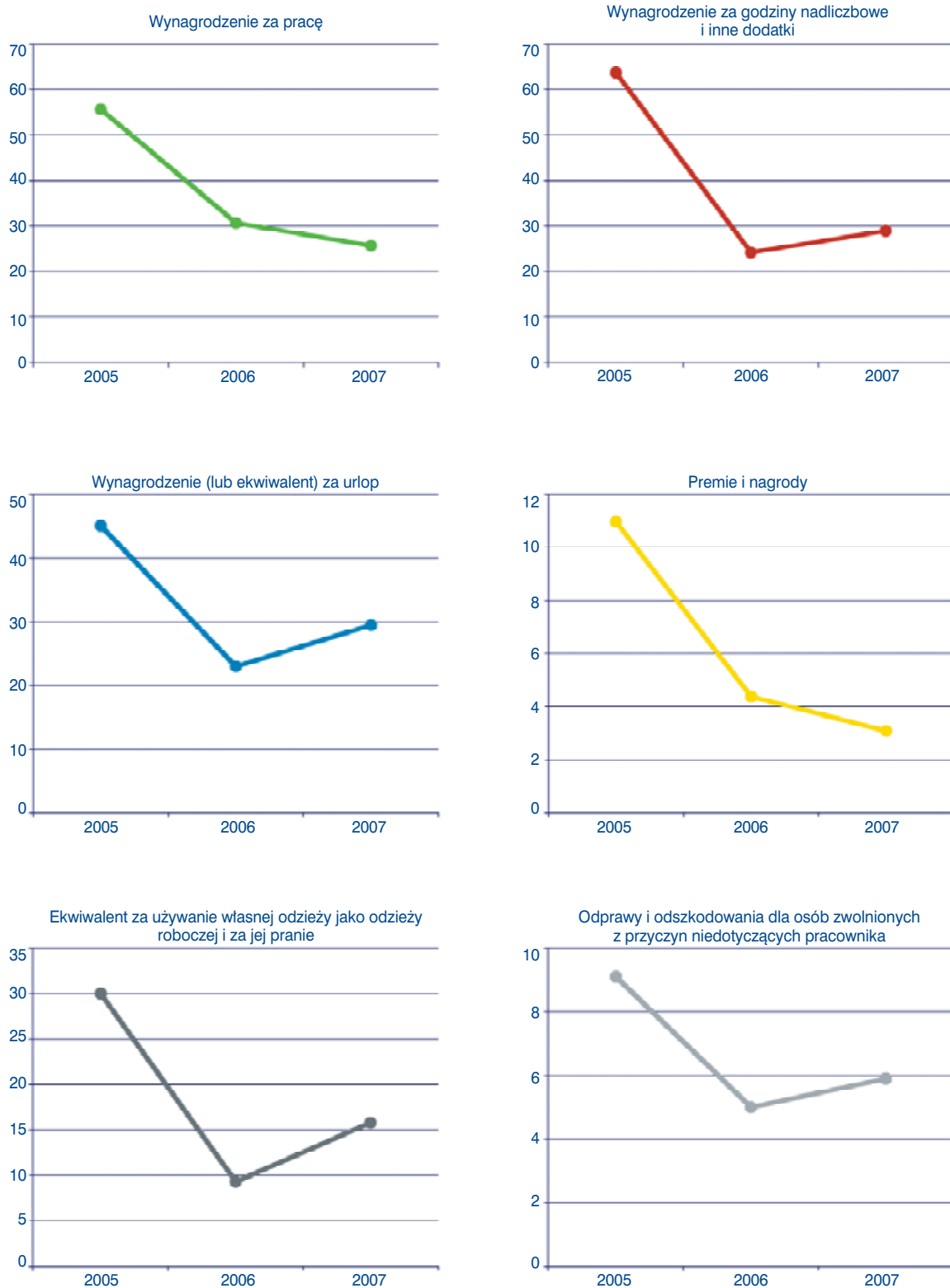
Ze względu na skalę stwierdzonych naruszeń prawa, a także ich społeczne skutki – PIP nadal będzie prowadzić kompleksowe kontrole dot. prawidłowości wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Obok działalności kontrolnej, kontynuowane będą działania promocyjne i poradnictwo służące upowszechnianiu wiedzy na temat ww. zagadnień.

Informacja nt. wyegzekwowanych przez inspektorów pracy należności pracowniczych zamieszczona jest w rozdziale VI „Efekty działalności kontrolnej”.

Wykres 21. Struktura niewypłaconych należności



**Wykres 22. Naruszenia przepisów o wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń
(odsetek pracodawców naruszających przepisy)**



2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

A. Kontrole ogólne

Kontrolami ukierunkowanymi na problematykę czasu pracy objęto 547 pracodawców z różnych branż, którzy zatrudniali łącznie 86 tys. pracowników, w tym 33 tys. kobiet oraz 517 młodocianych.

Szczegółowe informacje nt. najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości przedstawia wykres.

Najczęściej powtarzającą się nieprawidłowością, podobnie jak w latach poprzednich, było **niezapewnienie pracownikom dnia wolnego** wynikającego z pięciodniowego tygodnia pracy. W praktyce oznacza to, że pracownicy wykonywali pracę przez sześć dni w tygodniu, przy czym praca w szóstym dniu tygodnia była, wbrew obowiązującym przepisom, rekompensowana dodatkowym wynagrodzeniem, a nie dniem wolnym od pracy. Przyczyną tej nieprawidłowości jest zbyt mała liczba zatrudnionych pracowników w stosunku do realnego zapotrzebowania.

Liczne były nieprawidłowości dotyczące ewidencjonowania czasu pracy. W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy stwierdzali **nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy** (niewykazywanie faktycznej liczby przepracowanych godzin, nieuwzględnianie pracy w porze nocnej, czasu dyżurów pracowniczych).

Częstym uchybieniem było także **nieprawidłowe określanie systemów i rozkładów czasu pracy**, czy okresu rozliczeniowego. Inspektorzy pracy w czasie czynności kontrolnych stwierdzali albo brak odpowiednich zapisów w tym zakresie w regulaminach pracy, albo niezgodność między zapisami regulaminowymi a faktycznie wykonywaną pracą. Nieprawidłowość tego rodzaju ujawniono u 38% kontrolowanych pracodawców.

Kolejna grupa często stwierdzanych naruszeń prawa to **niezapewnienie nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku**. W przypadku odpoczynku dobowego nieprawidłowości stwierdzono u 32% kontrolowanych pracodawców, natomiast 25% kontrolowanych pracodawców nie zapewniło pracownikom właściwego odpoczynku tygodniowego.

B. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy kierowców

Kontrole czasu pracy kierowców przeprowadzono u 193 pracodawców, zatrudniających ogółem ponad 22 tys. pracowników, w tym blisko 3,6 tys. kobiet oraz 82 młodocianych.

W wyniku czynności kontrolnych inspektorzy pracy ujawnili naruszenia prawa polegające przede wszystkim na **nieprawidłowym prowadzeniu dokumentacji czasu pracy** (nieokreślanie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i długości okresów rozliczeniowych, nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy – niewykazywanie faktycznie przepracowanego czasu pracy). Nieprawidłowe zapisy w regulaminach pracy

stwierdzono u 48% kontrolowanych pracodawców, natomiast ewidencję czasu pracy nierzetelnie prowadziło ponad 50% pracodawców. Skutkiem tego był **brak rekompensat za pracę w godzinach nadliczbowych** – czasem wolnym od pracy lub dodatkowym wynagrodzeniem. Jak ustalili inspektorzy pracy, kierowcy „rekordziści” pracowali po 850 godzin nadliczbowych w roku. Bardzo często występowało – wyjątkowo groźne ze względów bezpieczeństwa – zjawisko skracania 11-godzinnego odpoczynku dobowego („rekordy” to skrócenie odpoczynku o 7 godzin 45 minut).

Pracodawcy jako przyczynę nieprawidłowo prowadzonej ewidencji czasu pracy kierowców wskazują zazwyczaj specyficzny charakter ich pracy (poza siedzibą zakładu). Okoliczność ta nie może w żadnym wypadku zwalniać pracodawców z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz stosownego rekompensowania pracownikom ww. pracy. Ustalenia inspektorów PIP jednoznacznie wskazują na dwa szczególnie negatywne zjawiska:

- niewłaściwe używanie tachografów, w celu uniemożliwienia pokazania prawidłowego czasu pracy kierowcy;
- nieinformowanie kierowców o obowiązujących ich przepisach dotyczących czasu pracy.

C. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy w bankach

Kontrole czasu pracy w bankach przeprowadzono u 166 pracodawców zatrudniających blisko 50 tys. pracowników, w tym ponad 35 tys. kobiet oraz 9 młodocianych.

Naruszenia prawa, stwierdzone podczas kontroli, polegały przede wszystkim na nierzetelnym prowadzeniu ewidencji czasu pracy – ponad połowa skontrolowanych pracodawców oraz zatrudnianiu pracowników banków bez zachowania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy – 60% kontrolowanych pracodawców. W toku czynności kontrolnych **inspektorzy pracy wykazywali niejednokrotnie rozbieżności pomiędzy ewidencją czasu pracy a innymi dokumentami wskazującymi na faktyczną liczbę przepracowanych godzin**. Przyczyną takich nieprawidłowości jest zazwyczaj zbyt mała liczba zatrudnionych pracowników w stosunku do rzeczywistego zapotrzebowania na pracę oraz wadliwe rozwiązania organizacyjne.

* * *

Jak już podkreślono, w ocenie inspektorów PIP, podstawową przyczyną naruszeń przepisów o czasie pracy jest **zatrudnianie zbyt małej liczby pracowników w stosunku do realnego zapotrzebowania**. Takie zatrudnianie powoduje obniżenie kosztów ekonomicznych, ale jednocześnie generuje pracę w godzinach nadliczbowych, która zgodnie z obowiązującym systemem prawa pracy nie może mieć charakteru stałego i zaplanowanego; jej polecenie możliwe jest jedynie w razie wyjątkowych i szczególnych potrzeb pracodawcy. Z kontroli wynika ponadto, że w przy-

Wykres 23. Czas pracy – naruszenia przepisów



padku wystąpienia nadgodzin – praca taka nie jest w żaden sposób rekompensowana. Z tych przyczyn, również w latach następnym PIP będzie prowadzić kontrole czasu pracy, ze szczególnym zwróceniem uwagi na ewidencjonowanie i rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych.

3. Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych (zakłady użytkujące sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości)

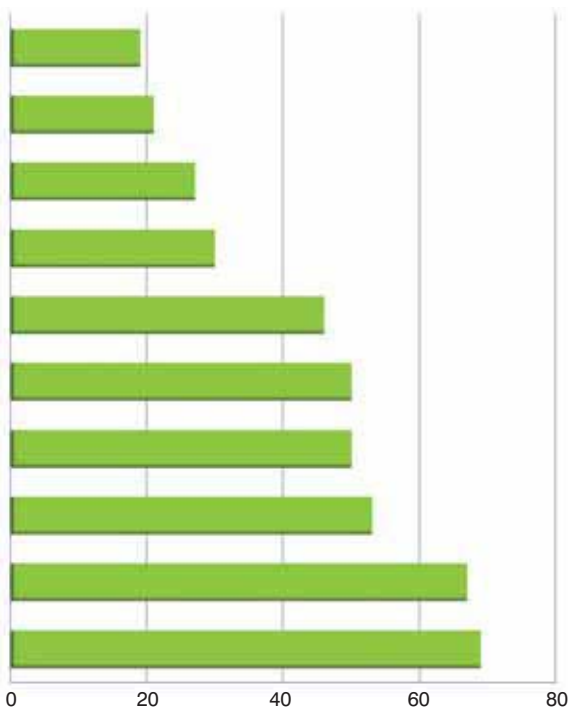
Kontrole spełniania przez sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości (pomosty robocze, wejścia z wykorzystaniem lin, drabiny, rusztowania itp.) minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzono u 501 pracodawców, zatrudniających 35 tys. pracowników. Były to głównie małe i średnie zakłady pracy (od 1 do 9 pracowników

– 44% oraz od 10 do 49 pracowników – 36%). Skontrolowano 1 273 sztuki sprzętu do tymczasowej pracy na wysokości: w tym 22% stanowiły drabiny, 58% – rusztowania, 7% – wejścia z wykorzystaniem lin oraz sprzęt do ustalania pozycji pracownika (uprząże, ławeczki, linowe urządzenia krzeselkowe, zespoły kotwiczące itp.), a 13% – pozostały sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości. Podczas kontroli ustalono, że **aż 81% pracodawców eksploatujących rusztowania udostępniło pracownikom sprzęt, który nie spełniał minimalnych wymagań bhp**. Podobnie postąpiło 72% pracodawców eksploatujących wejścia z wykorzystaniem lin i sprzęt do ustalania pozycji pracownika; 62% pracodawców eksploatujących drabiny oraz 39% pracodawców eksploatujących pozostały sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości. Większość kontrolowanych pracodawców nie dokonała udokumentowanego przeglądu użytkowanego sprzętu do tymczasowej pracy na wysokości pod względem spełniania minimalnych wymagań (56%) oraz nie dokonała oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach, na których jest on użytkowany (73%).

Wykres 24. Spełnianie minimalnych wymagań bhp – sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości – naruszenia przepisów

poddanie pracowników badaniom lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na wysokości
 poddanie pracowników szkoleniom bhp uwzględniającym zagrożenia związane z pracą na wysokości
 dokonanie oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy
 wyposażenie eksploatowanych przenośnych drabin w urząd. przeciwpoślizgowe lub w rozwiązania o równoważnej skuteczności
 przeprowadzanie wstępnych kontroli sprzętu przed oddaniem go do eksploatacji
 wyposażenie liny roboczej w ruchomy system zabezpieczenia pracownika przed upadkiem, który podąża za jego ruchami
 wyposażenie liny roboczej w bezpieczne środki wejścia i zejścia oraz w samoblokujący się system zapobiegający upadkowi pracownika w przypadku utraty kontroli nad swoimi ruchami
 przeprowadzanie okresowych kontroli sprzętu
 rejestrowanie wyników kontroli sprzętu
 wyposażenie eksploatowanych rusztowań w urządzenia ochronne

% pracodawców naruszających przepisy



Należy zaznaczyć, że **aż 21% pracodawców dopuściło swoich pracowników do pracy bez wymaganych szkoleń bhp, mimo że z eksploatacją sprzętu do tymczasowej pracy na wysokości wiąże się bardzo duże zagrożenie**.

Ponad połowa skontrolowanego sprzętu do tymczasowej pracy na wysokości (59%) nie spełniała

minimalnych wymagań. Wśród nich najwięcej było rusztowań oraz wejść z wykorzystaniem lin i sprzętu do ustalania pozycji pracownika – odpowiednio 70% i 60%, a stosunkowo najmniej (choć skala zjawiska jest duża) drabin i pozostałego sprzętu do tymczasowej pracy na wysokości – odpowiednio 48% i 30%. Należy zaznaczyć, że doprowadzenie tego sprzętu

do minimalnych wymagań w wielu przypadkach nie stanowiło dużego problemu. W szczególności przy rusztowaniach często sprowadzało się to do uzupełnienia brakujących poręczy ochronnych, pomostów roboczych lub wykonania odpowiedniej liczby kotwień.

Należy podkreślić, że w zakładach pracy – szczególnie małych – prace z użyciem sprzętu do tymczasowej pracy na wysokości prowadzone są tak długo aż nastąpi jego uszkodzenie. Niestety, takie uszkodzenia bardzo często wiążą się z **wypadkami** osób eksploatujących sprzęt.

Najczęściej stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości przedstawiono na wykresie.

Duża skala nieprawidłowości jest skutkiem braku działań dostosowawczych do wymagań minimalnych lub ich ograniczonego zakresu. Dostosowanie do minimalnych wymagań użytkowanego przez pracowników sprzętu do tymczasowej pracy na wysokości często jest niemożliwe i wiąże się z jego wycofaniem z eksploatacji, a zakup nowego stanowi znaczący wydatek. Pracodawcy jako podstawową **przyczynę** nieprawidłowości wskazują najczęściej brak środków finansowych potrzebnych na zakup nowych lub wymianę zużytych elementów rusztowań wpływających na bezpieczeństwo oraz wysokie koszty wprowadzania w pełni bezpiecznych rozwiązań technicznych i nowoczesnego sprzętu do pracy na wysokości. W związku z powyższym pracodawcy, którzy podjęli działania, ograniczyli się do usunięcia najmniej uciążliwych finansowo uchybień. Pozostawili natomiast nieprawidłowości wymagające większego zaangażowania finansowego i organizacyjnego. Inne przyczyny to: terminy narzucane przez inwestorów (powodujące brak czasu na montaż rusztowań posiadających wszystkie wymagane elementy); bardzo duża rotacja pracowników, zniechęcająca pracodawców do inwestowania w ich szkolenie i podnoszenie kwalifikacji, z jednoczesnym brakiem na rynku pracy osób z odpowiednimi kwalifikacjami oraz duża konkurencja wymuszająca zmniejszanie kosztów prowadzenia działalności.

Wysoce niezadowolający stopień bezpieczeństwa pracy z wykorzystaniem sprzętu do tymczasowej pracy na wysokości wynika także – jak podkreślają inspektorzy – z niedbalstwa pracodawców, pracowników oraz – co budzi największy niepokój – służb bhp. Istotny tutaj jest brak nadzoru nad pracownikami bądź tolerowanie przez nadzór zagrożeń wynikających np. z nieprawidłowo zmontowanego rusztowania. O ile na dużych budowach, o rozbudowanej strukturze organizacyjnej, nieprawidłowości związanych z użytkowaniem sprzętu do tymczasowej pracy na wysokości w stosunku do ogólnej liczby tego sprzętu jest niewiele, to przy niewielkich przedsięwzięciach problem ten

staje się poważny. Bardzo często prowadzone prace, pomimo iż należą do szczególnie niebezpiecznych, **nie są nadzorowane bądź nadzór pełnią osoby o niewystarczających kwalifikacjach i wiedzy**. Powoduje to samowolne działania pracowników, którzy nie przestrzegają elementarnych przepisów i zasad bhp oraz lekceważą występujące zagrożenia. **Problemu nie rozwiązuje także powierzenie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy**, gdyż jego rola, w wielu przypadkach, ogranicza się do przeprowadzenia wstępnych szkoleń pracowników i dostarczenia pracodawcy wymaganych przepisami dokumentów. Służby te nie dokonują na bieżąco kontroli warunków pracy. Nie bez znaczenia jest **chęć obniżenia kosztów** związanych z wykonywaniem działalności i skrócenia czasu trwania prac oraz przeświadczenie uczestników procesu budowlanego, że w warunkach budowy, gdzie sprzęt jest wielokrotnie montowany, demontowany i przenoszony w inne miejsce można stosować rozwiązania prowizoryczne.

Skala i rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości wskazują na potrzebę:

- kontynuowania kontroli spełniania minimalnych wymagań przez sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości również podczas kontroli z zakresu bhp na budowach;
- podjęcia działań informacyjnych w szkołach zawodowych i technikach budowlanych, celem podniesienia świadomości przyszłych pracowników i pracodawców o prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, a także o zagrożeniach związanych z pracą na wysokości i sposobach ich minimalizowania;
- intensyfikacji działań promocyjnych, upowszechniających wśród jak najszerszego grona pracodawców i pracowników problematykę minimalnych wymagań, także przy wykorzystaniu środków masowego przekazu.

4. Wzmóżony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych

Z wieloletnich doświadczeń wynika, że systematyczne działania kontrolne w zakładach charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych pozwalają w dłuższym przedziale czasowym osiągnąć poprawę warunków pracy. W programie długofalowym na lata 2007–2009 wzmóżonym nadzorem objęto 76 zakładów, w tym 37 zakładów które były objęte wzmóżonym nadzorem również w latach 2004–2006. Są to zakłady pracy różnych branż, w których szczególnie duże ryzyko zawodowe wyraża się wysokimi przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia, znaczną liczbą chorób zawodowych oraz wysokimi wskaźnikami wypadkowości.

W warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy i jej uciążliwością, a także czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi, zatrudnionych było ponad 24,1 tys. osób. **W większości zakładów pracownicy byli narażeni na działanie kilku czynników szkodliwych jednocześnie.**

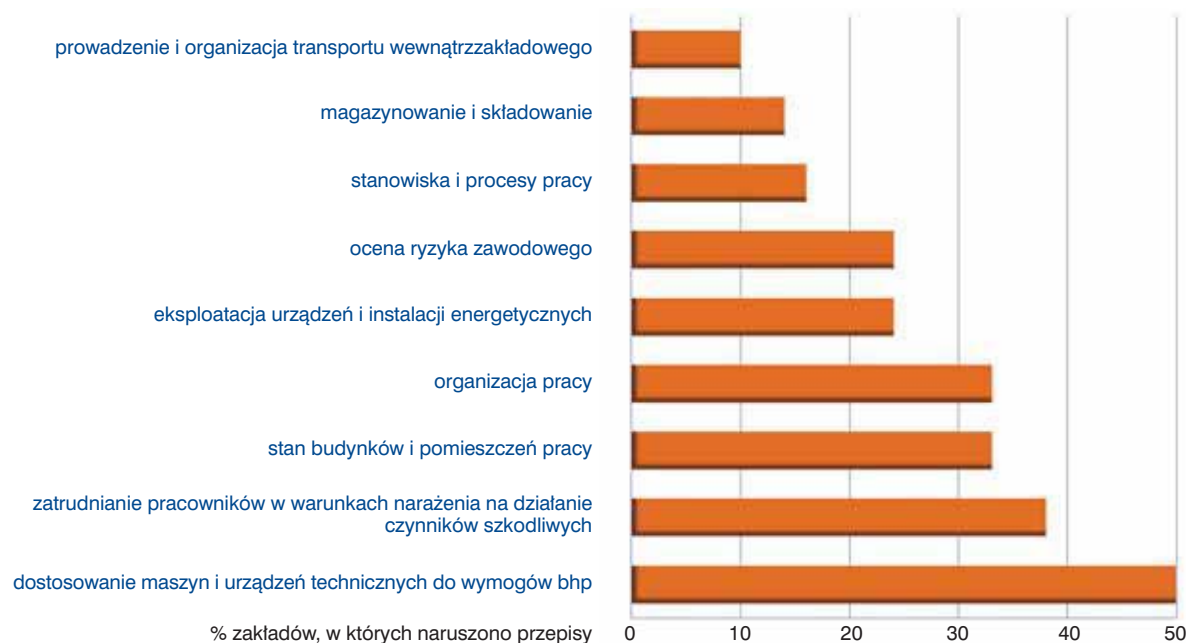
W zakładach objętych wzmożonym nadzorem w 2007 r. zarejestrowano 1 724 wypadki przy pracy, w tym 1 śmiertelny oraz 14 wypadków powodujących ciężkie uszkodzenie ciała. **Wskaźnik częstości wypadków w zakładach objętych wzmożonym nadzorem przewyższał ponad trzykrotnie wskaźnik dla całej gospodarki** i wynosił w 2007 r. – 28. W odniesieniu do 3 pracodawców, u których stwierdzono wzrost liczby wypadków oraz niewykonanie decyzji dotyczących m.in. zmniejszenia oddziaływania na pracowników czynników szkodliwych dla zdrowia, inspektorzy pracy skierowali wnioski do Zakładu Ubezpieczeń Spo-

tecznych o podwyższenie składek na ubezpieczenie wypadkowe o 100%.

W roku sprawozdawczym w omawianych zakładach zarejestrowano 108 **chorób zawodowych**, w tym 87 (81%) u emerytów i rencistów. Dominują: pylica płuc – 61 przypadków (w tym 53 w kopalniach węgla kamiennego), uszkodzenie słuchu – 21, zespół wibracyjny – 7, przewlekłe choroby oskrzeli – 2. Roczny wskaźnik zachorowalności (liczba chorób zawodowych na 100 tys. zatrudnionych) wyniósł 176 i był również znacznie wyższy od wskaźnika dla całej gospodarki. Pracownikom przyznano 20 rent z tytułu wypadków przy pracy, 5 rent z tytułu chorób zawodowych oraz 150 rent z tytułu ogólnego stanu zdrowia.

W zakładach objętych wzmożonym nadzorem w 2007 r. przeprowadzono 172 kontrole. Najczęściej stwierdzane podczas kontroli nieprawidłowości przedstawiono na wykresie.

Wykres 25. Zakłady charakteryzujące się największym nasileniem zagrożeń zawodowych – naruszenia przepisów



W 71 zakładach funkcjonowała służba bhp, a w 41 zakładach – społeczna inspekcja pracy. Komisję bezpieczeństwa i higieny pracy powołano we wszystkich zakładach, na których spoczywał taki obowiązek, ale w 4 zakładach komisja nie dokonała nawet przeglądu stanowisk pracy.

Wszyscy kontrolowani pracodawcy przeprowadzili ocenę ryzyka zawodowego, ale **w 16 zakładach ocena ryzyka zawodowego była niepełna**, nie uwzględniała wszystkich stanowisk pracy i wszystkich zagrożeń, np. wynikających z wystąpienia atmosfery wybuchowej na stanowiskach pracy oraz

szczególnych wymagań związanych z narażeniem pracowników na hałas. Problemem pozostaje nadal aktualizacja dokonanej oceny, zwłaszcza po wypadkach przy pracy, przeprowadzonej modernizacji lub wymianie parku maszynowego, a także po dokonaniu ponownych pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, które wskazywały na przekroczenie NDN (hałasu, wibracji) lub NDS (np. przemysłowych pyłów zwióknających). Często nie przestrzegano także zasady, by weryfikować ją po każdym zdarzeniu wypadkowym lub wprowadzonej zmianie technologii. **Taki stan rzeczy nie pozwala prawidłowo**

wo identyfikować i oceniać nowych zagrożeń na stanowiskach pracy oraz podejmować właściwych środków zapobiegawczych. Należy też podkreślić, że wiele działań korygujących w tym zakresie wynikało z realizacji decyzji pokontrolnych inspektorów pracy.

W 5 zakładach nie realizowano wniosków profilaktycznych zawartych w protokołach powypadkowych. Natomiast w 9 nie przeprowadzono analizy wypadków przy pracy. Z oceny dokumentacji powypadkowej dokonanej przez kontrolujących wynika m.in., że sformułowane **wnioski profilaktyczne nie były adekwatne do przyczyn i okoliczności wypadków.**

Dużym problemem w kontrolowanych zakładach jest niewywiązywanie się pracodawców z obowiązku dostosowania maszyn do minimalnych wymagań (50%). **Najczęściej brak jest urządzeń chroniących przed dostępem do stref niebezpiecznych, co generuje wiele wypadków przy pracy.**

Sygnalizowane przez pracodawców ograniczenia finansowe, wskazywane jako główna przyczyna nieprawidłowości związanych z niedostosowaniem maszyn i urządzeń do wymogów bhp, przekładają się także na stan obiektów i pomieszczeń pracy.

Obok poważnych problemów – dot. bezpieczeństwa pracy – związanych z procesami technologicznymi, występują również **nieprawidłowości wynikające ze złej organizacji pracy**, lekceważenia zagrożeń oraz braku nadzoru. Stwierdzano także **niski poziom wiedzy i świadomości zagrożeń wśród kadry kierowniczej i pracowników, pomimo spełnienia formalnego obowiązku posiadania zaświadczeń z odbytych szkoleń.** Ważną przyczyną stwierdzanych nieprawidłowości jest również tolerowanie przez osoby z dozoru niewłaściwych metod pracy i złego stanu technicznego maszyn i urządzeń.

Zwiększona częstotliwość kontroli pozwala na wyeliminowanie tych nieprawidłowości i zmusza pracodawców do zwiększenia zainteresowania sprawami warunków pracy. Jest to szczególnie widoczne w firmach objętych wzmożonym nadzorem przez okres kilku lat.

Mając powyższe na uwadze, działania kontrolne wspierane przedsięwzięciami profilaktyczno-promocyjnymi będą kontynuowane w tej grupie zakładów.

V.

WYNIKI
KONTROLI
UJĘTYCH
W PLANIE
ROCZNYM

QIP

1. Kontrola legalności zatrudnienia

A. Kontrole ogółem

Od 1 lipca 2007 r., na mocy *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, kontrole legalności zatrudnienia, w tym legalności zatrudnienia cudzoziemców, są prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie podlegają pracodawcy oraz przedsiębiorcy, niebędący pracodawcami – na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą.

Do nowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy należą:

- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej i wykonywania działalności;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- kontrola przestrzegania obowiązku:
 - ✓ informowania powiatowych urzędów pracy o zatrudnieniu bezrobotnego lub powierzeniu mu wykonywania innej pracy zarobkowej,
 - ✓ informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności,
 - ✓ opłacania składek na Fundusz Pracy,
 - ✓ dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,

- ✓ prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy przejęte od 1 lipca 2007 r. obejmują ponadto ściganie wykroczeń, wynikających z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

W 2007 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie prawie 12,2 tys. kontroli w zakresie legalności zatrudnienia. W tej liczbie przeprowadzono:

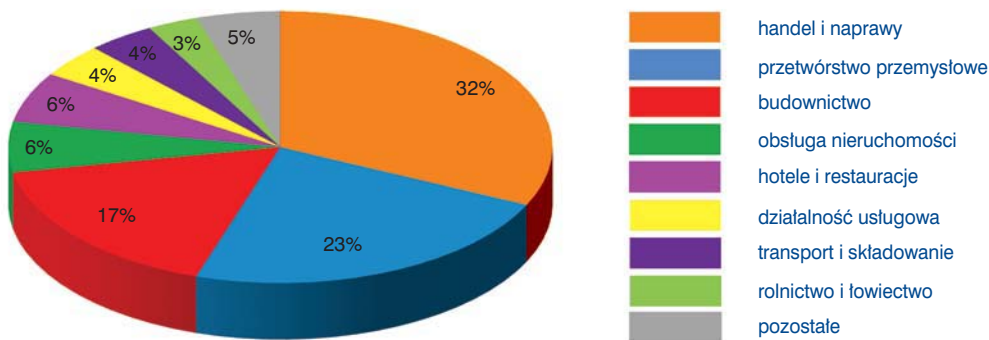
- 11,8 tys. kontroli obejmujących tematykę legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej;
- 770 kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- 240 kontroli przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- 542 kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników, w tym pracowników sezonowych.

Kontrolami objęto prawie 12 tys. podmiotów, w których świadczyło pracę blisko 800 tys. osób, w tym 80 tys. – na podstawie umów cywilnoprawnych i 4,4 tys. osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą.

Ponad połowa kontroli dotyczyła małych firm, w których pracowało do 9 osób (58% kontroli).

Strukturę branżową skontrolowanych zakładów przedstawia wykres.

Wykres 26. Branżowa struktura skontrolowanych zakładów



Skontrolowano legalność zatrudnienia ponad 100 tys. osób, w tym prawie 3,5 tys. cudzoziemców. Kontrole z zakresu opłacania składek na Fundusz Pracy objęły przeszło 200 tys. osób. Szczegółowe dane dot. kontroli legalności zatrudnienia wg województw przedstawia mapa 2.

Nieprawidłowości dotyczące legalności zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stwierdzono

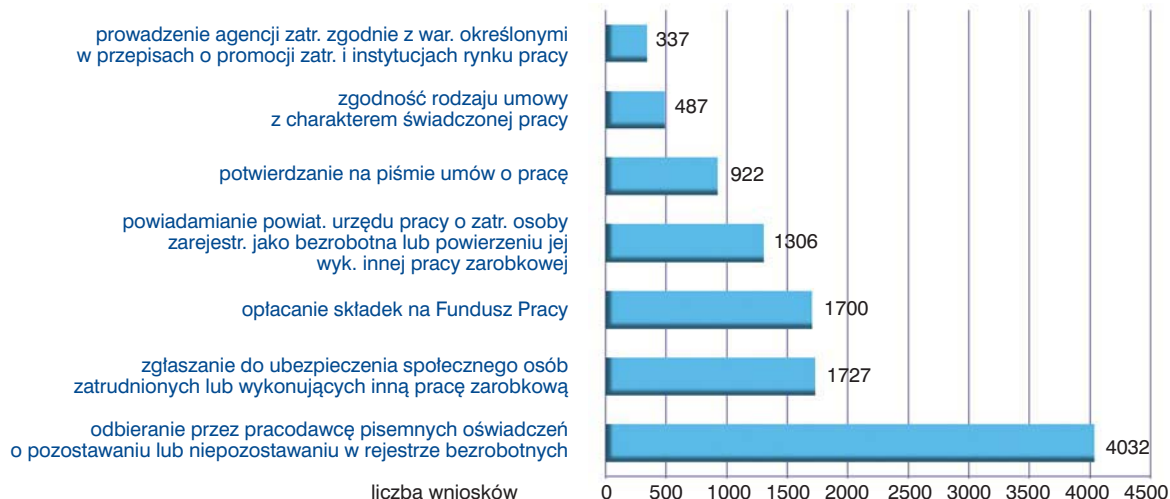
no w więcej niż połowie kontrolowanych podmiotów (53% kontroli). W co czwartym ujawniono nielegalne zatrudnienie lub nielegalne powierzenie innej pracy zarobkowej, w co piątym zaś stwierdzono nieopłacanie lub nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy.

Wśród skontrolowanych agencji zatrudnienia 7% prowadziło działalność nielegalnie. Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców stwierdzono

Realizując obowiązki określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w porozumieniach zawartych przez Głównego Inspektora Pracy, w drugim półroczu 2007 r. w **3141 przypadkach zawiadomiono właściwe organy władzy i organy nadzoru nad warunkami pracy o naruszeniach przepisów w zakresie legalności zatrudnienia**. Dominowały powiadomienia kierowane do starostów

– 1369 przypadków, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 914 i urzędów skarbowych – 154. Ponadto o każdym przypadku skierowania wniosku o ukaranie do sądu w związku z popełnieniem wykroczenia dotyczącego opłacania składek na Fundusz Pracy, informowano jako pokrzywdzonego Departament Funduszy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Wykres 27. Zakres przedmiotowy wniosków w wystąpieniach



Wykres 28. Zakres przedmiotowy wykroczeń



W 2007 r. inspektorzy pracy w 211 przypadkach prowadzili **wspólne kontrole** w zakresie legalności zatrudnienia z innymi organami nadzoru i kontroli. W 80 przypadkach przeprowadzono wspólną kontrolę z Policją, w 52 – ze Strażą Graniczną i w 19 – ze Służbą Celną. Poza tym w 340 przypadkach miały miejsce kontrole na wniosek organu współdziałającego. Przeważały wnioski powiatowych urzędów pracy (72 kontrole), urzędów skarbowych (63), Policji (51) oraz wojewódzkiego urzędu pracy (39).

B. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

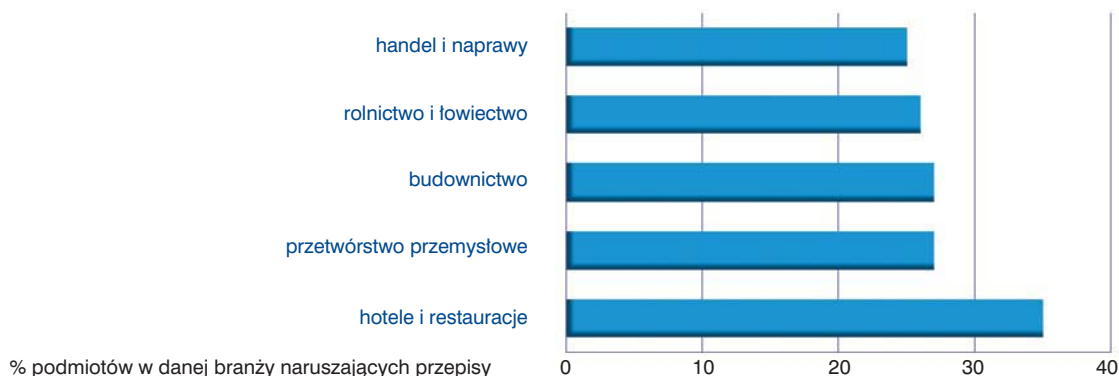
W roku 2007 inspektorzy pracy przeprowadzili 11,8 tys. kontroli w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Kontrolami objęto ponad 11,6 tys. podmiotów, w których wykonywało pracę 747,6 tys. osób. Wśród podmiotów kontrolowanych dominowały firmy, w których pracowało do 9 osób (58% kontroli).

Nieprawidłowości dotyczące legalności zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stwierdzono w ponad połowie kontrolowanych podmiotów. W 3050 kontrolowanych podmiotach inspektorzy pracy ujawnili nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową tj. zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków, niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności

bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy oraz zatrudnienie lub powierzenie wykonywania innej pracy zarobkowej bezrobotnemu bez zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy.

Najwięcej przypadków nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej stwierdzono w podmiotach prowadzących działalność w branżach: handel i naprawy – 944 jednostki (31%), przetwórstwo przemysłowe – 751 (25%) oraz budownictwo – 550 (18%).

Wykres 29. Podmioty, w których ujawniono nielegalne zatrudnienie lub inną nielegalną pracę zarobkową – wg branż



Analiza przypadków nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej w ramach poszczególnych branż wykazała występowanie nieprawidłowości w co trzecim kontrolowanym podmiocie należącym do sekcji gospodarki hotele i restauracje oraz w co czwartym podmiocie z następujących sekcji: budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, rolnictwo i łowiectwo oraz handel i naprawy. Szczegółowe dane przedstawia wykres. Województwa, w których najczęściej stwierdzano takie przypadki to: śląskie (12%), wielkopolskie (11%) i dolnośląskie (8%).

Najbardziej godzące w prawa pracownicze formy nielegalnego zatrudnienia to zatrudnienie bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju umowy o pracę i jej warunków lub niezgłoszenie osoby wykonującej pracę do ubezpieczenia społecznego – 1299 kontrolowanych podmiotów. Ogółem ujawniono 4306 nieprawidłowości. Najwięcej osób zatrudnionych bez potwierdzenia umowy o pracę na piśmie lub bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego wykazano w województwach: wielkopolskim (565), śląskim (484) i dolnośląskim (353).

Ponadto inspektorzy pracy stwierdzili 2180 przypadków **podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności, bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego**

urzędu pracy. We wskazanej liczbie obowiązku powiadomienia nie dopełniło 736 osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych.

Najczęściej ujawniane nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia to:

- niezgłoszenie lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego – stwierdzono w 2184 skontrolowanych podmiotach, łączna kwota nieopłaconych składek wyniosła ponad 12 mln zł (dot. 2959 osób), natomiast obowiązku zgłoszenia nie dopełniono wobec 717 osób;
- zatrudnienie bez zawarcia pisemnej umowy o pracę – ujawniono u 8% skontrolowanych pracodawców;
- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę – ujawniono w 460 skontrolowanych podmiotach.

Zdecydowanie negatywnie należy również ocenić **przestrzeganie przez pracodawców obowiązku odbierania od osób przyjmowanych do pracy pisemnych oświadczeń o pozostawianiu lub niepozostawianiu w rejestrze bezrobotnych.** Ponad 4,4 tys. pracodawców, tj. 42% objętych kontrolą w powyż-

szym zakresie, nie dopełniło obowiązku odbierania takich oświadczeń. Nie uzyskano ich od prawie 19,4 tys. (23%) nowo zatrudnionych osób. Z kolei **niepowiadomienie przez pracodawcę właściwego powiatowego urzędu pracy o zatrudnieniu lub powierzeniu innej pracy zarobkowej osobie zarejestrowanej jako bezrobotna** stwierdzono w 1549 zakładach pracy. Dotyczyło to 2991 bezrobotnych, w tym 1003 bezrobotnych pobierających zasiłek. Kolejnych 965 pracodawców nie dotrzymało terminu zawiadomienia powiatowego urzędu pracy.

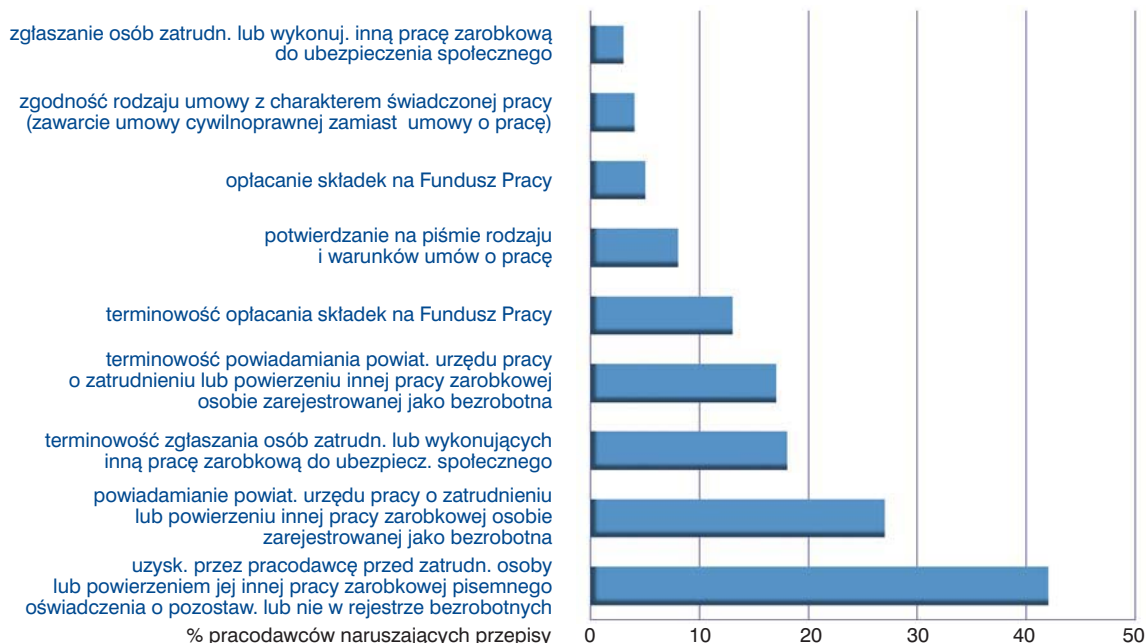
Pracodawców razi nadmierna, ich zdaniem, formalizacja zawiadomienia powiatowego urzędu pracy, np. brak możliwości komunikacji elektronicznej z urzędem oraz obowiązek informowania nawet o zatrudnieniu bezrobotnych skierowanych do danego pracodawcy przez urząd pracy z tzw. kartą referencyjną.

Z kolei niepowiadomienie powiatowego urzędu pracy przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej jest często skutkiem niewywiązywania się pracodawcy z obietnicy zalegalizowania zatrudnienia bądź wynika z zawierania krótkoterminowych umów cywilnoprawnych. Nie zapewniają one stałości pracy, a często – jak umowy

o dzieło – także ubezpieczenia społecznego oraz zdrowotnego. Dodatkowym utrudnieniem w zwalczaniu tego zjawiska jest społeczna aprobata wykonywania pracy przez osoby zarejestrowane jako bezrobotne i nierzadko pobierające zasiłek.

Dużą skalę nieprawidłowości (dot. ponad 55 tys. osób – 26% objętych kontrolą) wykazano w zakresie **opłacania składek na Fundusz Pracy**. Nieopłacenie comiesięcznych składek na ten fundusz ujawniono w 547 podmiotach. Stwierdzono, że składki na FP nie zostały opłacone za ponad 19,3 tys. pracowników (10% osób objętych kontrolą). Kwota nieopłaconych składek to 6,2 mln zł. W kolejnych 1309 podmiotach odnotowano nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy. Opóźnienia, często kilkumiesięczne, dotyczyły składek za ponad 33,1 tys. pracowników (16% objętych kontrolą). Inspektorzy pracy ujawnili ponadto wykroczenia polegające na niezgłoszeniu do ZUS wymaganych danych lub zgłoszeniu nieprawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy – nieprawidłowości takie dotyczyły zgłoszenia danych 754 osób. Szczegółowe informacje przedstawia wykres.

Wykres 30. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – naruszenia przepisów



Przeprowadzone kontrole wykazały, że zatrudnianie bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków, a także brak zgłoszeń do ubezpieczenia społecznego (lub dokonywanie ich po upływie obowiązującego terminu) to nadal dość często spotykane nieprawidłowości, choć ich skala jest nieco mniejsza niż w latach ubiegłych. Z pewnością

wpłynęły na to zmiany na rynku pracy, tj. sytuacja, w której w niektórych branżach i zawodach pracodawcy poszukują pracowników, a kandydat nie jest zmuszony do podjęcia każdej zaproponowanej pracy.

Podstawową **przyczyną** nielegalnego zatrudnienia jest chęć uniknięcia przez pracodawców dodat-

kowych kosztów, jakie wiążą się z zatrudnianiem pracowników. Widać to zwłaszcza przy krótkotrwałym zatrudnieniu, szczególnie w budownictwie (np. realizacja kontraktu na prace remontowe), w handlu (zastępstwo w czasie nieobecności pracownika z powodu choroby, urlopu itd.) oraz przy pracach sezonowych w rolnictwie. Na nielegalną formę świadczenia pracy często godzą się również sami pracownicy, dla których może być korzystne otrzymywanie niezadeklarowanego wynagrodzenia, zwłaszcza jeśli równocześnie pobierają zasiłek dla bezrobotnych albo korzystają z pomocy społecznej.

W ocenie inspektorów pracy również **niepokojące jest „czasowe” nielegalne zatrudnianie, tzn. bezprawne stosowanie tzw. „okresów próbnych”,** podczas których ocenia się przydatność danej osoby do określonej pracy. Pracuje ona wówczas bez pisemnej umowy, nie jest zgłoszona do ubezpieczenia społecznego i w wielu przypadkach nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę. Często przedkładano inspektorom pracy przygotowane umowy o pracę, które według pracodawców nie zostały potwierdzone przez strony z powodu braku czasu. Jednak zdaniem inspektorów pracy zaniechanie to miało na celu obejście przepisów prawa.

Ujawnione klasyczne przypadki pracy „na czarno” (tzn. bez pisemnej umowy o pracę bądź bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego) dotyczyły najczęściej pracodawców zatrudniających do 10 osób, którzy prowadzili działalność w gastronomii, hotelarstwie, budownictwie, handlu, usługach lub rolnictwie.

Negatywnym zjawiskiem jest **także zawieranie umów cywilnoprawnych w przypadkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.** Mimo, że o rodzaju zawartej umowy mają prawo decydować obie strony, odnotowywano przypadki, że potencjalny pracownik nie ma żadnego wyboru, jeśli chodzi o podstawę prawną wykonywania pracy. Praktyki takie są stosowane w celu ograniczenia dodatkowych kosztów pracy, np. kosztów szkoleń z zakresu bhp, badań lekarskich bądź składek na ubezpieczenie społeczne (w przypadku umów o dzieło). Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych nie posiadają statusu pracowniczego, a pracodawca nie jest ograniczony przepisami Kodeksu pracy, np. dotyczącymi czasu pracy, ochrony wynagrodzenia czy zasad rozwiązywania umów o pracę.

Nieopłacanie składek na Fundusz Pracy – oprócz przypadków, gdy wynika to ewidentnie z trudności ekonomicznych lub wdrożenia procedury upadłościowej – **związane jest często z praktyką finansowania bieżącej działalności firmy z należności, które powinny zostać odprowadzone na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy.** Niepokojące

jest dość powszechne przeświadczenie o bezkarności takiego postępowania, zwłaszcza w zakresie krótkoterminowych opóźnień w opłacaniu składek, tj. zakładanie, że należności uda się opłacić przed kontrolą uprawnionego organu (zwolnienie z odpowiedzialności na podstawie art. 122 ust 2 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*).

W ocenie inspektorów pracy ujawnione naruszenia przepisów wynikały na ogół ze świadomego działania pracodawców i przedsiębiorców, podejmowanego często w celu osiągnięcia nienależnych korzyści finansowych.

Mając na względzie wyniki przeprowadzonych kontroli, za uzasadnione należy uznać:

- podejmowanie działań profilaktycznych na rzecz upowszechniania znajomości przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, zarówno wśród pracodawców i przedsiębiorców, jak i wśród osób, którym podmioty te powierzają wykonywanie pracy zarobkowej (wydawnictwa promocyjne, oddziaływanie za pośrednictwem mediów – zwłaszcza programów lokalnych i prasy regionalnej itp.);
- skoncentrowanie działań kontrolnych przede wszystkim na dziedzinach gospodarki, w których periodycznie następuje znaczny wzrost zatrudnienia (np. budownictwo czy rolnictwo).

Ponadto zasadne wydaje się rozważenie zmian następujących przepisów:

- art. 29 § 2 *ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* – wprowadzenie obowiązku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej przed dopuszczeniem pracownika do pracy, a nie jak dotychczas – najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy;
- art. 36 ust 4 *ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych* – ustanowienie obowiązku zgłoszenia osób zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego przed dopuszczeniem do pracy (aktualnie zgłoszeń można dokonywać w terminie do 7 dni);
- art. 36 ust 6 i 7 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* – objęcie obowiązkiem uzyskania pisemnego oświadczenia o pozostawianiu lub niepozostawianiu w rejestrze bezrobotnych od osoby przyjmowanej do pracy nie tylko pracodawców, lecz także innych podmiotów, które powierzają pracę zarobkową osobom fizycznym; to samo dotyczy obowiązku informowania właściwego powiatowego urzędu pracy o powierzeniu pracy zarobkowej osobie zarejestrowanej jako bezrobotna (obecnie obowiązujące przepisy wprowadzają nieuzasadnione dysproporcje pomiędzy

pracodawcami i podmiotami, które powierzają pracę wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych).

C. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W 2007 r. przeprowadzono 770 kontroli dotyczących legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Kontrolom poddano 735 podmiotów, w których wykonywało pracę łącznie 3484 cudzoziemców (na ogólną liczbę 246,8 tys. zatrudnionych), w tym 1313 cudzoziemców, od których było wymagane zezwolenie na pracę na terytorium Polski.

Najwięcej spośród skontrolowanych podmiotów prowadziło działalność w takich branżach jak: przetwórstwo przemysłowe (34%), handel i naprawy (19%) oraz hotele i restauracje (9%).

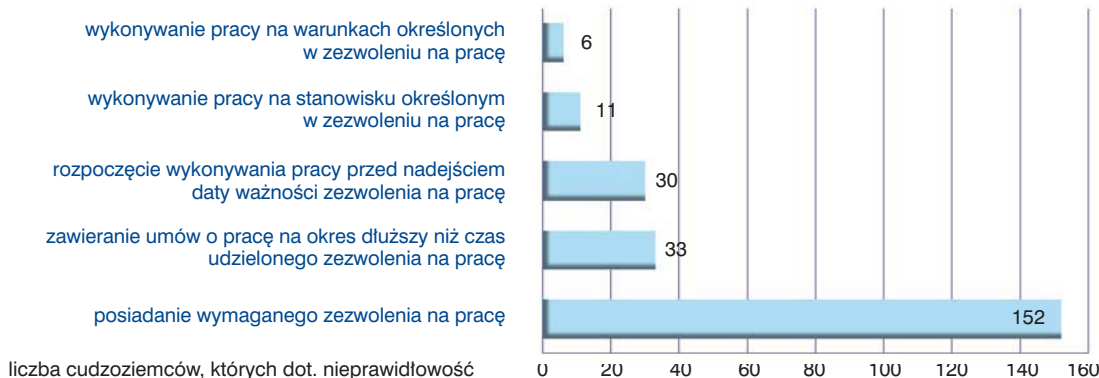
Według kryterium liczby zatrudnionych, w niemal równym stopniu objęto podmioty, które zatrudniały: do 9 osób, od 50 do 249 osób i powyżej 250 osób – po 26 % skontrolowanych zakładów oraz od 10 do 49 osób – 22 %.

Cudzoziemcy, których dotyczył obowiązek posiadania zezwolenia na pracę, byli zatrudnieni w 321 (42%) skontrolowanych podmiotach.

Nieprawidłowości dotyczące legalności zatrudnienia bądź powierzenia innej pracy zarobkowej cudzoziemcom ujawniono w 82 podmiotach (26% podmiotów poddanych kontroli, które zatrudniały cudzoziemców objętych obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę).

Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców – w szczególności bez wymaganego zezwolenia na pracę bądź na innym stanowisku lub na innych warunkach niż wynikające z udzielonego zezwolenia – dotyczyło w sumie 269 obcokrajowców (20% cudzoziemców).

Wykres 31. Legalność zatrudnienia cudzoziemców – naruszenia przepisów



Najczęściej spotykanym uchybieniem był brak wymaganego zezwolenia na pracę cudzoziemca (stwierdzono podczas 60 kontroli). Inne naruszenia przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców, np. zawieranie z nimi umów na okres dłuższy niż wynosiła ważność zezwolenia na pracę czy powierzanie im pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu, występowały w znacznie mniejszym stopniu. Szczegółowe informacje nt. stwierdzanych nieprawidłowości przy zatrudnianiu cudzoziemców zawiera wykres.

Najliczniejszą grupę, 167 osób, tj. 62% cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, stanowili obywatele państw graniczących z Polską, które nie należą do Unii Europejskiej. Byli to obywatele Ukrainy, Rosji oraz Białorusi. Natomiast w pozostałej grupie dominowali: Malezyjczycy, Wietnamczycy, obywatele Republiki Korei oraz Chińczycy.

Szczegółowe informacje zawiera wykres.

Największą liczbę cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę wykazały kontrole przeprowadzone w województwach: **mazowieckim** – 92 (34% stwierdzonych przypadków), **wielkopolskim** – 40 (15%), **dolnośląskim** – 30 (11%) oraz **małopolskim** – 29 (11%). Nielegalnie pracujący cudzoziemcy koncentrowali się zatem głównie w dużych aglomeracjach miejskich (Warszawa, Poznań, Wrocław i Kraków).

Jak wskazują wyniki przeprowadzonych kontroli, nielegalna praca cudzoziemców dominowała w takich branżach jak: budownictwo (24% nielegalnie zatrudnionych obcokrajowców – 64 osoby), przetwórstwo przemysłowe (21% – 57 osób), rolnictwo i łowiectwo (19% – 52 osoby) oraz handel i naprawy (14,5% – 39 osób).

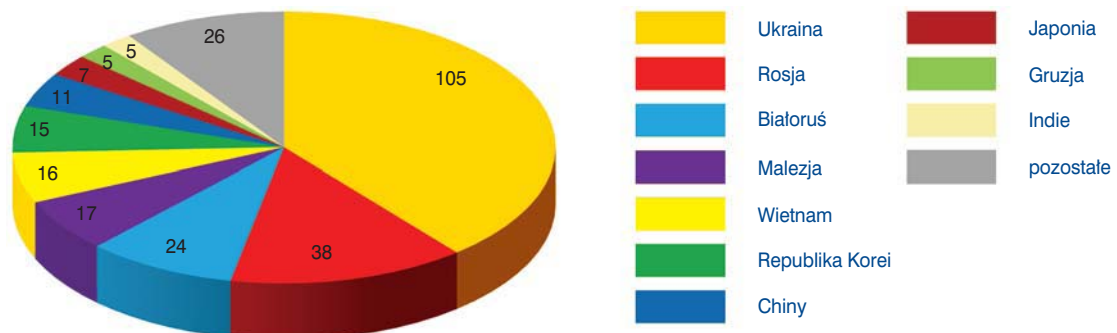
Z punktu widzenia kryterium wielkości zakładu największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców stwierdzono u najmniejszych pracodawców i przedsiębiorców (zatrudniających do 9 pracowników) – było to aż 65% cudzoziemców (174 osoby).

Zarówno w ocenie pracodawców, jak i inspektorów pracy, jedną z najistotniejszych **przyczyn** nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców jest niedostateczna znajomość obowiązujących w tym względzie regulacji prawnych.

Z uwagi na postępującą liberalizację dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, kontrola zagadnień dotyczących zezwoleń na pracę przestaje mieć pierwszoplanowe znaczenie. Coraz szersza

skala podejmowania pracy przez obcokrajowców powoduje natomiast zwiększenie ryzyka naruszenia ich praw pracowniczych w zakresie legalności zatrudnienia – np. zatrudniania cudzoziemców bez zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej czy bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Dlatego w bieżącej działalności kontrolnej należy położyć nacisk na przestrzeganie wobec cudzoziemców tych właśnie obowiązków.

Wykres 32. Cudzoziemcy nielegalnie wykonujący pracę w Polsce – według obywatelstwa



D. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

W 2007 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 240 kontroli przestrzegania przez agencje zatrudnienia, przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W agencjach objętych kontrolą pracowało ogółem ponad 21,1 tys. osób. Wśród pracowników tych agencji było 4427 kobiet. Szczegółowe dane nt. struktury agencji zatrudnienia wg rodzaju prowadzonej działalności przedstawia wykres.

Wśród skontrolowanych 236 podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia dominowały podmioty małe, zatrudniające do 9 pracowników (65% kontroli).

Nieprawidłowości stwierdzono w 72% agencji poddanych kontroli. Szczegółowe informacje przedstawia wykres.

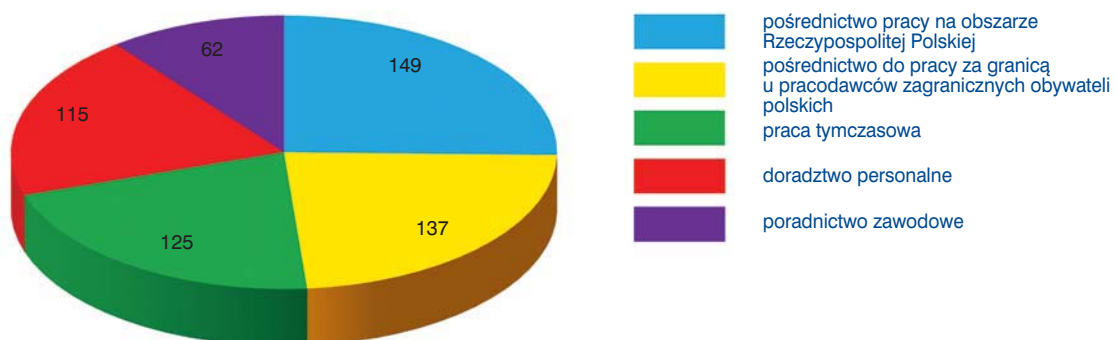
Z ustaleń dokonanych przez inspektorów pracy wynika, że **16 agencji prowadziło działalność nie-**

galnie, tj. bez certyfikatu na co najmniej jeden rodzaj usług. Najwięcej takich przypadków dotyczyło działalności w zakresie pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych (10 podmiotów). Ponadto nielegalnie działało po 5 agencji doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego oraz po 4 agencje pośrednictwa pracy i pracy tymczasowej.

Dominującymi uchybieniami w prowadzeniu agencji były: niezamieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru (49% agencji) oraz **niedopełnienie obowiązków informacyjnych** w stosunku do marszałka województwa (24%), w tym blisko 15% agencji nie przedstawiło marszałkowi województwa rocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia w obowiązującym terminie.

W co trzeciej agencji świadczącej usługi w zakresie pośrednictwa do pracy za granicą inspektorzy pracy stwierdzali **niezawarcie pisemnej umowy pomiędzy agencją i osobą kierowaną do pracy za gra-**

Wykres 33. Liczba agencji zatrudnienia – wg rodzaju prowadzonej działalności



nicą lub nieprawidłową treść takiej umowy (obowiązek ten naruszono wobec 1285 osób). Natomiast w co piątej agencji pośrednictwa do pracy za granicą analogiczne nieprawidłowości odnosiły się do umowy pomiędzy agencją i pracodawcą zagranicznym.

Niedozwolone opłaty (tzn. opłaty inne niż wymienione w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*) pobierało około 4% skontrolowanych agencji. Opłatami tymi – w łącznej kwocie 42,6 tys. zł – agencje obciążyły 68 osób poszukujących zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Wśród **przyczyn** nieprawidłowości w agencjach zatrudnienia inspektorzy pracy najczęściej wskazywali:

- niedostateczną znajomość uregulowań dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia bądź ich nieprawidłową interpretację;
- brak należytej staranności przy realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawa (w szczególności obowiązków informacyjnych i rejestracyjnych);
- złą wolę osób działających w imieniu agencji zatrudnienia, przejawiającą się w świadomym i celowym nieprzestrzeganiu przepisów dotyczących agencji zatrudnienia w celu maksymalizacji zysków agencji.

Przedsiębiorcy prowadzący agencje zatrudnienia jako **przyczyny** nieprawidłowości podawali natomiast:

- trudności w stosowaniu *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*;
- niejasne i nieprecyzyjne sformułowania zawarte w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*;

- konieczność ograniczania kosztów prowadzonej działalności, w tym kosztów związanych z obsługą prawną – administracyjną.

Wyniki kontroli agencji zatrudnienia, przeprowadzonych w 2007 r. wskazują, że stan przestrzegania prawa przez te podmioty jest wysoce niezadowalający. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na systematyczne zwiększanie się liczby agencji zatrudnienia, co jest związane z rosnącym popytem na usługi oferowane przez te podmioty, szczególnie w zakresie pośrednictwa pracy.

Inspektorzy pracy realizują kontrole agencji zatrudnienia od niedawna. Niejasność i niejednoznaczność wielu obowiązujących uregulowań utrudnia prowadzenie kontroli oraz wpływa negatywnie na stan przestrzegania prawa przez przedsiębiorców.

W związku z powyższym konieczne jest dokonanie zmian w obowiązujących przepisach w celu wyeliminowania niejasności związanych z ich stosowaniem (np. zastrzeżenie formy pisemnej dla umów zawieranych pomiędzy agencją pośrednictwa do pracy za granicą i osobą kierowaną do pracy oraz pomiędzy taką agencją i pracodawcą zagranicznym; uwzględnienie przedsiębiorców, na rzecz których nie świadczą pracy osoby fizyczne – w katalogu podmiotów podlegających kontroli organów PIP w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących agencji zatrudnienia).

Wykres 34. Agencje zatrudnienia – naruszenia przepisów



E. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników, w tym pracowników sezonowych

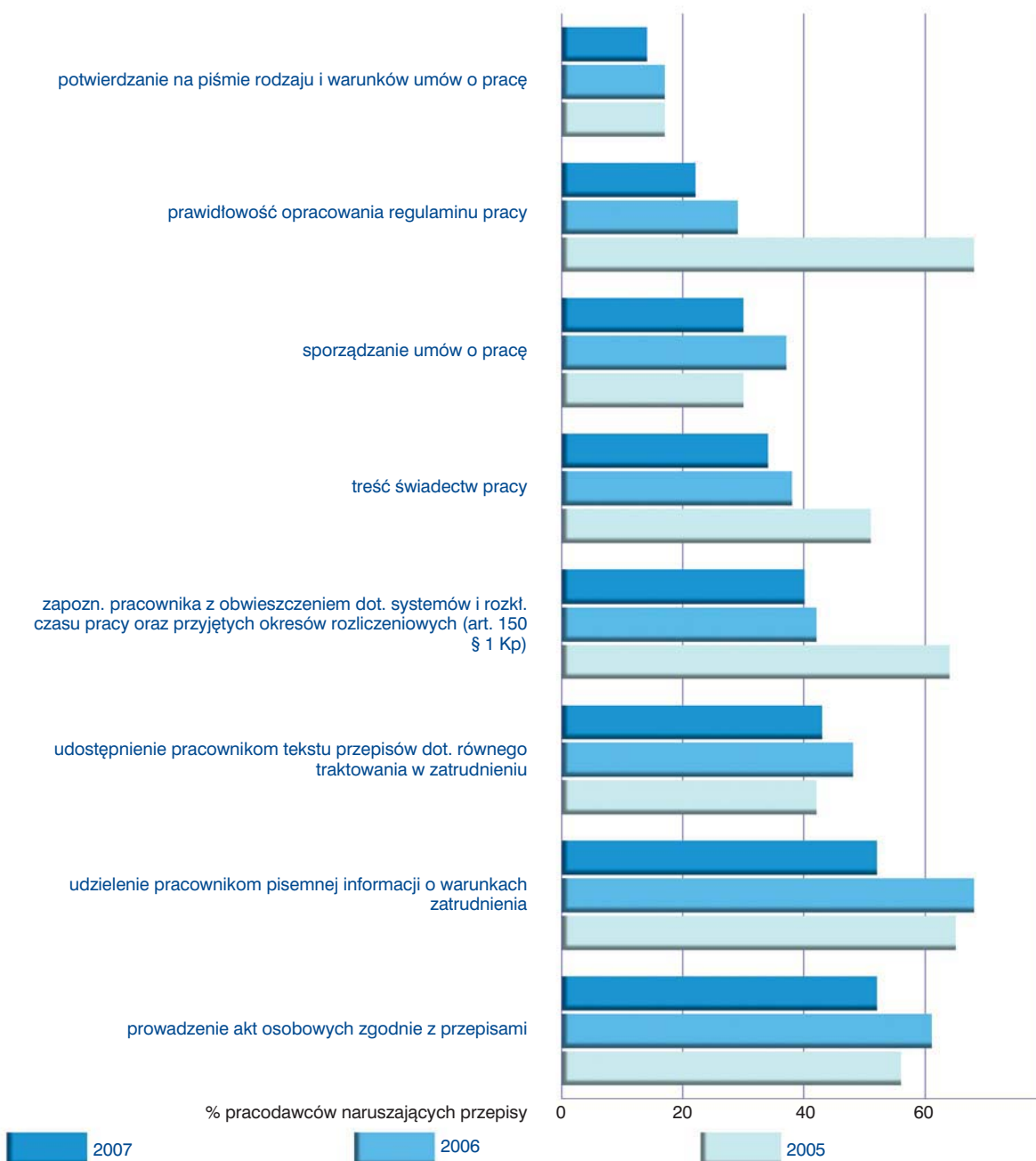
Prawidłowość zatrudniania pracowników (w tym również sezonowych) inspektorzy pracy skontrolowali u 1119 pracodawców, którzy zatrudniali 52,8 tys. pracowników, w tym blisko 28,2 tys. kobiet i 417 młodocianych.

Mając na względzie, ustaloną podczas kontroli w poprzednim roku, niepokojąco wysoką skalę nie-

prawidłowości, w roku 2007 zintensyfikowano działania kontrolne w ww. zakresie. W porównaniu z 2006 r. przeszło czterokrotnie zwiększono liczbę przeprowadzonych kontroli i objętych nimi pracodawców.

Kontroli poddano w przeważającej mierze pracodawców zatrudniających do 9 pracowników – 51% kontroli. U pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników inspektorzy pracy przeprowadzili 33% kontroli. Główne nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli przedstawiono na wykresach.

Wykres 35. Zatrudnianie pracowników, w tym pracowników sezonowych – naruszenia przepisów



Wykres 36. Zatrudnianie pracowników, w tym pracowników sezonowych – naruszenia przepisów (zagadnienia kontrolowane po dniu 1 lipca 2007 r.)



Wyniki przeprowadzonych kontroli pozwalają na stwierdzenie, że w 2007 r. – w porównaniu do lat poprzednich – odnotowano poprawę we wszystkich kontrolowanych obszarach. Natomiast najczęściej ujawniane naruszenia przepisów dotyczyły: **niewłaściwego prowadzenia akt osobowych** pracowników, **niedoręczenia im pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia** i uprawnieniach pracowniczych oraz niezyskiwania od nich przed zatrudnieniem **pisemnego oświadczenia o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych**. Występowały one **w co drugim kontrolowanym zakładzie**. Nadal 14% pracodawców nie przestrzegało obowiązku zawarcia z pracownikiem umowy o pracę na piśmie najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast wymaganych umów o pracę stwierdzono natomiast tylko w niespełną 6% skontrolowanych zakładów. **36% pracodawców dopuszczało pracowników do pracy bez wstępnych badań lekarskich, 30% zaś bez wstępnych szkoleń bhp.**

Główne **przyczyny** stwierdzonych nieprawidłowości w ocenie inspektorów pracy to:

- brak dostatecznej wiedzy pracodawców w kwestiach dotyczących prowadzenia spraw pracowniczych;
- brak staranności albo wręcz lekceważenie obowiązków pracodawcy;
- świadome naruszanie przepisów, których przestrzeganie wiąże się z koniecznością poniesienia nakładów finansowych.

Stan przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników daleki jest od doskonałości. Wymaga on poprawy zwłaszcza w takich dziedzinach jak: poddawanie pracowników – przed dopuszczeniem do pracy – wstępnym badaniom lekarskim i szkoleniom bhp, pobieranie od osób przyjmowanych do pracy pisemnych oświadczeń o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych.

W ocenie inspektorów pracy należy rozważyć dokonanie zmian przepisów w zakresie nałożenia na pracodawcę obowiązku zawarcia z pracownikiem umowy o pracę w formie pisemnej oraz zgłoszenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego przed dopuszczeniem jej do pracy. **Inspektorzy bowiem często spotykają się z tłumaczeniem pracodawców, że dana osoba pracuje „od dzisiaj”**, gdy w rzeczywistości świadczy ona pracę już od dłuższego czasu, bez pisemnej umowy o pracę, a także częstokroć bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego oraz bez badań wstępnych i szkolenia bhp.

F. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W wyniku kontroli przestrzegania przepisów dotyczących nawiązywania stosunku pracy i zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego inspektorzy pracy w 2007 r. skierowali do sądów 143 **powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy** 239 osób. Spośród tych osób 124 były zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, 68 – na podstawie umowy o dzieło, 16 – na podstawie umowy agencyjnej, a 31 osób świadczyło pracę bez jakiegokolwiek umowy.

W 24 przypadkach – w wyniku uwzględnienia przez sądy powództw inspektorów pracy – zapadły wyroki ustalające istnienie stosunku pracy. Ponadto w 16 przypadkach strony zawarły przed sądami ugody, dzięki czemu również nastąpiło potwierdzenie przez pracodawców faktu zawarcia umów o pracę.

Najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów pracy w zakresie potwierdzenia istnienia stosunku pracy jest kierowanie do pracodawców wystąpień wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę.

Większość pracodawców zastosowała się do wniosków zawartych w wystąpieniach, czego efektem było przekształcenie stosunków cywilnoprawnych w stosunki pracy lub też doprowadzenie do zawarcia umów o pracę w sytuacji dopuszczenia pracownika do pracy bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę (dane liczbowe w tym zakresie zawarte są w rozdziale VI. „Efekty działalności kontrolnej”).

Podstawową przesłanką, jaką kierują się pracodawcy świadomie zawierający umowy cywilnoprawne zamiast umów o pracę, jest chęć obniżenia kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników. Osoby świadczące pracę na podstawie umów zlecenia czy umów o dzieło w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę, mają świadomość bezprawności działań pracodawcy, ale w obawie przed utratą źródła utrzymania godzą się z zaistniałym stanem faktycznym i nie są zainteresowane jego zmianą.

2. Przestrzeganie prawa pracy wobec pracowników tymczasowych zatrudnionych w agencjach pracy tymczasowej oraz przez pracodawców użytkowników

Kontrole przeprowadzono w 49 agencjach pracy tymczasowej, w których zatrudniano 12,5 tys. pracowników, w tym 6,3 tys. kobiet oraz 17 młodocianych. **Kontrolowane agencje zatrudniały ponadto 20,6 tys. osób na podstawie umów prawa cywilnego.**

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że formuła pracy tymczasowej jest stosowana przede wszystkim w różnego rodzaju działalności produkcyjnej (przetwórstwo spożywcze, tworzyw sztucznych, produkcja odzieży) oraz w handlu i usługach.

Kontrole wykazały, że **najpowszechniej stwierdzaną nieprawidłowością jest nierzetelne sporządzanie umów o pracę z pracownikami tymczasowymi.** Najczęściej występujące w tym zakresie nieprawidłowości polegały na:

- nieokreślanu w umowach o pracę miejsca wykonywania pracy,
- niewłaściwym określanu długości okresów wypowiedzenia,
- nieprecyzyjnym określanu rodzaju pracy i stanowiska pracy.

Tego typu nieprawidłowości stwierdzono w 35% kontrolowanych agencji.

Kontrole wykazały ponadto, że w 26% kontrolowanych agencji wydano świadectwa pracy z opóźnieniem lub w ogóle ich nie wydano, a akta osobowe często nie były prowadzone prawidłowo (u 44% kontrolowanych pracodawców). Często stwierdzano też zaniżanie wysokości wynagrodzenia za urlop

wypoczynkowy lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (28% kontrolowanych agencji).

Natomiast **kontrole u pracodawców użytkowników wykazały przede wszystkim nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy.** U 18% kontrolowanych pracodawców użytkowników stwierdzono nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, natomiast 17% pracodawców nie udzieliło pracownikom należnej liczby dni wolnych od pracy wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy.

3. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych

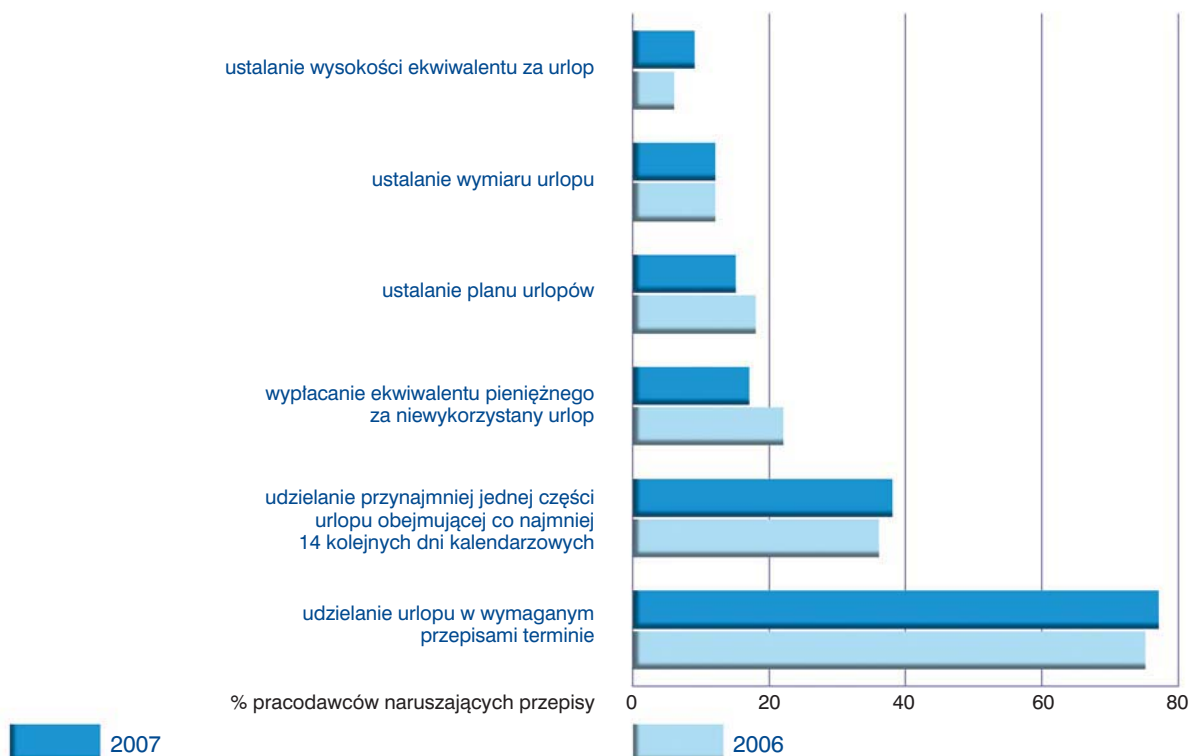
Szczegółowe kontrole przeprowadzono u 821 pracodawców, zatrudniających łącznie ponad 144 tys. pracowników, w tym 73 tys. kobiet i 353 młodocianych. Dane nt. stwierdzonych nieprawidłowości przedstawiono na wykresie.

Jak wynika z przeprowadzonych kontroli stan przestrzegania przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych w roku sprawozdawczym utrzymuje się na podobnym poziomie jak w roku 2006. Zauważalną poprawę odnotowano w zakresie **wypłacania pracownikom należnego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy**; zarazem jednak częściej stwierdzano **zaniżanie wysokości tego świadczenia.**

Prawie powszechnie występującą nieprawidłowością było **nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w wymaganym przepisami terminie** (najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego). Niedopełnienie obowiązku w powyższym zakresie stwierdzono **aż u 77% skontrolowanych pracodawców** (w 2006 r. – u 75% pracodawców). Nieprzestrzeganie przez pracodawców powyższego obowiązku w dużej mierze jest wynikiem niedostatecznej liczby zatrudnionych pracowników w stosunku do potrzeb danego zakładu pracy, a także braku nadzoru służb kadrowych bądź osób kierujących pracownikami nad realizacją planu urlopów.

Z kolei **nieprawidłowe dzielenie urlopu wypoczynkowego**, a tym samym niezapewnienie pracownikom wypoczynku trwającego co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych, stwierdzono u 38% kontrolowanych pracodawców (w 2006 r. – u 36%). Główną przyczyną tego stanu to również zbyt mała liczba zatrudnionych pracowników. Pracownicy natomiast, z obawy przed utratą zatrudnienia, często nie zgłaszają roszczeń w zakresie naruszania przez pracodawcę przepisów o urlopach wypoczynkowych. Należy podkreślić, że **dzielenie urlopów wypoczynkowych na krótsze okresy uniemożliwiało pracownikom nabycie prawa do świadczenia urlopowego przewidzianego w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.**

Wykres 37. Urlopy wypoczynkowe – naruszenia przepisów



U co szóstego kontrolowanego pracodawcy stwierdzono **niewypłacenie pracownikom ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop**. Łączna kwota niewypłaconych należności w tym zakresie wyniosła 156,5 tys. zł i dotyczyła 332 pracowników. Przyczyną takiego stanu rzeczy było w wielu przypadkach nieprawidłowe ustalenie przysługującego pracownikom wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Nadal wielu pracodawców nieprawidłowo ustala **plan urlopów wypoczynkowych**. Nieprawidłowości polegają najczęściej na ujmowaniu w planie urlopów 4 dni urlopu na żądanie i ustalaniu urlopu w taki sposób, że żadna jego część nie obejmuje co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Z uwagi na wciąż niedostateczną znajomość przepisów o urlopach wypoczynkowych oraz dużą skalę nieprawidłowości stwierdzaną przez inspektorów w tym obszarze, konieczne jest prowadzenie działań kontrolnych w omawianym temacie w latach następnych, zwłaszcza w małych zakładach.

4. Wykonywanie przez pracodawców orzeczeń sądów pracy

Kontrole w zakresie wykonywania przez pracodawców orzeczeń sądów pracy przeprowadzono u 715 pracodawców zatrudniających 274,1 tys.

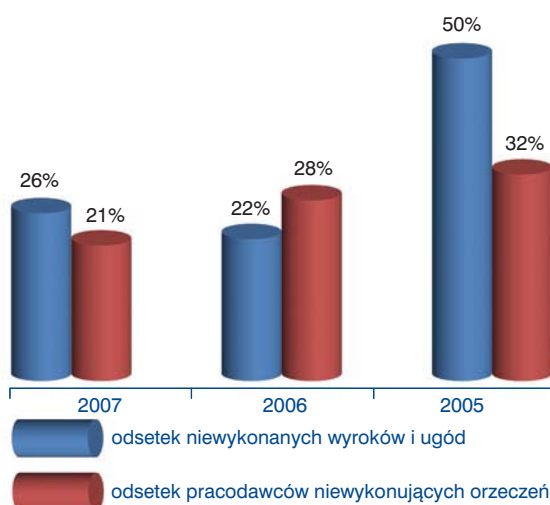
pracowników, sprawdzając wykonanie 1208 prawomocnych wyroków i ugód zawartych przez sądami pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono niewykonanie przez 151 pracodawców 310 orzeczeń sądów pracy dotyczących 385 pracowników. Szczegółowe informacje przedstawiono na wykresach.

Odsetek niewykonanych wyroków i ugód sądowych w 2007 r. – w stosunku do roku poprzedniego – nieznacznie wzrósł. **Zmniejszył się natomiast odsetek pracodawców niewykonujących orzeczeń**. Znacząco spadła również liczba osób poszkodowanych na skutek niewykonania wyroków (z 1396 w 2005 r. do 385 w 2007 r.).

Spośród niezrealizowanych orzeczeń sądów pracy najliczniejszą grupę stanowiły – podobnie jak w latach poprzednich – **wyroki nakazujące wypłatę świadczeń pieniężnych** wynikających ze stosunku pracy, w szczególności wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawy emerytalnej lub rentowej.

Drugą w kolejności grupę rozstrzygnięć sądowych stanowiły orzeczenia dotyczące świadczeń niepieniężnych, a więc przede wszystkim wydania lub sprostowania świadectwa pracy.

Wykres 38. Niewykonane orzeczenia sądów pracy

W ocenie inspektorów pracy, najczęstszą **przyczyną** zaniechania realizacji wyroków i ugód sądowych była trudna sytuacja ekonomiczna kontrolowanych firm (brak środków pieniężnych został wskazany jako powód niewykonania 64% orzeczeń). W mniejszym stopniu niewykonanie orzeczeń sądów pracy spowodowane było umyślnym działaniem pracodawców uchylających się od spełnienia nałożonych na nich sądowo obowiązków, bądź też wynikało z braku świadomości prawnej podmiotów zatrudniających – w zakresie sposobu i terminu wykonania wyroku lub ugody sądowej.

Konsekwencją ujawnienia przez inspektorów pracy faktu niewykonania orzeczeń sądów pracy było skierowanie do pracodawców wystąpień, wnoszących o wykonanie obowiązków określonych w wydanych wyrokach lub zawartych ugodach. Z tytułu niezrealizowania podlegającego wykonaniu wyroku

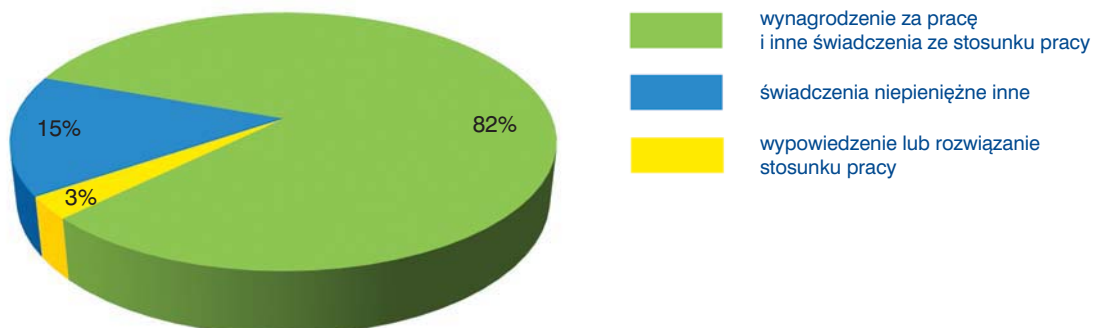
sądu pracy lub ugody zawartej przed tym sądem inspektorzy stosowali również – w ramach postępowania wykroczeniowego – przewidziane prawem sankcje w postaci mandatów karnych oraz wniosków o ukaranie kierowanych do sądów grodzkich. Natomiast w przypadkach szczególnie rażących naruszeń praw pracowniczych składali do prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W sytuacji w której brak realizacji wyroku lub ugody sądowej nie wynikał ze złej woli pracodawcy, lecz spowodowany był trudną sytuacją finansową uniemożliwiającą lub znacznie utrudniającą realizację obowiązków pieniężnych wynikających z wydanych orzeczeń, inspektorzy korzystali ze środków oddziaływania wychowawczego.

Przeprowadzone kontrole potwierdziły zasadność interwencji inspektorów pracy w sytuacji niewykonania przez pracodawców wyroków i ugód sądowych. Zdarzały się przypadki, w których **samo skierowanie sprawy do Państwowej Inspekcji Pracy i rozpoczęcie kontroli powodowało, iż pracodawcy przystępowali do realizacji orzeczeń sądowych.**

Podjęte przez inspektorów pracy działania doprowadziły do zrealizowania 113 niewykonanych orzeczeń sądów pracy (36%).

W związku z przeprowadzanymi kontrolami inspektorzy pracy udzielali również pokrzywdzonym pracownikom porad i wyjaśnień w zakresie trybu realizacji roszczeń objętych wyrokami i ugodami sądowymi, w tym m.in. informacji o właściwości miejscowej i rzeczowej komorników sądowych w przypadkach, w których mimo interwencji inspektorów pracy nie udało się wyegzekwować należnych świadczeń.

Działania inspektorów pracy w zakresie kontroli wykonywania przez pracodawców orzeczeń sądów pracy stanowią znaczącą pomoc dla pracowników, gdy mimo wydania wyroku lub zawarcia ugody sądowej pracodawcy nie wywiązują się z nałożonych na nich obowiązków.

Wykres 39. Struktura niewykonanych orzeczeń

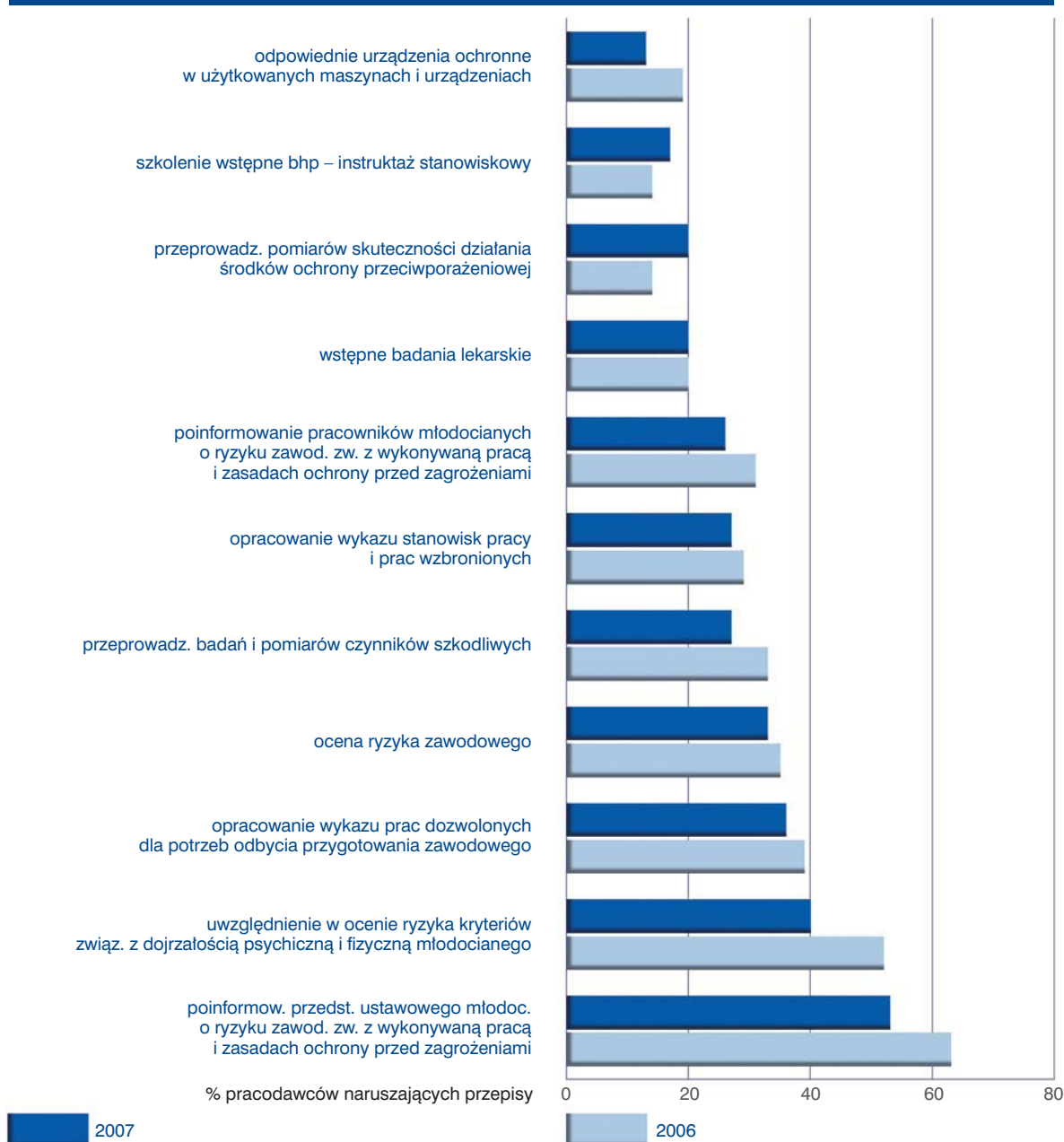
5. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w odniesieniu do młodych pracowników (w wieku do 26 lat)

A. Pracownicy młodociani

W 2007 roku przeprowadzono 320 kontroli przestrzegania przepisów przy zatrudnianiu młodocianych, w tym 85% kontroli w zakładach zatrudniających do 50 pracowników. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali ponad 12,1 tys. pracowników, w tym 1942 pracowników młodocianych.

Wyniki kontroli wykazały, iż pracodawcy niechętnie prowadzą różnego rodzaju ewidencje związane z zatrudnianiem pracowników młodocianych. Często stwierdzanym naruszeniem był **brak wykazu prac** dozwolonych dla potrzeb odbycia przygotowania zawodowego (36% kontrolowanych pracodawców). Wykazu stanowisk pracy i prac wzbronionych nie opracowało 27% pracodawców. Co trzeci pracodawca nie prowadził **ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych** a dozwolonych w celu odbycia przygotowania zawodowego, a co piąty nie opracował programu kształcenia zawodowego młodocianych.

Wykres 40. Zatrudnianie pracowników młodocianych – naruszenia przepisów



Incydentalny charakter miały naruszenia polegające na zatrudnianiu młodocianych w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych oraz zatrudnieniu w nieprawidłowym dobowym wymiarze czasu pracy. Niewielki był również odsetek pracodawców naruszających przepisy w zakresie udzielania młodocianym pierwszego urlopu wypoczynkowego (8%) i wypłacania wynagrodzenia (2%).

Wyniki kontroli wskazują, że w zakresie warunków i technicznego bezpieczeństwa pracy nadal **najwięcej problemów stwarzają pracodawcom zagadnienia związane z oceną ryzyka zawodowego pracowników młodocianych.** Pracodawcy skupiali się głównie na ocenie ryzyka zawodowego związanego z pracą wykonywaną przez pozostałych pracowników. Oceny ryzyka zawodowego nie dokonano przy pracach wykonywanych przez 611 pracowników młodocianych. Problematyki związanej z niedojrzałością psychiczną i fizyczną, brakiem doświadczenia życiowego i zawodowego oraz brakiem świadomości występujących zagrożeń nie uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego 855 pracowników młodocianych. Ponadto nie zapoznano z ryzykiem zawodowym 519 młodocianych w tych zakładach, w których zostało ono ocenione i udokumentowane. Nie powiadomiono przedstawicieli ustawowych 1027 młodocianych o ryzyku zawodowym występującym przy pracach przez nich wykonywanych.

Niepokojące jest dopuszczanie do pracy pracowników młodocianych bez wstępnych badań profilaktycznych oraz szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku nie posiadało 317 pracowników młodocianych. Ponadto pracodawcy zatrudniali 206 pracowników młodocianych bez świadectwa lekarskiego wskazującego, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Nieprawidłowości dotyczyły również szkolenia wstępnego w zakresie bhp – 142 pracowników nie przeszło instruktażu ogólnego, a 158 instruktażu stanowiskowego. Zdarzały się też przypadki zatrudniania pracowników młodocianych przy pracach wzbronionych – 6 pracodawców zatrudniało w ten sposób 12 młodocianych.

Problemem w zakładach, w których pracowali młodociani, był także brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy – najczęściej hałasu i pyłu. Niektórzy pracodawcy uznawali, że w prowadzonych przez nich zakładach takie czynniki nie występują. Stwierdzono natomiast, że w 9% zakładów, w których przeprowadzono pomiary czynników szkodliwych, wystąpiły przekroczenia dopuszczalnych norm dla pracowników młodocianych.

Należy zauważyć, że pracodawcy na ogół przydzielali **środki ochrony indywidualnej** chroniące pracowników młodocianych przed zagrożeniami wynikającymi z procesu pracy. Tylko 4% kontrolowanych pracodawców nie dopełniło tego obowiązku. Nie

można jednak tych przypadków bagatelizować, gdyż problem dotyczył 62 pracowników młodocianych. Znacznie więcej pracodawców (18%) nie przestrzegało przepisów dotyczących **odzieży i obuwia roboczego.** Stwierdzano wykonywanie pracy we własnej odzieży i obuwiu przez pracowników młodocianych, za co pracodawcy w wielu wypadkach nie wypłacali należnego ekwiwalentu oraz brak kart ewidencyjnych przydziału odzieży i obuwia roboczego.

Obiekty i pomieszczenia pracy w większości zakładów zatrudniających pracowników młodocianych spełniały wymagania pod względem wysokości, powierzchni i kubatury stosownie do wykonywanej technologii oraz rodzaju prac. Stwierdzono natomiast niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń w 12% zakładów pracy. Występujące nieprawidłowości to najczęściej ubytki powierzchni, nierówności posadzek i stopni schodów oraz zniszczone powierzchnie ścian i sufitów.

Znaczna liczba nieprawidłowości związana była z **użytkowaniem maszyn i urządzeń.** W obsługiwanych przez pracowników młodocianych 63 maszynach i urządzeniach technicznych brak było urządzeń ochronnych. Stwierdzono również brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych (18% zakładów). W większości zakładów informowano, że instrukcje zostały opracowane i udostępnione pracownikom, ale zaginęły.

Szczegółowe dane dot. najczęściej występujących nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przedstawia wykres.

Pracodawcy najczęściej tłumaczyli się trudnościami finansowymi, nieznanymi przepisami, skomplikowaniem przepisów i zbyt dużą ich liczbą. Jednak kwestia wykonywania badań lekarskich, szkoleń bhp, oceny ryzyka jest tak powszechnie znana, że trudno przyjąć takie wyjaśnienia. W ocenie inspektorów wynikało to raczej z **minimalizowania kosztów pracy i bagatelizowania problemów bezpieczeństwa pracy.** Pracodawcom, szczególnie w małych zakładach, ocena ryzyka kojarzy się najczęściej z dużymi nakładami finansowymi, które muszą ponieść na zatrudnienie specjalisty spoza zakładu pracy w celu jej wykonania. Natomiast nadal nie widzą celu, jakiemu powinna służyć prawidłowo wykonana ocena ryzyka zawodowego. Jej wyniki nie są przez pracodawców analizowane ani wykorzystywane w celu poprawy warunków pracy, są traktowane jedynie jako potwierdzenie wypełnienia obowiązku ustawowego.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- prowadzenia działalności informacyjnej we współpracy z organizacjami pracodawców, izbami rzemieślniczymi, cechami rzemiosł;
- popularyzacji praw pracowników młodocianych wynikających z przepisów prawa pracy wśród

młodzieży szkolnej, w szczególności rozpoczynającej praktyczną naukę zawodu;

- monitorowania warunków bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników młodocianych przez prowadzenie systematycznych kontroli pracodawców zatrudniających tę grupę osób.

Aktualne pozostają wnioski inspektorów z lat poprzednich dotyczące w szczególności zmiany przepisu art. 201 Kodeksu pracy dotyczącego badań lekarskich pracowników młodocianych, w celu dostosowania do przepisów Konwencji MOP nr 77 i 78, które stanowią, że młodociany poniżej 18 lat powinien podlegać ponawianym badaniom lekarskim w odstępach nie dłuższych niż rok.

B. Pozostali młodzi pracownicy

Rok 2007 był kolejnym, w którym kontrolowano zatrudnianie młodych pracowników, podejmujących pracę zawodową po raz pierwszy w życiu. **Kontrolowano zatem pracodawców, którzy zatrudniali osoby w przedziale wiekowym 18–26 lat, o stażu pracy nie dłuższym niż 3 lata.**

W ramach realizacji ww. tematu inspektorzy pracy skontrolowali 261 pracodawców, którzy zatrudniali ogółem 23,3 tys. pracowników. Skontrolowano pracę 2607 młodych pracowników.

Kontrole przeprowadzono w zakładach różnych branż, a w szczególności zajmujących się przetwórstwem przemysłowym – 59% skontrolowanych pracodawców, handlem i naprawami – 16%.

Wśród 261 skontrolowanych zakładów pracy, zakłady zatrudniające od 10 do 49 osób to 41%, zakłady zatrudniające od 50 do 249 osób – 28%. Natomiast co piąty kontrolowany zatrudniał do 9 osób.

W ramach kontroli dotyczących praworządności w stosunkach pracy sprawdzono przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych, czasu pracy oraz urlopów pracowniczych.

Kontrole dotyczące problematyki **nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy** wykazały przede wszystkim nieprawidłowości w zakresie udzielania pracownikom pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych. Nieprawidłowość taką stwierdzono u co trzeciego skontrolowanego pracodawcy. Natomiast tylko 4% skontrolowanych pracodawców naruszyło przepisy dot. nawiązywania umowy o pracę (uchybień w tym zakresie polegały przede wszystkim na niepotwierdzeniu na piśmie rodzaju umowy i jej warunków).

Kontrole obejmujące zagadnienia **czasu pracy** wykazały, że najwięcej uchybień polegało na nieprzestrzeganiu zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (13% skontrolowanych pracodawców) oraz przepisów dot. ewidencji czasu pracy (7% skontrolowanych pracodawców w ogóle jej nie prowa-

dziło). Pracodawcy, którzy zatrudniali pracowników w dniu wolnym od pracy nie udzielali pracownikom innego dnia wolnego, a jedyna rekompensata polegała na wypłacaniu im zwiększonego wynagrodzenia. Brak ewidencji czasu pracy uniemożliwia inspektorom pracy stwierdzenie nieprawidłowości w zakresie: pracy w godzinach nadliczbowych, rekompensowania pracy świadczonej w niedziele, święta, inne dni wolne od pracy.

Uchybień w zakresie przestrzegania dopuszczalnego przeciętnie tygodniowego limitu godzin nadliczbowych stwierdzono u 2% skontrolowanych pracodawców – dotyczyły one 27 młodych pracowników. Sporadycznie młodzi pracownicy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych przekraczających dopuszczalny limit w roku kalendarzowym.

Ponadto stwierdzono, że 9% skontrolowanych pracodawców zaniżało młodym pracownikom **wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych**. Z kolei 2 skontrolowanych pracodawców nie wypłaciło w ogóle młodym pracownikom wynagrodzenia za pracę.

Opisane wyżej postępowanie pracodawców należy uznać za **szczególnie naganne**, gdyż odnosi się do młodych ludzi, często po raz pierwszy podejmujących pracę zawodową.

U 15% skontrolowanych pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie udzielania **urlopu wypoczynkowego**, które polegały przede wszystkim na nieudzieleniu młodym pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo lub najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku. Jako przyczynę takiego stanu, pracodawcy określali zbyt krótki staż pracy tej grupy pracowników. Natomiast 4% skontrolowanych pracodawców ustaliło wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego w zaniżonej wysokości.

Wybrane nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przedstawia wykres.

Wyniki kontroli wskazują, że 129 młodych pracowników dopuszczono do pracy przed odbyciem **wstępnych profilaktycznych badań lekarskich, a 34 zatrudniano niezgodnie z orzeczeniem lekarskim**. W większości przypadków pracowali oni na innych stanowiskach niż stanowiska, których dotyczyły orzeczenia lekarskie.

Aktualnych szkoleń bhp nie miało 255 pracowników młodych, zaś 105 – nie poddano **instruktażowi stanowiskowemu przed dopuszczeniem do pracy**. Większość z nich zatrudniona była na **stanowiskach robotniczych, często przy maszynach, urządzeniach lub w narażeniu** na szkodliwe czynniki środowiska pracy. Ponadto 12 pracow-

ników zatrudniano na kilku stanowiskach pracy bez przeprowadzonego instruktażu stanowiskowego odpowiedniego dla każdego z tych stanowisk.

Stwierdzono również, że:

- w 6% zakładów instruktażu nie przeprowadziła osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje,
- u 10% pracodawców instruktaż stanowiskowy nie zakończył się sprawdzianem wiedzy i nabytych umiejętności bezpiecznego wykonywania pracy.

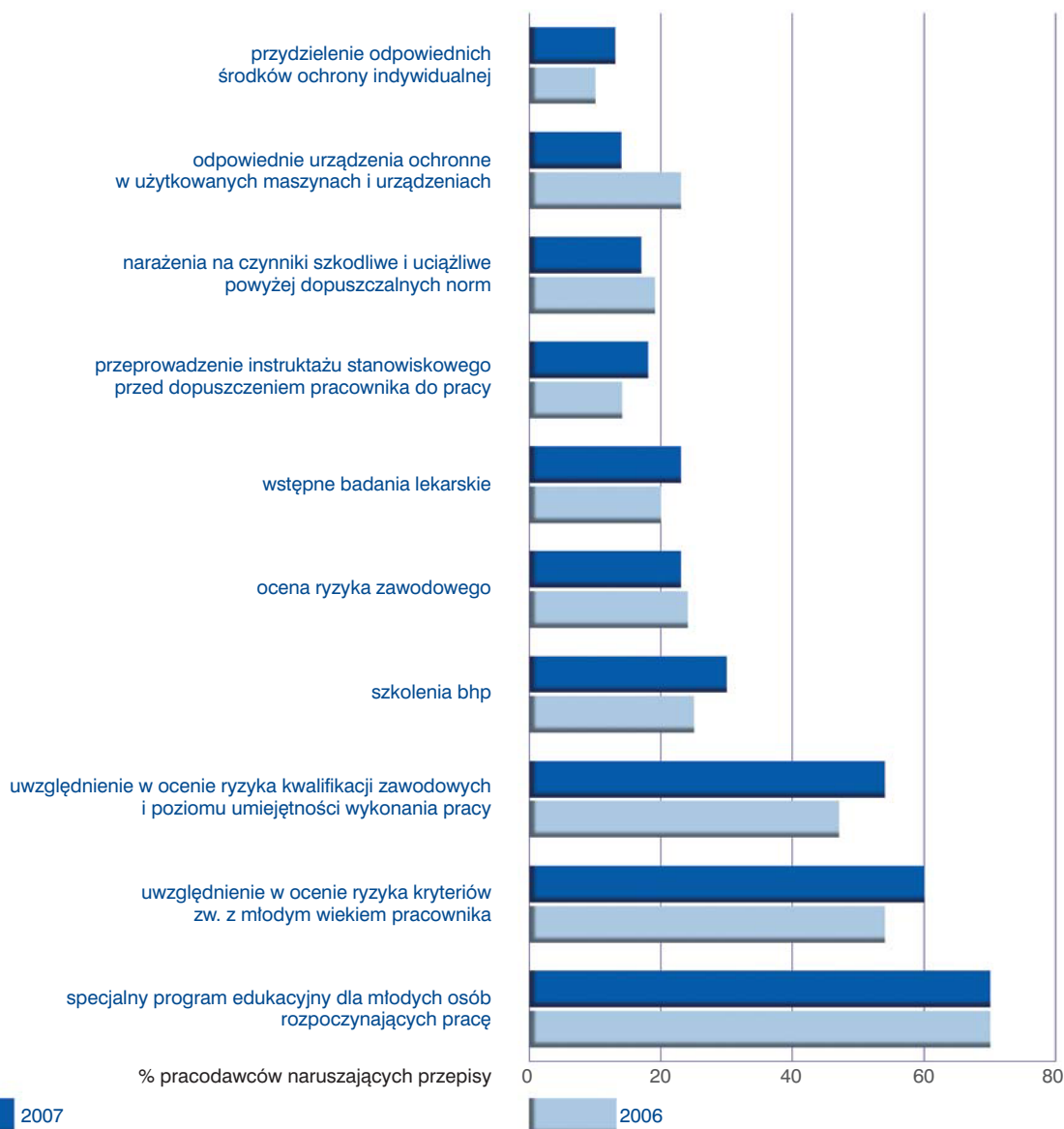
W kształtowaniu warunków pracy w zakładzie znaczącą rolę odgrywa prawidłowo wykonana **ocena ryzyka zawodowego**. Mimo to pracodawcy z reguły nie przeprowadzali oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą wykonywaną przez pracowników

młodych. Ponadto pracodawcy (8%), którzy ocenili ryzyko zawodowe związane z pracą pracowników młodych, nie zastosowali niezbędnych środków profilaktycznych wynikających z tej oceny.

Na stanowiskach pracy, na których zatrudniano młodych pracowników, najbardziej istotne z punktu widzenia ochrony pracy nieprawidłowości polegały na:

- braku odpowiednich **urządzeń ochronnych** w maszynach i urządzeniach (14% zakładów);
- braku **instrukcji bhp**: dotyczących obsługi maszyn i urządzeń (15%);
- występowaniu narażenia na **czynniki szkodliwe**, niebezpieczne lub uciążliwe powyżej dopuszczalnych norm (17%);
- nieprzydzielaniu młodym pracownikom odpowiednich **środków ochrony indywidualnej** (13%).

Wykres 41. Zatrudnianie młodych pracowników – naruszenia przepisów



Z uwagi na brak przepisów szczególnych dotyczących zatrudniania młodych, rozpoczynających pracę zawodową pracowników celowe jest:

- wskazywanie i promowanie „dobrych praktyk” sprzyjających adaptacji młodych pracowników w zakładzie;
- podejmowanie działań edukacyjnych w stosunku do pracodawców w formie kampanii informacyjnych.

* * *

Przestrzeganie przepisów prawa pracy w odniesieniu do młodych pracowników – sezonowa praca dzieci i młodzieży

Temat realizowany był przez Państwową Inspekcję Pracy po raz pierwszy i służył rozpoznaniu problemu przestrzegania prawa przy powierzaniu pracy sezonowej i innych czynności zarobkowych dzieciom i młodzieży. Kontrole (143) przeprowadzono we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy w okresie wakacyjnym. Dotyczyły one zarówno pracodawców, jak i podmiotów gospodarczych nie będących pracodawcami. Przeprowadzono je w następujących branżach: handel i usługi, budownictwo, placówki kultury, rolnictwo, przetwórstwo warzyw i owoców.

Najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością było **zatrudnianie dzieci na podstawie umów cywilnoprawnych bez zgody przedstawiciela ustawowego**. Często też pracodawcy **nie posiadali zezwolenia** właściwego inspektora pracy na wykonywanie pracy przez dzieci. Występowały również przypadki zatrudniania młodzieży w porze nocnej. W wyniku stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości wydano 145 decyzji oraz skierowano 68 wystąpień. Ponadto nałożono 17 mandatów karnych na łączną kwotę 21 tys. zł oraz skierowano 7 wniosków do sądów.

Z uwagi na stwierdzone nieprawidłowości kontrole w zakresie sezonowej pracy dzieci i młodzieży będą kontynuowane w 2008 roku.

6. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego

Zakres przedmiotowy kontroli w placówkach handlu detalicznego obejmował kompleksową ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących: nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, ochrony pracy kobiet i młodocianych oraz zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących m.in.: obiektów i pomieszczeń pracy, zaplecza higienicznosanitarne, organizacji pracy, maszyn i środków transportu, magazynowania i składowania towarów.

A. Placówki wielkopowierzchniowe

Inspektorzy pracy przeprowadzili kompleksowe kontrole w 78 supermarketach należących do 28 sieci handlowych. **Spośród skontrolowanych placówek, 49 stanowiły jednostki kontrolowane kompleksowo po raz pierwszy, zaś 29 – rekontrolowane**. Zatrudniały one ogółem ponad 11,1 tys. pracowników, w tym 7,1 tys. kobiet i 2 pracowników młodocianych.

Szczegółowe informacje nt. najczęściej stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości przedstawiono na wykresach.

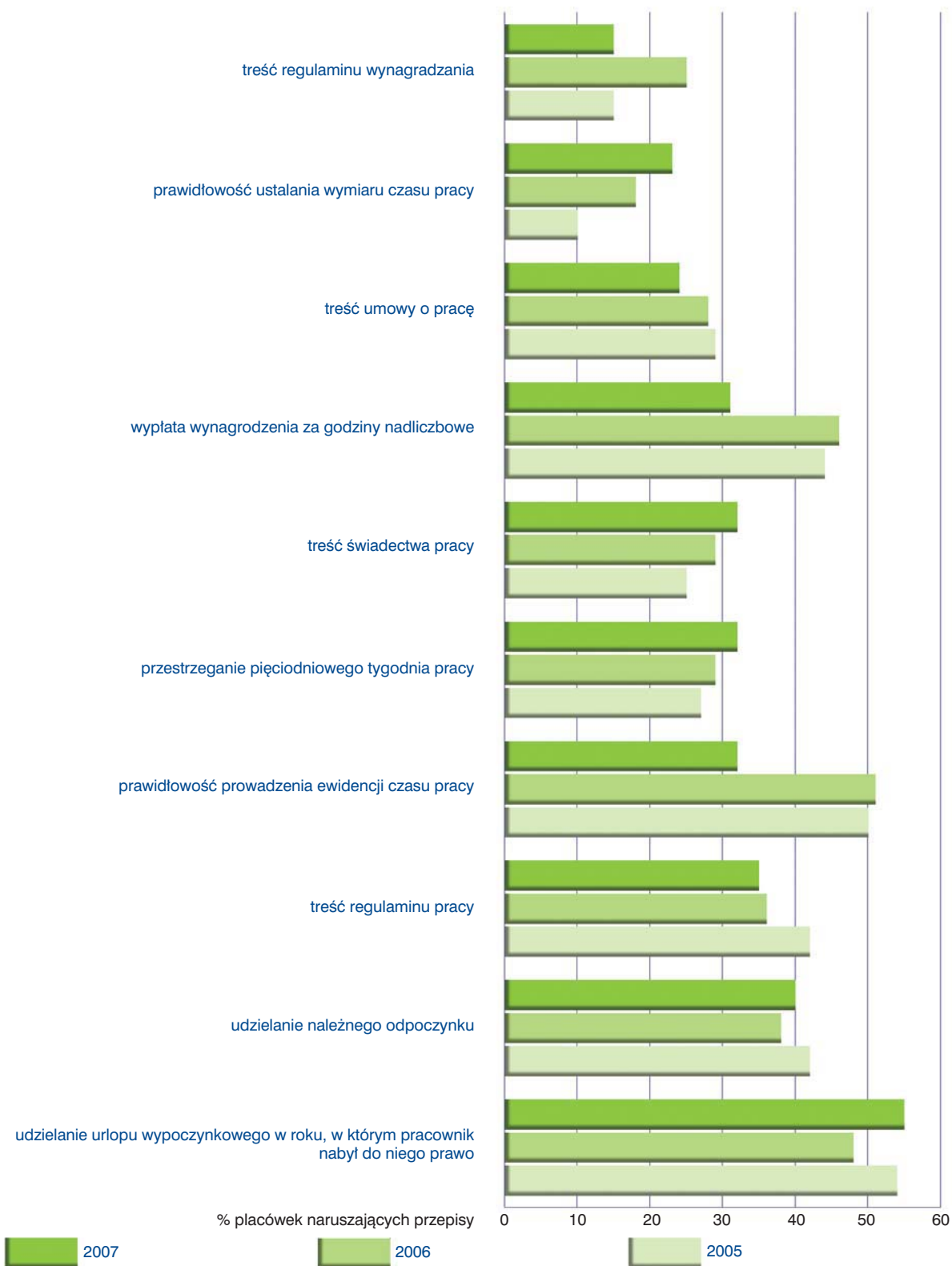
Analizując wyniki kontroli, podkreślić należy, że ujawnione **uchybień dotyczą znacznie mniejszej niż w latach poprzednich liczby pracowników**. Przykładowo: nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (niewykazywanie pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz pracy wykonywanej w czasie inwentaryzacji; różnice pomiędzy zapisami w kartach ewidencji czasu pracy i ewidencji elektronicznej) ujawniono w stosunku do 271 pracowników (blisko pięciokrotnie mniej niż w roku 2006). Podobnie – blisko ośmiokrotnie mniej było nieprawidłowych umów o pracę. Kwota świadczeń należnych pracownikom, a niewypłaconych przez placówki wielkopowierzchniowe, nieznacznie przekraczała 15 tys. zł. (ponad 60 tys. mniej niż w 2006 r.).

W zakresie **bezpieczeństwa pracy**, oprócz nieprawidłowości przedstawionych na wykresie, stwierdzono liczne uchybień w przygotowaniu pracowników do pracy i ich wyposażeniu, m.in.:

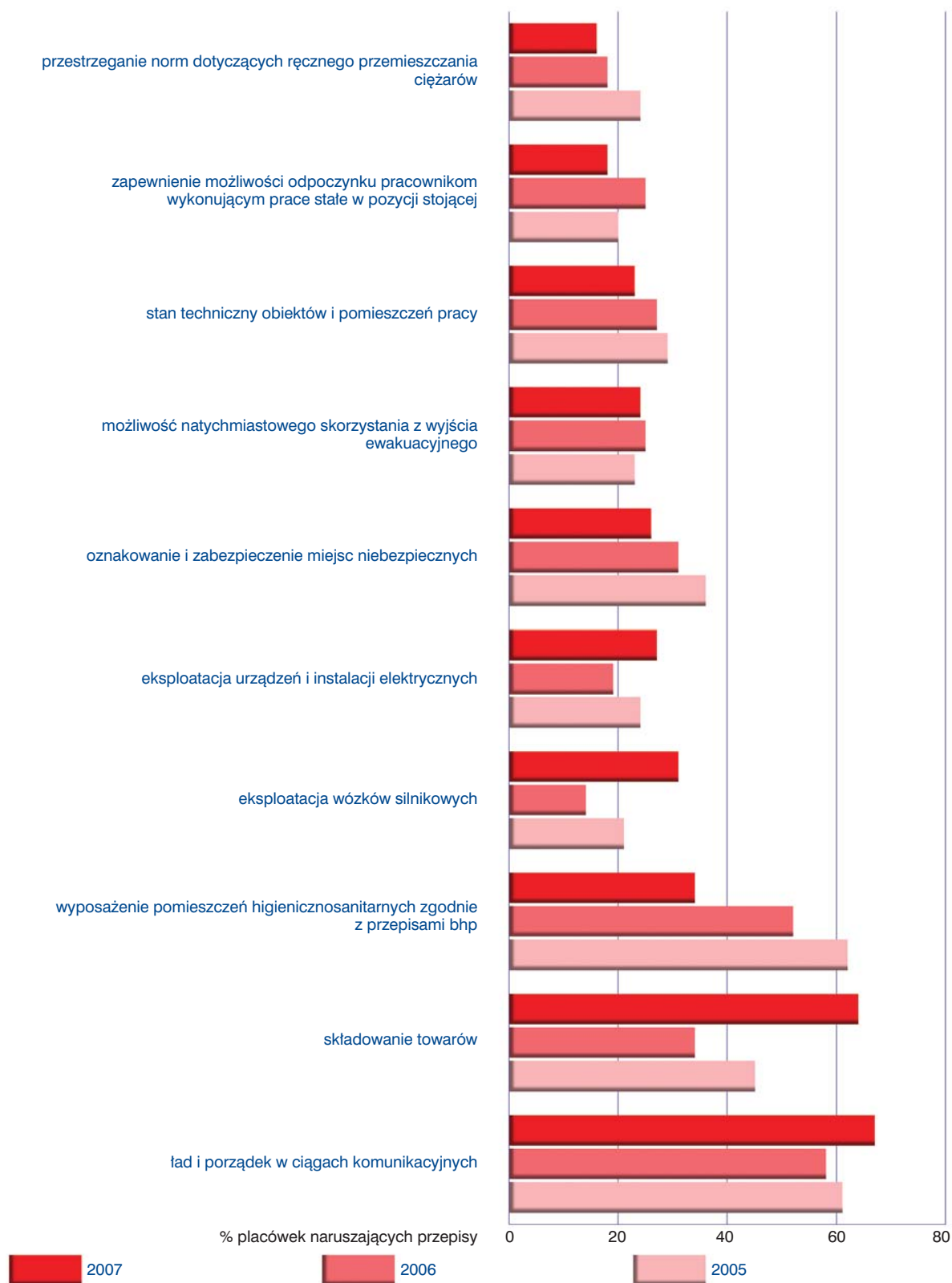
- nieprzestrzeganie przepisów dotyczących odzieży i obuwia roboczego – nieprawidłowości te wystąpiły w 39% kontrolowanych supermarketów;
- 19% pracowników objętych kontrolą nie wyposażono w środki ochrony indywidualnej – nieprawidłowość ta wystąpiła średnio w co czwartym supermarkecie;
- 8% pracowników objętych kontrolą nie przeszkolono w dziedzinie bhp (38% supermarketów).

Wyraźny wzrost nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzili w zakresie składowania towarów, eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych oraz wózków silnikowych służących do rozładunku i przewożenia towarów po terenie sklepu. W supermarketach przybywa sprzętu wspomagającego prace transportowe, jednakże pracodawcy i kierownicy placówek nie przywiązują wagi do jego właściwej eksploatacji (17% wózków z napędem silnikowym objętych kontrolą było eksploatowanych niezgodnie z przepisami bhp; zdarzały się przypadki eksploatacji wózka podnośnikowego bez ważnej decyzji Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającej na jego eksploatację).

Wykres 42. Supermarkety – naruszenia przepisów z zakresu praworządności w stosunkach pracy



Wykres 43. Supermarkety – naruszenia przepisów z zakresu bhp



Podobnie jak w latach 2005–2006, najczęściej ujawniane nieprawidłowości dotyczyły: składowania towarów, ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych, wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych.

Składowanie towarów w niewłaściwym miejscu było główną przyczyną blokowania dostępu do wyjść awaryjnych, co w przypadku pojawienia się zagrożenia, utrudniałoby pracownikom i innym osobom natychmiastową ewakuację.

Inspektorzy pracy ujawnili 40 przypadków rażącego naruszenia przepisów powodujących bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników. Wstrzymali więc prace w celu zapobieżenia wypadkom przy pracy. Naruszenia przepisów polegały głównie na przekroczeniu dopuszczalnych mas transportowanych towarów, a także na używaniu sprzętu, którego stan techniczny stwarzał zagrożenia wypadkowe.

Skierowali również 31 pracowników do innych prac, głównie z powodu niewyposażenia pracowników w obuwie chroniące stopy (dotyczy pracowników obsługujących wózki do transportu towarów) oraz przekroczenia dopuszczalnych mas transportowanych towarów przez kobiety.

B. Mniejsze placówki handlowe

W roku 2007 inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w **277 sklepach niekontrolowanych w latach ubiegłych**; natomiast **142 sklepy zostały poddane rekontroli**. W placówkach tych zatrudnionych było prawie 9,2 tys. pracowników, w tym 6,7 tys. kobiet i 225 pracowników młodocianych.

Najczęściej ujawniane podczas kontroli nieprawidłowości przedstawiono na wykresach.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie **ewidencjonowania czasu pracy**: nierzetelnego prowadzenia ewidencji lub jej nieprowadzenia.

Nadal dużym problemem pozostaje niewypłacanie **wynagrodzenia** za godziny nadliczbowe, nieprawidłowe prowadzenie **akt osobowych**, nieprawidłowa treść **umów o pracę, świadectw pracy** oraz **regulaminów pracy**.

Ustalenia w zakresie wypłaty świadczeń należy uznać za nieoddające w pełni stanu rzeczywistego z uwagi na duży odsetek pracowników, których czas pracy był ewidencjonowany nierzetelnie bądź też nie był ewidencjonowany w ogóle. Łącznie stwierdzono niewypłacenie na rzecz pracowników świadczeń na kwotę przekraczającą 228 tys. zł. (co stanowi kwotę ponad dwukrotnie mniejszą niż w 2006 r.), z czego ponad połowę stanowiły niewypłacone świadczenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, zaś blisko 1/4 – niewypłacone, bądź zaniżony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Inspektorzy pracy podkreślają, że choć odsetek sklepów, w których ujawnia się nieprawidłowości małe, to skala obserwowanych naruszeń jest większa niż w placówkach wielkopowierzchniowych. Przykładowo – nieprawidłowości w zakresie ewidencjonowania czasu pracy, skutkujące niewypłaceniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych bądź w nocy, w placówkach wielkopowierzchniowych są łatwiej wykrywalne niż w małych sklepach, ze względu na to, że faktyczny czas pracy pracowników jest rejestrowany dodatkowo za pomocą innych metod niż ewidencja czasu pracy (logi kasowe i komputerowe, karty elektroniczne rejestrujące wejście i wyjście zarówno do budynku jak i do poszczególnych pomieszczeń, raport włączania i wyłączania alarmów, książki wejść i wyjść służb ochrony), które w małych sklepach nie są stosowane.

W zakresie bezpieczeństwa pracy, oprócz nieprawidłowości uwidocznionych na wykresie stwierdzono, że:

- 12% pracowników objętych kontrolą dopuszczono do pracy bez aktualnych badań lekarskich – nieprawidłowość ta wystąpiła średnio w co trzeciej kontrolowanej placówce;
- 15% pracowników objętych kontrolą nie przeszkolono w dziedzinie bhp – w 38% placówek;
- w 29% placówek pracodawcy nie odbyli szkolenia w dziedzinie bhp;
- w 31% placówek nie powierzono wykonywania zadań służby bhp kompetentnym osobom.

* * *

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, w placówkach wielkopowierzchniowych i innych **nadal jest niezadowalający, mimo pewnej poprawy**.

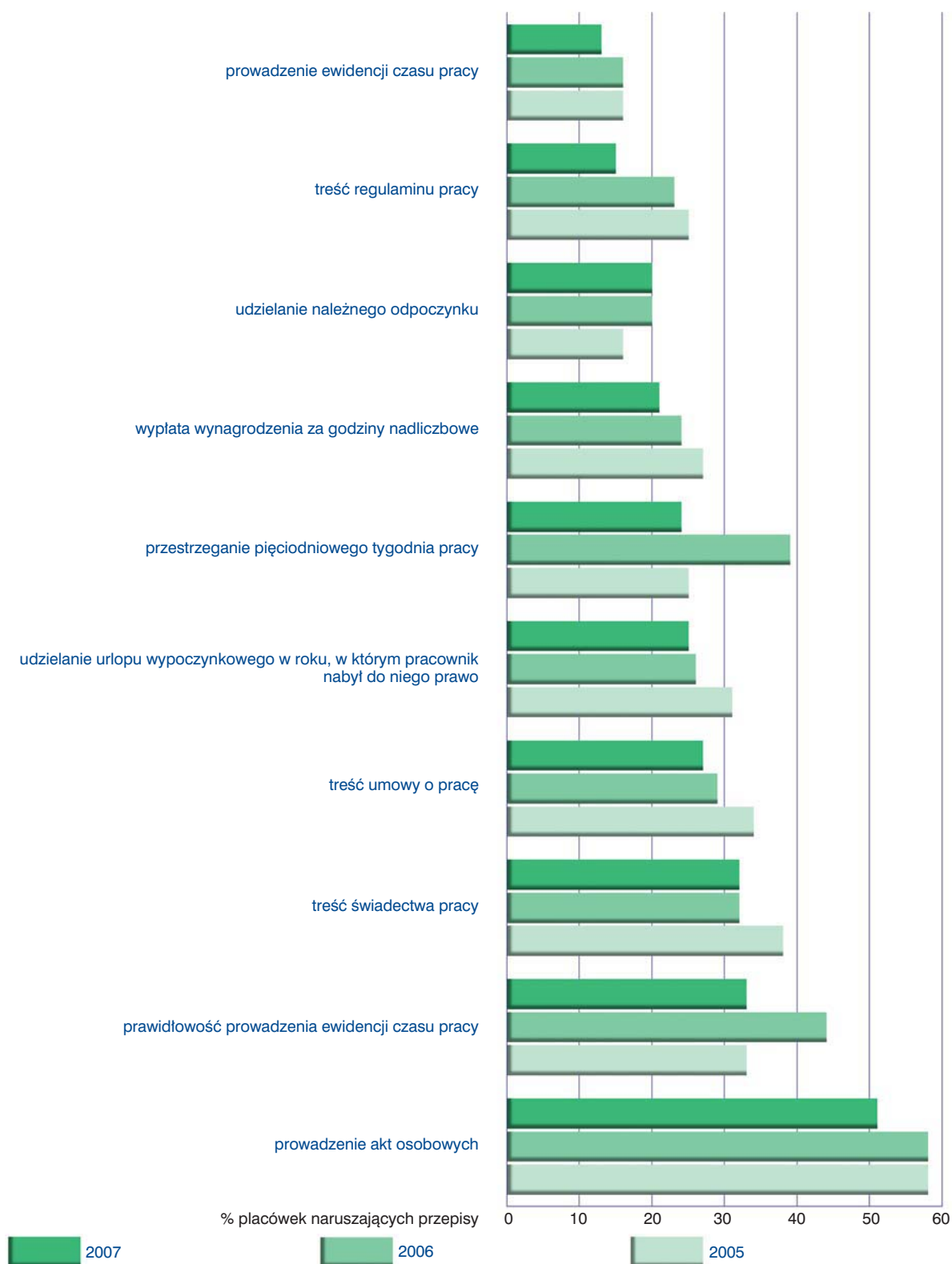
W odniesieniu do super – i hiper – marketów nieprawidłowości stwierdza się przede wszystkim w placówkach kontrolowanych po raz pierwszy, najczęściej – nowo powstałych bądź też należących do stosunkowo „młodych” sieci o zasięgu lokalnym, nastawionych na zdobycie rynku i o stosunkowo niewielkim kapitale.

Inspektorzy pracy ocenili, że spośród 29 rekontrolowanych placówek wielkopowierzchniowych, poprawa nastąpiła w 22 (76%), w 5 zanotowano pogorszenie, zaś w 2 poziom przestrzegania przepisów nie uległ zmianie.

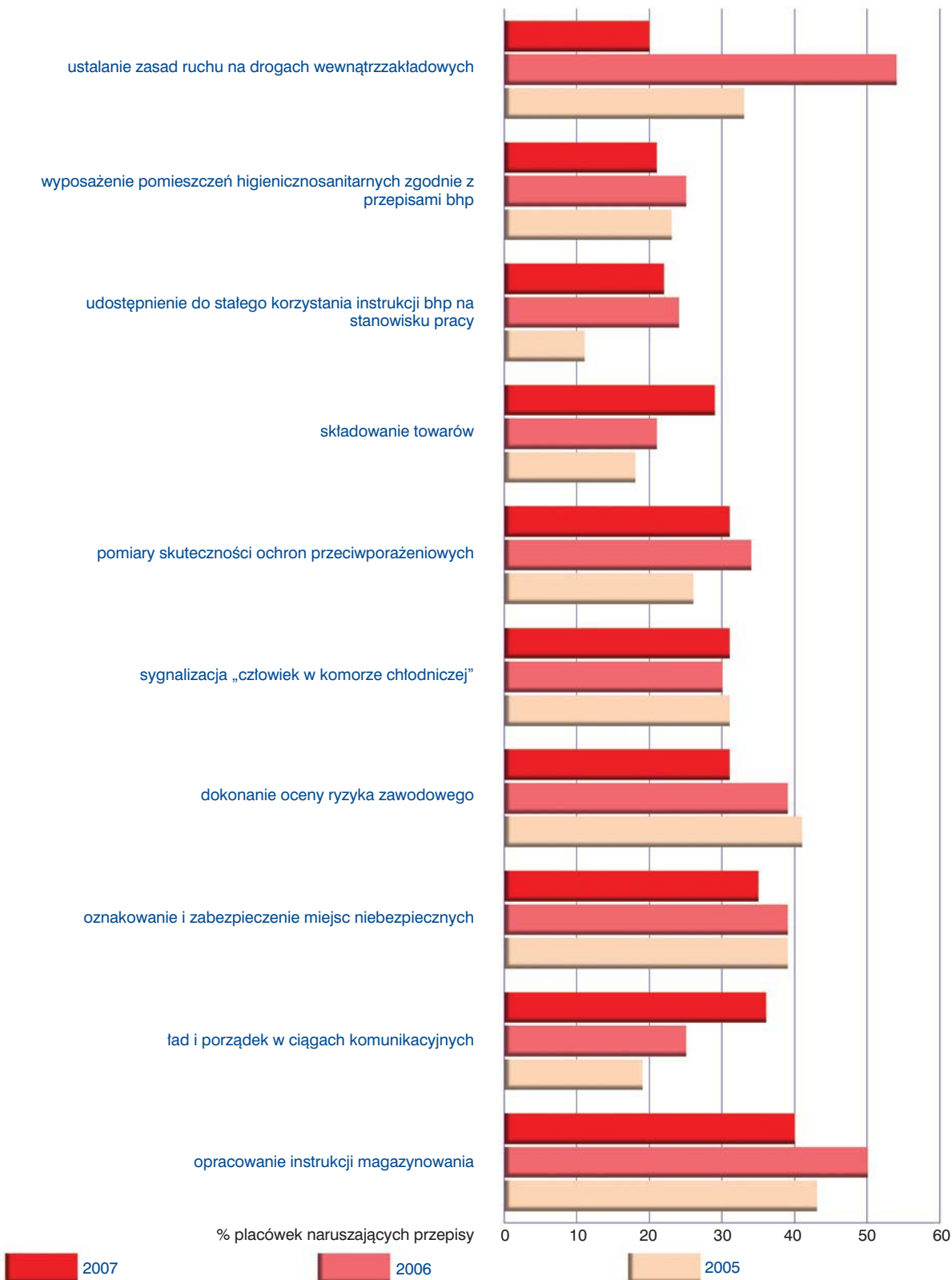
Z kolei rekontrole 142 sklepów wykazały poprawę stanu przestrzegania przepisów w 109 placówkach (blisko 77%), pogorszenie w 8, zaś w 25 – brak zmian w tym zakresie.

Wyniki wieloletnich kontroli potwierdzają, że stan przestrzegania przepisów w sieciach działających dłużej jest lepszy, co stanowi m.in. **efekt konse-**

**Wykres 44. Inne placówki handlu detalicznego
– naruszenia przepisów z zakresu praworządności w stosunkach pracy**



Wykres 45. Inne placówki handlu detalicznego – naruszenia przepisów z zakresu bhp



kwentnego nadzoru ze strony Państwowej Inspekcji Pracy i wymuszania rozwiązań systemowych, we wszystkich placówkach danej sieci.

Zaniepokojenie budzi powtarzająca się od lat struktura stwierdzanych nieprawidłowości.

W ocenie inspektorów najczęstsze przyczyny stwierdzonych uchybień to:

- brak znajomości przepisów prawa pracy przez kadrę kierowniczą i służby kadrowo-księgowo;
- duża rotacja pracowników, w szczególności dot. stanowisk kierowniczych;
- niewłaściwa organizacja pracy oraz utrzymywanie minimalnego poziomu zatrudnienia;
- niedostateczne wyposażenie w środki techniczne wspomagające ręczne prace transportowe;
- pakowanie towarów w centrach dystrybucyjnych w jednostki paletowe o masie przekraczającej dopuszczalne normy (mimo braku w sklepach zmechanizowanego sprzętu do rozładunku);
- brak właściwego nadzoru pracodawców i osób na stanowiskach kierowniczych nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp;
- lekceważenie spraw bhp przez pracodawców i kadrę kierowniczą;
- niewłaściwe wykonywanie zadań przez służby bhp (w supermarketach) lub niekorzystanie przez pracodawców (w małych placówkach) z obsługi specjalistów ds. bhp spoza zakładu pracy;
- nadmierny – w stosunku do pojemności magazynów – przepływ towarów, co wymusza okresowe składowanie nowych dostaw towarów w miejscach do tego nieprzeznaczonych;
- presja zarządów central na kierownictwo placówek w celu maksymalnego obniżania kosztów, co wpływa negatywnie na warunki pracy;
- zbyt małe kompetencje kierowników placówek w zakresie kształtowania warunków pracy.

Pracodawcy jako przyczyny stwierdzonych uchybień wskazują trudności finansowe, jak również trudności z interpretacją przepisów.

Mając na uwadze skuteczność systematycznie prowadzonego nadzoru, Państwowa Inspekcja Pracy **kontynuować będzie prowadzenie kontroli i rekontroli wytypowanych placówek**, zarówno wielkopowierzchniowych, jak i pozostałych.

W stosunku do nowych i organizujących się placówek handlowych **podjęte zostaną działania prewencyjne** przy wykorzystaniu doświadczeń i wyników dotychczasowych kontroli.

Wśród pracodawców popularyzowane będą metody bezpiecznej pracy, **ze zwróceniem szczególnej uwagi na ograniczenie fizycznego obciążenia pracą**. Inspekcja weźmie udział w europejskiej kampanii kontrolnej „Ręczne przemieszczanie ciężarów” w sektorze handlu detalicznego, koordynowanej przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy. Metody bezpiecznej pracy będą popularyzowane także m.in. w ramach akcji „Mniej dźwigaj”.

Oprócz ww. działań, PIP kontynuowała w roku sprawozdawczym kompleksowe kontrole sklepów sieci „Biedronka”; podjęto także kontrole placówek sieci „Selgros”.

C. Kontrole sklepów sieci „Biedronka”

Kontrole sklepów należących do sieci „Biedronka” rozpoczęły się w kwietniu 2006 r. na zlecenie Prokuratury Okręgowej w Gliwicach, prowadzącej postępowanie w sprawie przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową popełnionych przez kierownictwo Jeronimo Martins S.A.

Kontrole dotyczyły przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, w sklepach powstałych przed 1 stycznia 2005r.

Łącznie **na zlecenie Prokuratury** przeprowadzono 739 kontroli, w tym jedną w centrali firmy oraz 5 w rejonach (centrach dystrybucyjnych). Czynności kontrolne w centrali oraz centrach dystrybucyjnych miały na celu wyłącznie sprawdzenie przestrzegania przepisów prawa pracy w sklepach, w zakresie niemożliwym do skontrolowania w poszczególnych placówkach ze względu na miejsce przechowywania akt osobowych, dokumentacji ze stosunku pracy oraz obliczania wynagrodzeń i świadczeń ze stosunku pracy. W ramach kontroli **kompleksowo sprawdzono przestrzeganie przepisów prawa pracy w 727 sklepach**.

Na podstawie ustaleń z prokuraturą, kontrolą objęto okres od dnia 1 stycznia 2004 r.

W każdym sklepie kompleksowo, „dzień po dniu”, oceniano stan przestrzegania przepisów w odniesieniu do 10 wybranych pracowników i byłych pracowników (ogółem ponad 7,2 tys. osób).

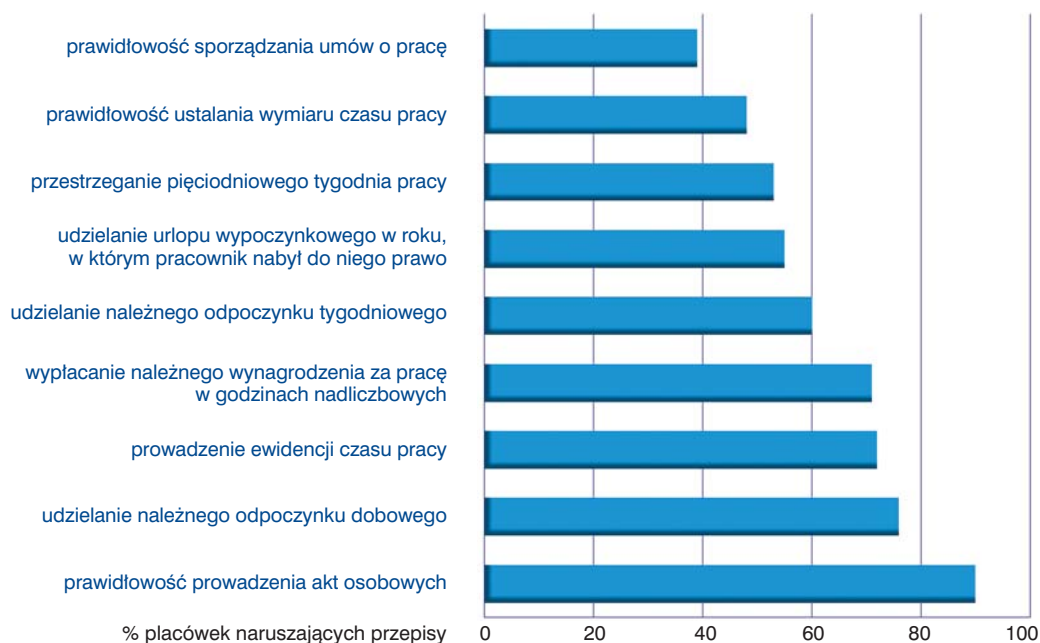
Kontrole podzielono na dwa etapy – pierwszy odbywał się w 2006 r. w sklepach i dotyczył przede wszystkim kontroli warunków pracy, drugi obejmował kontrole w centrach dystrybucyjnych – w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym o czasie pracy, wypłacie wynagrodzeń i świadczeń ze stosunku pracy, urlopach wypoczynkowych, zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę.

Najważniejsze nieprawidłowości w zakresie prawnorządności w stosunkach pracy przedstawiono na wykresie.

Najczęściej występującą nieprawidłowością było niewłaściwe **prowadzenie akt osobowych**. Dotyczyło to ponad 50% pracowników zatrudnionych w sklepach podlegających kontroli.

W mniejszej skali występowały nieprawidłowości polegające na: **niewypłaceniu lub zanizaniu wynagrodzenia za pracę** (1/4 placówek), **niepotwierdzeniu rodzaju i warunków umowy o pracę** najpóźniej

Wykres 46. Sklepy sieci „Biedronka” – naruszenia przepisów z zakresu praworządności w stosunkach pracy



w dniu rozpoczęcia pracy, **niewypłaceniu dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nocy oraz nieprawidłowym ustaleniu wymiaru urlopu wypoczynkowego** (1/5 placówek).

Kolejnym kontrolowanym zagadnieniem było tworzenie harmonogramów pracy i prawidłowe planowanie czasu pracy. W większości sklepów harmonogramy te tworzone były na okres tygodnia i podlegały wielokrotnym zmianom. Zmiany te niejednokrotnie nie miały na celu planowania czasu pracy, a jedynie dostosowanie harmonogramów do czasu faktycznie świadczonej przez pracowników pracy. Stąd niektóre ze zmian harmonogramów dokonywane były po zakończeniu pracy przez pracownika bądź w jej trakcie.

Powodowało to, że pracownicy zatrudnieni w sieci nie wykonywali pracy na podstawie z góry ustalonego rozkładu czasu pracy. Ze względu na to, że zatrudniani byli w równoważnych normach czasu pracy, dokonywanie zmian harmonogramów pozwalało pracodawcy uniknąć konieczności wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Sposób planowania pracy wpływał również na problemy z prawidłowym rozliczaniem urlopów wypoczynkowych. Przyjęte rozwiązanie polegające na rozliczaniu ilości godzin odpowiadającej iloczynowi ośmiogodzinnej normy i określonego w umowie wymiaru czasu pracy, nie odpowiadało zasadom rozliczania urlopów w równoważnym systemie czasu pracy.

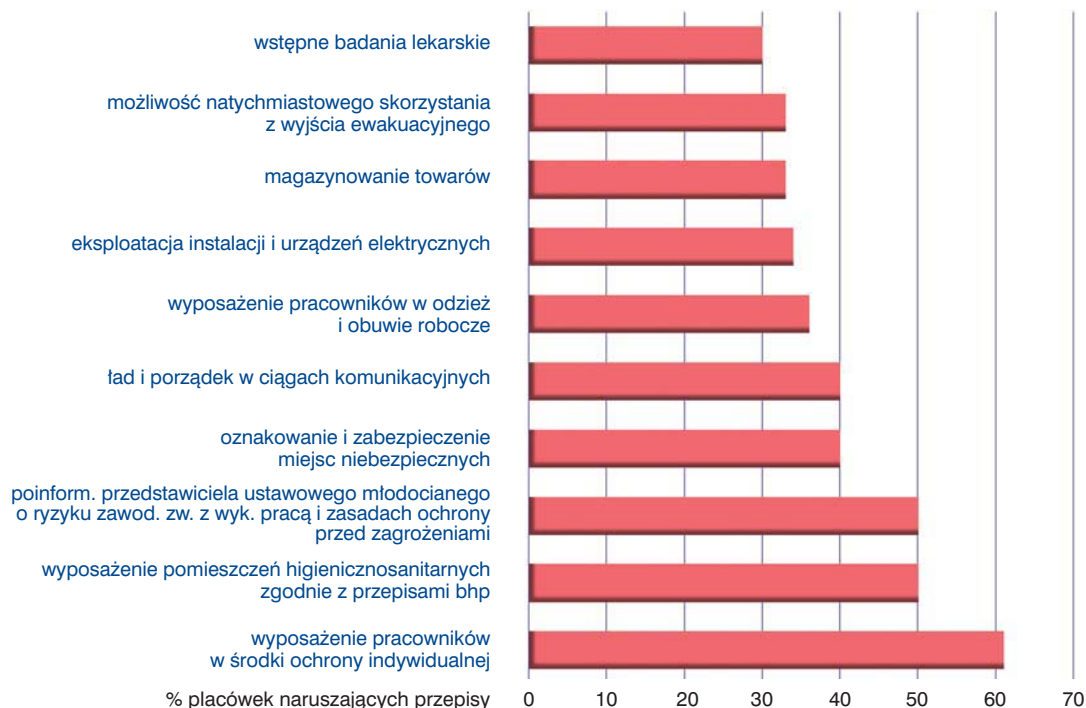
Poważnym problemem była **nierzetelność prowadzonej ewidencji czasu pracy**, np. nieewidencjonowanie jako czasu pracy – czasu odbytych przez pracowników szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Niejednokrotnie z ewidencji czasu pracy wynikało, że pracownik miał dzień wolny od pracy lub korzystał z urlopu wypoczynkowego, podczas gdy w tym czasie odbywały się szkolenia bhp.

W 2005 r. (w pierwszym półroczu), podczas wdrażania nowego systemu płacowego, doszło do systemowego zaniżania przysługującego pracownikom wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych – poprzez nieprawidłowe naliczanie (zawyżanie) 50% dodatku za godziny nadliczbowe, przy jednoczesnym zaniżeniu dodatku 100%.

W zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących **młodocianych** stwierdzano nieprawidłowości polegające na:

- zatrudnianiu pracowników młodocianych w godzinach nadliczbowych (13% placówek);
- nieprowadzeniu dla pracowników młodocianych ewidencji czasu pracy (7% placówek);
- nieprzestrzeganiu obowiązku zapewnienia pracownikowi młodocianemu nieprzerwanego 14 godzinnego odpoczynku (6%);
- nieprowadzeniu ewidencji czasu pracy przy pracach uzbrojonych, ale dozwolonych w celu przygotowania zawodowego (6%);
- niezapewnieniu pracownikom młodocianym, w każdym tygodniu, co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku obejmującego niedzielę (4%).

Wykres 47. Sklepy sieci „Biedronka” – naruszenia przepisów z zakresu bhp



Najczęściej stwierdzane podczas kontroli nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przedstawia wykres.

Kontrole wykazały, że **wiele nieprawidłowości dotyczyło ciągów komunikacyjnych – składowania na nich towarów.**

Nieprawidłowości dot. **pomieszczeń higienicznosanitarnych** polegały przede wszystkim na braku wystarczającej liczby szaf i miejsc do siedzenia w szatniach.

Niewłaściwa **eksploatacja urządzeń elektrycznych** polegała natomiast na niezabezpieczeniu tablic rozdzielczych przed dostępem osób nieupoważnionych, niezabezpieczeniu przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi, korzystaniu z uszkodzonych gniazd wtykowych.

Kontrola przestrzegania przepisów dotyczących **odzieży i obuwia roboczego** ujawniła, że 426 pracownikom nie dostarczono przysługującej im odzieży i obuwia roboczego. Stwierdzono również nieprawidłowości w zakresie dostarczania pracownikom **środków ochrony indywidualnej**, głównie butów ochronnych (dotyczyło 2652 pracowników) oraz rękawic ochronnych (dotyczyło 701 pracowników).

W zakresie przygotowania pracowników do pracy, najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością było dopuszczanie do pracy pracowników bez wstępnych badań lekarskich. Ponadto inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości w skierowaniach na badania lekarskie, w których nie określano, że pracownik będzie wykonywał prace w warunkach uciążliwych lub, że

będzie obsługiwał wózek jezdniowy z napędem silnikowym.

W toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili 57 przypadków **rażącego naruszenia przepisów, powodującego bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia** pracowników, wstrzymując prace w celu zapobieżenia ewentualnym wypadkom przy pracy. Naruszenia przepisów polegały głównie na: niewyposażeniu osób obsługujących wózki w obuwie ochronne, przekroczeniu dopuszczalnych mas transportowanych towarów (np. **w jednym ze sklepów kobieta przewoziła wózkiem ręcznym towar ważący 960 kg**), a także na zagrożeniu porażeniem prądem elektrycznym z powodu niezabezpieczenia uszkodzonej instalacji elektrycznej.

Inspektorzy pracy **skierowali do innych prac** 120 pracowników, głównie z powodu zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla ich zdrowia, a także na skutek wykonywania prac przez osoby nieposiadające wymaganych kwalifikacji.

W zakresie **ochrony pracy młodocianych** (średnio w co trzecim sklepie zatrudniano młodocianego), stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- nie informowano przedstawicieli ustawowych młodocianych o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;

- powierzając młodocianym wykonywanie pracy nie uwzględniano kryteriów związanych z brakiem doświadczenia zawodowego i życiowego, brakiem świadomości występujących zagrożeń i umiejętności oceny ich szkodliwych następstw;
- dopuszczenie do pracy mimo braku orzeczeń lekarskich świadczących, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianego;
- nie określano wykazu stanowisk pracy i rodzajów prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz wykazu stanowisk pracy i prac dozwolonych młodocianym w celu odbycia przygotowania zawodowego;
- wykonywanie przez młodocianych prac im wzbronionych;
- prowadzenie kształcenia zawodowego pracowników przez osoby nieposiadające stosownych uprawnień.

W czasie kontroli stwierdzono, że będące na wyposażeniu 19 sklepów **prasy do opakowań marki Famarol, typ PO/2/700, stanowiły zagrożenie dla zdrowia pracowników ze względu na brak osłon i zabezpieczeń stref roboczych** (prasy te nie spełniały minimalnych wymagań dotyczących maszyn). Część z tych maszyn (12 sztuk) została wprowadzona do obrotu po raz pierwszy przez dystrybutora przed dniem 1 maja 2004 r., zatem inspektorzy pracy wydali pracodawcy (JMD S.A.) nakazy zapewnienia w tych prasach odpowiednich urządzeń ochronnych. Pracodawca usunął wady lub wymienił prasy.

JMD zakupił 7 pras po 1 maja 2004 r. Ponieważ prasy te nie spełniały wymagań dotyczących oceny zgodności, wszczęto postępowanie względem ich dystrybutora. W wyniku postępowania dystrybutor usunął niezgodności z wymaganiami zasadniczymi w tych prasach.

W sklepach, w których ujawniono uchybienia dotyczące magazynowania towarów, szczególnie w ciągach komunikacyjnych, blokowanie przejść ewakuacyjnych towarami, na podstawie decyzji ustnych usuwano nieprawidłowości. Niestety, zwykle po opuszczeniu sklepu przez inspektora pracy sytuacja wracała do stanu wyjściowego. Dowodzą tego wyniki kontroli powtórnych (tzw. rekontroli).

Kontrole ujawniły również, że popełniono szereg czynów wyczerpujących, w ocenie inspektorów pracy, znamiona **przestępstwa**. Skierowano do prokuratury 40 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, głównie w zakresie fałszowania ewidencji czasu pracy oraz dokumentacji szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku kontroli kierowano także **zawiadomienia do innych organów nadzoru** nad warunkami pracy, w zakresie niepodlegającym kompetencjom Państwowej Inspekcji Pracy. Łącznie skierowano 61

zawiadomień, w tym do: Państwowej Straży Pożarnej – 48, UDT – 3, urzędów nadzoru budowlanego – 4, inspekcji sanitarnej – 4, inspekcji ochrony środowiska – 1, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy – 1.

Oceniając przedstawione dane należy wziąć pod uwagę fakt, że czynnościami kontrolnymi objęto okres od dnia 1 stycznia 2004 r. i w związku z tym, w większości przypadków, zamieszczone w opracowaniu informacje nie obrazują stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w chwili dokonywania kontroli, lecz w jakimś momencie w ramach kontrolowanego okresu. Dotyczy to takich zagadnień jak czas pracy, wypłata wynagrodzeń i świadczeń ze stosunku pracy, częściowo także urlopów wypoczynkowych oraz sporządzania dokumentacji ze stosunku pracy (umów o pracę, świadectw pracy), przestrzegania przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Natomiast specyfika niektórych zagadnień wykluczała dokonanie ustaleń dla całego okresu objętego kontrolą (np. prowadzenie akt osobowych, zatrudnianie kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla ich zdrowia). W tych przypadkach ocena była dokonywana na dzień prowadzenia ustaleń.

Inspektorzy pracy ocenili, że stan praworządności w sklepach należących do sieci „Biedronka” ulegał poprawie począwszy od drugiej połowy 2005 r. Wiele ze stwierdzonych wcześniej nieprawidłowości nie występowało już podczas kontroli prowadzonych w 2007 r. Sporadycznie stwierdzano naruszenia przepisów o odpoczynku dobowym i tygodniowym, podobnie jak naruszenia zasady pięciodniowego tygodnia pracy.

W ocenie inspektorów pracy, główne **przyczyny** stwierdzonych nieprawidłowości to:

- system organizacji przepływu dokumentacji;
- nadmierny strumień przepływu towarów w stosunku do pojemności magazynów, co wymusza okresowe składowanie nowych dostaw w miejscach do tego nieprzeznaczonych;
- niewłaściwa organizacja pracy, m.in. w zakresie koordynacji dostaw towarów w okresach nasilonej sprzedaży;
- brak właściwego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp;
- niedostateczny stan zatrudnienia w stosunku do zadań (w przypadku nieobecności pracownika w sklepie powoduje to dezorganizację pracy, pośpiech, stres, naraża wykonujących prace na przeciążenia psychofizyczne);
- brak zapasowych wózków z napędem silnikowym w sklepach (w przypadku awarii użytkowanego wózka elektrycznego pracownicy zmuszeni są przewozić towar wózkami ręcznymi);
- brak staranności w kwestii utrzymania eksploatowanych urządzeń elektrycznych we właściwym stanie technicznym;

- scentralizowanie służby bhp, w wyniku czego kierownicy sklepów pozbawieni są na bieżąco wsparcia fachowego w organizowaniu pracy w bezpieczny sposób.

Należy podkreślić, że przyczyną wielu nieprawidłowości jest scentralizowane zarządzanie, co w przypadku popełnienia błędu, generowało szereg naruszeń na terenie całego kraju. Z drugiej strony – istniejące pomiędzy centrami organizacyjnymi znaczące różnice w nasileniu poszczególnych nieprawidłowości wskazują na pewną samodzielność każdego z nich, względnie na różne stosowanie zaleceń i rozwiązań narzuconych przez centralę firmy.

Z ustaleń inspektorów pracy wynika, że systematyczne kontrole prowadzone od kilku lat w sklepach sieci „Biedronka” spowodowały, że **podjęto działania mające na celu poprawę warunków pracy** (np. wyposażono sklepy w wózki jezdniowe napędzane elektrycznie).

Ponadto w roku 2007 przeprowadzono w sieci „Biedronka” 194 kontrole wynikające z realizacji bieżących zadań (rozpatrywanie skarg, kontrole w okresach przedsięwziętych, odbiory).

D. Kontrole placówek sieci „Selgros”

Na przełomie stycznia i lutego 2007 r. przeprowadzono kontrole we wszystkich 11 placówkach należących do sieci „Selgros” oraz w centrali sieci.

Kontrole objęły kompleksową ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania uprawnień związkowych.

Prawna ochrona pracy

W wyniku kontroli stwierdzono w 9 placówkach nieprawidłowe prowadzenie ewidencji **czasu pracy** dla 488 pracowników (88% skontrolowanych), np. nieewidencjonowanie pełnego czasu pracy (rejestracja wyłącznie pełnych godzin), nieodnotowywanie pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych. W 8 sklepach nie przestrzegano pięciodniowego tygodnia pracy oraz **zaniżono wynagrodzenia za godziny nadliczbowe** (421 pracownikom nie wypłacono kwoty 31,5 tys. zł; zaniżenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wystąpiły przede wszystkim z powodu zastosowania błędnej metody ustalania stawki godzinowej).

W 6 placówkach nie zapewniano pracownikom przysługującego nieprzerwanego **odpoczynku** oraz nieprawidłowo sporządzano **umowy o pracę**, w 5 – stwierdzono niewypłacenie dodatku za pracę w nocy, jak również nieprawidłowości w treści świadectw pracy.

Nieudzielanie raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy oraz nierespektowanie przepisów o udzielaniu urlopu wypoczynkowego stwierdzono w 3 placówkach.

Problemem generującym konflikt pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową było rozwiązanie umów o pracę z 3 pracownikami będącymi członkami Tymczasowego Komitetu Założycielskiego Związku Zawodowego NSZZ „Solidarność”. Na skutek interwencji inspektorów pracy przywrócono ich do pracy. Pracodawca zobowiązał się ponadto do odstąpienia od praktyki zatrudniania pracowników na długoterminowe umowy na czas określony.

Kontrola w centrali spółki wykazała **nieprawidłowości w treści regulaminu** pracy, np.: nakładanie na pracowników obowiązków niewynikających z przepisów; nieustalenie zasad prania i konserwacji odzieży roboczej; nieokreślenie miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Kontrola regulaminu wynagradzania ujawniła m.in., że niektóre postanowienia mają charakter dyskryminujący.

Bezpieczeństwo pracy

- Najczęściej ujawniane nieprawidłowości dotyczyły:
- wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze (689 pracowników w 6 placówkach nie wyposażono w odzież i obuwie robocze);
 - wykorzystywaniaciągów komunikacyjnych do magazynowania towarów (w 6 placówkach);
 - niewłaściwego magazynowania towarów – w 5 placówkach towary składowane były w sposób zagrażający wypadkiem (składowano towary o dużych gabarytach na najwyższych półkach regałów w magazynie).
- Ponadto w 4 placówkach stwierdzono:
- brak lub niedostateczne oświetlenie stanowisk pracy światłem dziennym;
 - nieudostępnianie pracownikom instrukcji bhp na stanowisku pracy;
 - niewyposażenie 196 pracowników w środki ochrony indywidualnej, głównie w ochrony nóg;
 - niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych;
 - niepoddanie 14 pracowników przeszkoleniu w dziedzinie bhp.

Inspektorzy pracy ujawnili 24 przypadki **rażącego naruszenia przepisów** powodujących bezpośrednio zagrożenie życia lub zdrowia pracowników. Wstrzymali więc prace w celu zapobieżenia wypadkom przy pracy. Naruszenia przepisów polegały głównie na użytkowaniu niesprawnych maszyn (bez urządzeń ochronnych lub sterowniczych) oraz przekroczeniu dopuszczalnych mas transportowanych ręcznie towarów.

Skierowania 12 pracowników **do innych prac** (6 wydanych decyzji) dotyczyły głównie naruszeń przepisów w zakresie stosowania środków ochrony indywidualnej i ręcznego przemieszczania ponadnormatywnych ciężarów przez kobiety.

Wypadki przy pracy w placówkach sieci „Selgros” w latach 2004–2006

Wyszczególnienie	2004 r.	2005 r.	2006 r.
Liczba wypadków ogółem	51	65	64
w tym: śmiertelnych	0	0	0
ciężkich	0	0	1
Wskaźnik częstotliwości	25	28	25

Podczas kontroli placówek handlowych inspektorzy pracy zebrali informacje o wypadkach przy pracy, jakie miały miejsce w latach 2004–2006. Szczegółowe dane liczbowe zestawiono w tabeli.

Jak wynika z powyższego zestawienia, wskaźnik częstotliwości **wypadków** przy pracy w placówkach sieci „Selgros” jest bardzo wysoki – wynosił za rok 2006 – 25, podczas gdy wskaźnik ten dla całej gospodarki narodowej wyniósł w 2006 r. 8,83, a dla sekcji „Handel i naprawy” – 4,69. Skutki tych wypadków miały jednak charakter lekkich urazów (w 2006 r. zanotowano w rejestrach tylko 1 wypadek ciężki).

Stwierdzono również, że zespoły powypadkowe wskazywały zwykle przyczyny wypadków leżące po stronie pracowników (dot. ich niewłaściwych zachowań), a nie dostrzegały przyczyn organizacyjnych, takich jak: brak nadzoru nad wykonywaniem prac, zła organizacja pracy, niewyposażanie pracowników w środki ochrony indywidualnej, brak stosownych zapisów w instrukcjach wykonywania prac.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości:

- niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy lub ich niewłaściwe stosowanie i interpretacja;
- lekceważenie zagrożeń wypadkowych przez osoby z nadzoru;
- niewłaściwe wykonywanie zadań przez służbę bhp – na co, w ocenie inspektorów, miało wpływ jej scentralizowanie (np. instrukcje bhp lub tabele przydziału odzieży i obuwia roboczego, a także środków ochrony indywidualnej opracowywane były na szczeblu centralnym, bez uwzględniania potrzeb poszczególnych placówek);
- mała pojemność magazynów w stosunku do dostaw towarów;
- brak stosownych instrukcji bhp na stanowiskach pracy.

7. Zagrożenia u osób pracujących w placówkach ochrony zdrowia przy ręcznych pracach transportowych

W 2007 r. skontrolowano 245 zakładów opieki zdrowotnej (175 zakładów opiekuńczo-leczniczych i 70 zakładów pielęgnacyjno-opiekuńczych) publicznych i niepublicznych, zatrudniających ogółem

42,7 tys. pracowników, w tym ponad 35 tys. kobiet. Z własnych kuchni korzystało 112 zakładów. W pozostałych zakładach posiłki przywożone były z zewnątrz przez inne podmioty gospodarcze. Pralnie funkcjonowały w 47 zakładach. W pozostałych zakładach prowadzenie usług pralniczych pracodawcy zlecieli wyspecjalizowanym firmom zewnętrznym. Przy pracach obciążających układ mięśniowo-szkieletowy zatrudnionych było ogółem 5368 pracowników, w tym przy pracach związanych z ręcznym dźwiganiem i przenoszeniem pacjentów – 3230 pracowników (głównie – pielęgniarki i sanitariuszki), a przy innych pracach związanych z ręcznym dźwiganiem ciężarów – 2138 pracowników, w tym 1350 salowych i sprzątaczek oraz 635 pracowników kuchni i 153 pracowników pralni.

W skontrolowanych zakładach w latach 2004–2006 wydarzyło się ogółem 1401 wypadków przy pracy (454 – w 2004 r., 434 – w 2005 r., 513 – w 2006 r.), w tym 114 wypadków związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego (w 2004 r. – 24, w 2005 r. – 40, w 2006 r. – 50). Poszkodowanych na skutek obciążeń układu mięśniowo-szkieletowego było ogółem 109 osób, w tym 104 kobiety – **pielęgniarki i sanitariuszki, które uległy wypadkom podczas wykonywania prac związanych z podnoszeniem i przenoszeniem pacjentów. Pozostałym wypadkom uległy pracownice zatrudnione w kuchni i pralni podczas dźwigania ciężarów** (worków z warzywami, worków z bielizną) przekraczających wartości normatywne. Doznanymi urazami były głównie urazy kręgosłupa na odcinku lędźwiowo-krzyżowym i dyskopatie pourazowe kręgosłupa, a ponadto urazy rąk (nadgarstki, palce) i stóp. **Urazy powypadkowe skutkowały w większości wypadków długotrwałymi zwolnieniami lekarskimi** (nawet do 170 dni), a łączna liczba dni niezdolności do pracy z powodu wypadków wyniosła 7456. Zespoły powypadkowe – jako przyczyny większości wypadków – podały wykonywanie pracy w niedostatecznej obsadzie (jednoosobowo) i brak ostrożności. W 6 protokołach powypadkowych zespół powypadkowy wskazał jako jedną z przyczyn brak urządzeń pomocniczych ułatwiających podnoszenie i przemieszczanie pacjentów i we wnioskach profilaktycznych zalecił ich zakup. W pozostałych wnioskach profilaktycznych zalecano z reguły wykonywanie prac związanych z dźwiganiem pacjentów w zwiększonej obsadzie osobowej oraz omówienie wypadku z pracownikami podczas szkolenia bhp. W 16 protokołach powypadkowych zespół

nie sformułował żadnych wniosków profilaktycznych, co skutkowało brakiem konkretnych działań ze strony pracodawców w celu wyeliminowania przyczyn wypadków przy pracy.

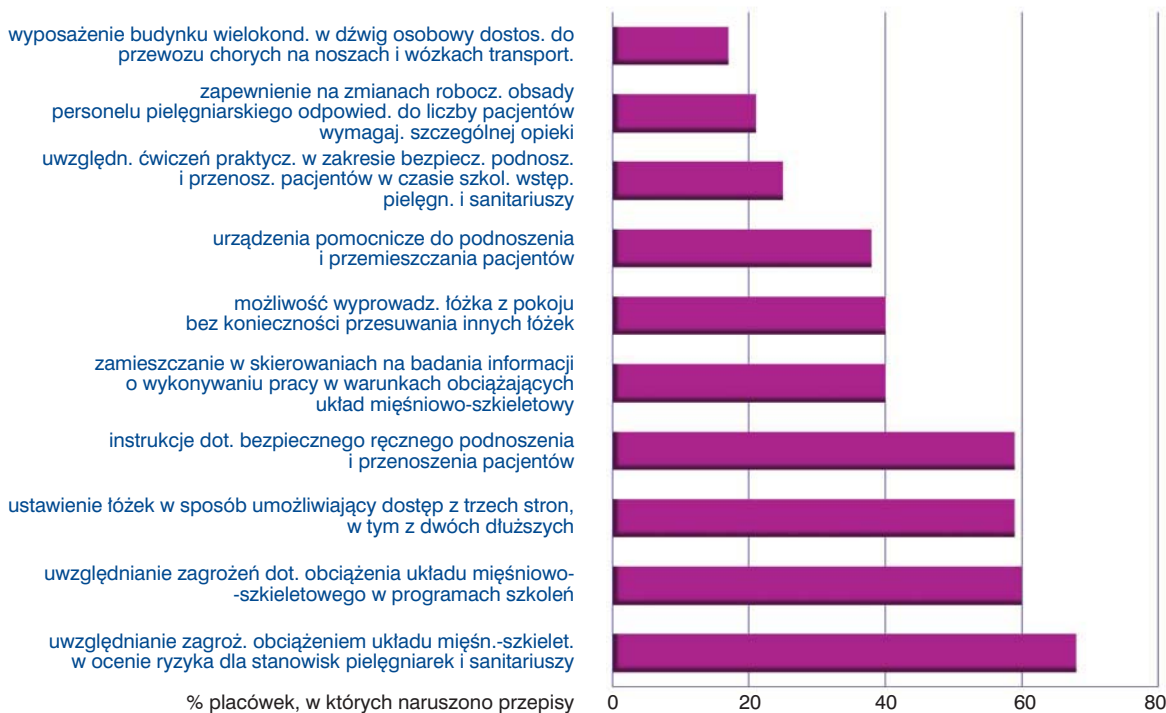
Szczegółowe informacje nt. najistotniejszych nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli przedstawia wykres.

Wyniki kontroli wskazują, że najistotniejszym problemem w zakładach opiekuńczo-leczniczych i pielęgnacyjno-opiekuńczych przy wykonywaniu prac związanych z ręcznym dźwiganiem ciężarów, w tym osób, jest niedostateczne uświadomienie pracownikom zagrożeń, jakie wiążą się z wykonywaną pracą oraz sposobów przeciwdziałania nadmiernym obciążeniom układu mięśniowo-szkieletowego.

Większość pracodawców nie uwzględniła w programach szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – zagrożeń związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego, a w co trzecim zakładzie nie przeszkolono pracowników, których praca wiąże się z dźwiganiem ciężarów, w tym pacjentów – w zakresie bezpiecznego wykonywania tych prac. W co czwartym zakładzie, w którym pracowników przeszkolono, nie było jednak ćwiczeń praktycznych w zakresie prawidłowych sposobów wykonywania ręcznych prac transportowych, w tym związanych z podnoszeniem i przenoszeniem pacjentów.

Pielęgniarki twierdzą, że system kształcenia tej grupy zawodowej **w sposób marginalny traktuje zagadnienia ergonomii i nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego personelu pielęgniarskiego**, skupiając się głównie na bezpieczeństwie i zaspokojeniu potrzeb pacjentów. Problem jest tym większy, że prowadzenie szkoleń bhp w zakładach z reguły zlecane jest firmom zewnętrznym, a programy szkoleń są często bardzo ogólne. W wielu przypadkach są to programy ramowe, przepisane wprost z rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, niedostosowane do stanowisk i warunków pracy. Sytuację pogarsza niedokonanie lub niewłaściwe dokonanie **oceny ryzyka**. Brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą stwierdzono w co trzecim zakładzie. **Nagminne było nieuwzględnienie w dokonanej ocenie ryzyka zagrożenia związanego z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego pracowników**. Często opracowanie oceny ryzyka było zlecane firmom zewnętrznym, które nie uwzględniały wszystkich zagrożeń występujących na danym stanowisku pracy, w tym także zagrożeń wynikających z obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego. Niestety wielu pracodawców w zakładach opiekuńczo-leczniczych i pielęgnacyjno-opiekuńczych do dokonania oceny ryzyka zawodowego nadal podchodzi formalnie. Nie traktują oni tego procesu jako źródła informacji niezbędnych

Wykres 48. Zagrożenia u osób pracujących w placówkach ochrony zdrowia przy ręcznych pracach transportowych – naruszenia przepisów



do planowania działań korygujących i zapobiegawczych w celu poprawy warunków pracy. Zastrzeżenia inspektorów budziła również w wielu przypadkach służba bhp, która nie wypełniała swoich obowiązków ustawowych.

Następnym problemem rzutującym na stan bezpieczeństwa przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych jest niewłaściwy sposób przeprowadzania profilaktycznych **badan lekarskich** pracowników zatrudnionych przy podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów, w tym osób. Inspektorzy pracy stwierdzili, że w ponad 40% zakładów pracodawcy nie zamieszczają w skierowaniach na badania informacji o wykonywaniu pracy w warunkach obciążających układ mięśniowo-szkieletowy oraz że lekarze sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami nie przeprowadzają wizytacji stanowisk pracy.

Podkreślić należy, że w ponad połowie skontrolowanych zakładów ustawienie łóżek pacjentów nie zapewnia personelowi medycznemu możliwości dostępu do łóżek z trzech stron, w tym z dwóch dłuższych. Natomiast w 40% zakładów nie zapewnione są wymagane odległości pomiędzy łóżkami a modularna szerokość pokoi łóżkowych uniemożliwia wyprowadzenie każdego łóżka bez konieczności przesuwania innych łóżek. Poważnym utrudnieniem przy przemieszczaniu pacjentów jest także, **stwierdzony w co szóstym zakładzie, brak w budynku wielokondygnacyjnym dźwigu osobowego przystosowanego do przewozu chorych na noszach lub wózkach transportowych**. Wprawdzie większość pracodawców w celu dostosowania budynków, w których funkcjonują zakłady opiekuńczo-lecznicze i pielęgnacyjno-opiekuńcze, do wymagań określonych w *rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie wymagań jakimi powinny odpowiadać pod względem fachowym i sanitarnym pomieszczenia i urządzenia zakładu opieki zdrowotnej*, opracowała programy dostosowawcze ujmując w nich także wyposażenie obiektów w wymagane dźwigi; należy jednak zaznaczyć, że zgodnie z ww. rozporządzeniem pracodawcy mają czas na dostosowanie zakładów do określonych w nim wymagań do 31 grudnia 2012 r. Z tego względu inspektorzy pracy nie regulowali decyzjami nieprawidłowości ujętych w programach dostosowawczych.

Nadmierne obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego personelu wynikają także z niedostatecznego wyposażenia zakładów w sprzęt ułatwiający wykonywanie czynności związanych z podnoszeniem i przenoszeniem pacjentów. Brak lub niewystarczającą liczbę sprzętu pomocniczego ułatwiającego podnoszenie i przenoszenie pacjentów (rolek, mat ślizgowych, podnośników, pionizatorów, mobilnych wózków – wanien) stwierdzono w niemal 40% zakładów. Jednocześnie trzeba zaznaczyć, iż w wielu przypadkach, pomimo posiadania przez zakłady urządzeń pomocniczych służących do pod-

noszenia i przemieszczania osób leżących (w tym podnośników mechanicznych), sprzęt ten nie zawsze był wykorzystywany. Jest to skutek zarówno braku umiejętności posługiwania się nim przez pracowników, jak również lęku pacjentów przed korzystaniem z takich rozwiązań technicznych.

Należy podkreślić, że **wykonywanie przez kobiety (pielęgniarki i sanitariuszki) prac związanych z dźwiganiem pacjentów**, bez stosowania urządzeń pomocniczych, w niewystarczającej obsadzie osobowej i nieznajomości prawidłowych technik podnoszenia i przenoszenia pacjentów powoduje, że przestrzeganie dopuszczalnych norm dźwigania w zakładach opiekuńczo-leczniczych i pielęgnacyjno-opiekuńczych przez tę grupę zawodową staje się praktycznie niemożliwe.

Przyczyny nieprawidłowości w ocenie pracodawców:

- brak dostatecznych środków finansowych na prowadzenie działalności podstawowej, w tym również na zakup nowego i wymianę przestarzałego sprzętu;
- niejednoznaczne regulacje prawne, połączone z niedostosowaniem ustawy o zakładach opieki zdrowotnej do przepisów ogólnie obowiązujących;
- prowadzenie działalności zakładu w obiektach niespełniających wymagań określonych w *rozporządzeniu Ministra Zdrowia z 10 listopada 2006 r. w sprawie wymagań, jakim powinny odpowiadać pod względem fachowym i sanitarnym pomieszczenia i urządzenia zakładu opieki zdrowotnej*;
- trudności w pozyskaniu wykwalifikowanej kadry medycznej i odpowiednich osób do zatrudnienia w zakładzie na stanowiskach pielęgniarek i sanitariuszy;
- nierzetelne wykonywanie obowiązków przez osoby, którym zlecono wykonywanie zadań służby bhp, opracowanie programów szkoleń z dziedziny bhp, dokonanie oceny ryzyka zawodowego, opracowanie instrukcji stanowiskowych.

Inspektorzy pracy wskazują ponadto na takie

przyczyny jak:

- brak dostatecznych środków finansowych na dostosowanie pomieszczeń i stanowisk pracy do aktualnie obowiązujących przepisów oraz na zakup nowych urządzeń technicznych i innych środków pomocniczych ułatwiających pielęgnację pacjentów oraz ograniczających do minimum wysiłek fizyczny;
- niska świadomość pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz pracowników służb bhp na temat zagrożeń układu mięśniowo-szkieletowego pracowników, wykonujących ręczne prace transportowe;

- często zmieniające się, niespójne przepisy dotyczące wymagań, jakim powinny odpowiadać pod względem fachowym i sanitarnym pomieszczenia i urządzenia zakładu opieki zdrowotnej, co utrudnia realizację programów dostosowawczych;
- niedostateczna znajomość przepisów bhp przez pracodawców i pracowników służby bhp;
- brak należytej dbałości o sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy zwłaszcza w odniesieniu do wymagań formalnoprawnych, m.in. opracowania instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych związanych z przenoszeniem i podnoszeniem osób, dokonania oceny ryzyka zawodowego oraz informowania o ryzyku;
- nieuwzględnianie w programach szkolenia pielęgniarek – zagrożeń związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego.

Wyniki przeprowadzonych kontroli uzasadniają potrzebę:

- upowszechniania wiedzy o zagrożeniach wynikających z obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego i sposobach ochrony przed nimi. (Państwowa Inspekcja Pracy opracowała publikację pt: „Jak chronić układ mięśniowo-szkieletowy podczas pracy” oraz plakat i ulotkę na temat bezpiecznej opieki nad chorym bez narażania się na obciążenie mięśniowo-szkieletowe, które wydano w sierpniu 2007 r. w ramach zorganizowanej przez SLIC europejskiej kampanii „Mniej dźwigaj”. Materiały te zostały rozpowszechnione w zakładach opieki zdrowotnej i domach pomocy społecznej);
- poszerzenia programów kształcenia pielęgniarek o zagadnienia dotyczące bezpiecznych sposobów i technik dźwigania, w tym pacjentów, z uwzględnieniem zajęć praktycznych.

8. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w stacjach autogazu

W 2007 r. skontrolowano 788 stacji paliw płynnych prowadzących dystrybucję autogazu. Pracowało w nich łącznie 5,6 tys. pracowników, w tym 57% z nich przy obsłudze urządzeń i instalacji gazu płynnego.

Co czwarta skontrolowana w 2007 r. stacja prowadziła działalność na zasadach agencyjnych, 31% należało do sieci koncernów naftowych (Orlen, Shell, BP, Statoil, Lotos itd.), zaś 5% stanowiły podmioty *samoatrudniające się*. W 62% stacji, poza dystrybucją autogazu, sprzedawano benzynę i olej napędowy, a w 85% – gaz płynny propan-butan w butlach. Co druga skontrolowana stacja pracowała całodobowo. Na terenie co piątej stacji znajdowały się obiekty, w których prowadzono działalność gastronomiczną (bar lub restaurację), zaś w 2/3 – handlową (sklep).

Kontrolujący ujawnili – podobnie jak w latach ubiegłych – przypadki **eksploatowania stacji autogazu bez wymaganych koncesji i decyzji właściwych organów państwowych**. Co trzynasta skontrolowana stacja funkcjonowała bez decyzji administracji terenowej zezwalającej na jej użytkowanie. Również w co trzynastej ujawniono brak wymaganej koncesji Urzędu Regulacji Energetyki na obrót paliwami, a pracodawca co ósmej stacji nie dopełnił obowiązku zawiadomienia na piśmie Państwowej Inspekcji Pracy o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności. W 27 stacjach eksploatowano urządzenia poddoporowe (głównie zbiorniki ciśnieniowe LPG) bez stosownej decyzji Urzędu Dozoru Technicznego. Zauważyć należy, że w stosunku do lat ubiegłych liczba naruszeń prawa w tym zakresie uległa zmniejszeniu.

Wprowadzie zarysowują się pewne symptomy poprawy przestrzegania przepisów prawa, to jednak stanu bezpieczeństwa i higieny pracy nie można uznać za zadowalający.

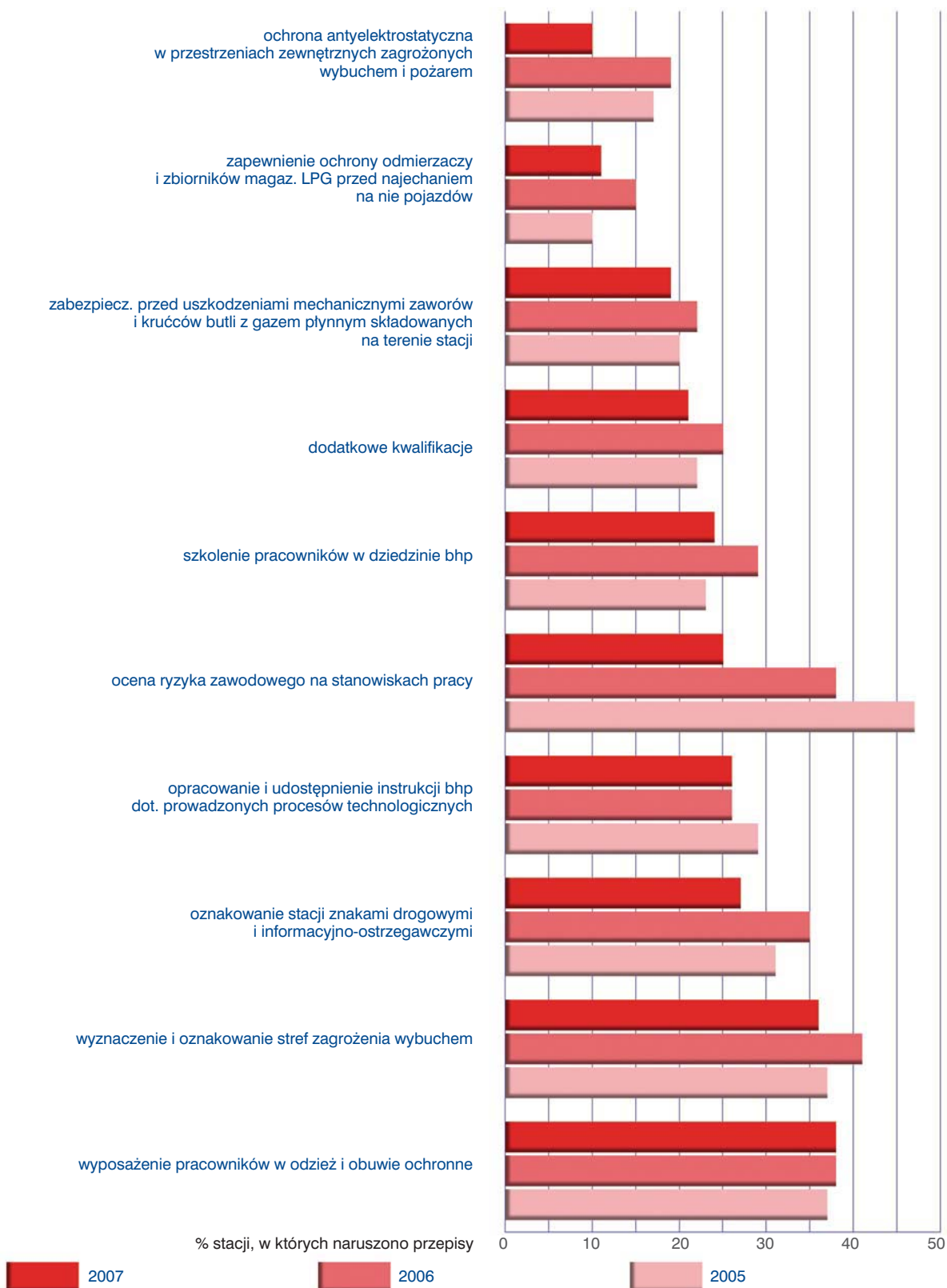
Porównanie powszechnie występujących nieprawidłowości przedstawiono na wykresie.

Uwagę zwracają liczne przypadki zatrudnienia w stacjach autogazu pracowników bez wymaganego szkolenia i kwalifikacji. Łącznie w latach 2005–2007 kontrolujący ujawnili, że szkolenia w zakresie bhp nie odbyło 1744 pracowników stacji autogazu, a 1124 – obsługiwało instalacje LPG pomimo braku dodatkowych wymagań kwalifikacyjnych.

Stwierdzono także wiele innych nieprawidłowości, mających wpływ na bezpieczeństwo pracowników stacji oraz osób kupujących gaz lub znajdujących się w pobliżu stacji. Przykładem nieprawidłowości ujawnionych w 2007 r. mogą być m.in.:

- eksploatowanie w 26 stacjach w strefach zagrożonych wybuchem – urządzeń w wykonaniu zwykłym, a nie w wykonaniu przeciwwybuchowym;
- nieprzeprowadzenie w co drugiej stacji autogazu – na 432 stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa – okresowej oceny ryzyka;
- brak w 65% stacji okresowo aktualizowanego, zgodnego z wymaganiami, dokumentu zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem;
- niepoinformowanie 774 pracowników o ryzyku związanym z wykonywaną pracą;
- brak w co czwartej stacji potwierdzenia pomiarami skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przed dotykem bezpośrednim i pośrednim;
- niezapewnienie w co szóstej stacji właściwej ochrony odgromowej obiektów, w których takie instalacje są wymagane;
- niewyposażenie 144 odmierzaczy gazu płynnego na stanowisku tankowania pojazdów samocho-

Wykres 49. Stacje autogazu – naruszenia przepisów



- dowych w zawory samoodcinające, zabezpieczające przed awaryjnym wyciekami gazu;
- niedostępność pracownikom co czwartej stacji instrukcji postępowania w sytuacjach awaryjnych;
 - nieprzydzielenie 470 pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej;
 - niepoddanie 286 pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim.

Generalnie można stwierdzić, że coraz więcej jest stacji, w których nie zgłoszono zastrzeżeń do stanu parku maszynowego, natomiast stwierdzono nieprawidłowości formalnoprawne, np. brak instrukcji bhp, wymaganych dokumentów i ocen, a także niezapewnienie szkoleń, badań lekarskich, itd. Pracodawcy są bowiem coraz bardziej świadomi zagrożeń, jakie spowodować może eksploatacja niewłaściwie dobranych i konserwowanych urządzeń pracujących np. w strefach zagrożenia wybuchem. Zdają sobie także sprawę, że uszkodzenie parku maszynowego skutkować będzie przestojami w pracy, generując straty finansowe, co mobilizuje ich do utrzymania urządzeń w należytym stanie technicznym. Nadal nie doceniają jednak skutków, jakie mogą spowodować błędy ludzi niedostatecznie przygotowanych do pracy.

Pracodawcy – podobnie jak w latach ubiegłych – jako **przyczyny** naruszeń prawa wskazywali najczęściej:

- znaczną liczbę obowiązujących regulacji prawnych, często wprowadzane do nich zmiany, złożoność i niejednoznaczność przepisów oraz trudności z właściwą ich interpretacją;
- słabą kondycję finansową i wysokie koszty pracy;
- ograniczone możliwości zatrudnienia w małych podmiotach gospodarczych odpowiednio wykształconej kadry, również z powodu emigracji zarobkowej.

W ocenie inspektorów pracy ujawnione nieprawidłowości w większości są wynikiem niezajomości przez pracodawców przepisów oraz zasad bhp; **bagatelizowania zagrożeń** (stosowanie niewłaściwych urządzeń elektroenergetycznych w strefach zagrożonych wybuchem, brak skutecznego zabezpieczenia instalacji gazowych przed mechanicznym uszkodzeniem przez tankujące pojazdy, niewłaściwe składowanie butli z gazem, niewyposażenie pracowników w rękawice chroniące dłonie przed odmrożeniem, antyelektrostatyczną odzież ochronną i in.) oraz nieprzwiązywania należytej wagi do niektórych wymogów przepisów (np. w zakresie stosowania określonych zabezpieczeń, barw i znaków ostrzegawczych, oznakowania stref zagrożenia wybuchem, prowadzenia wymaganej dokumentacji, przestrzegania terminów okresowych przeglądów i instalacji).

Niezależnie od zastosowanych środków prawnych inspektorzy PIP w ramach współpracy z innymi organami i instytucjami – uwzględniając ich właściwość rzeczową – **skierowali w 110 sprawach pisma informujące o stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowościach**. Kierowano je przede wszystkim do powiatowych inspektoratów nadzoru budowlanego, Urzędu Regulacji Energetyki, Urzędu Dozoru Technicznego, powiatowych komend Państwowej Straży Pożarnej i Policji.

Inspektorzy wskazują także na brak dostatecznej wiedzy technicznej i doświadczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej oraz dążenie pracodawców do jak najszybszego odzyskania zainwestowanych pieniędzy. **Poszukiwanie oszczędności skutkuje prowizorycznymi rozwiązaniami zastępczymi**, przystąpieniem do użytkowania stacji przed całkowitym zakończeniem robót i uzyskaniem pozwolenia na jej użytkowanie, rezygnacją z niektórych zabezpieczeń, np. zaworów samoodcinających.

W trakcie kontroli udzielono także ponad 4,9 tys. porad z zakresu prawa pracy, z czego 58% stanowiły porady dotyczące bezpieczeństwa pracy.

Wyniki prowadzonych od kilku lat kontroli wskazują na konieczność przyspieszenia i zakończenia prac nad wprowadzeniem niezbędnych zmian legislacyjnych, przede wszystkim do:

- rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 6 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy magazynowaniu, napełnianiu i rozpraszaniu gazów płynnych;
- rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 29 maja 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa;
- rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 18 lipca 2001 r. w sprawie sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych.

Główny Inspektor Pracy skierował do Ministra Gospodarki (styczeń 2007) wystąpienie, w którym wskazał na pilną potrzebę wprowadzenia niezbędnych zmian w obowiązujących rozporządzeniach. Do końca I kwartału 2008 r. sprawa nie została załatwiona.

Niezbędne są również działania mające na celu podnoszenie wiedzy i świadomości pracodawców poprzez propagowanie bezpiecznych warunków pracy i korzyści płynących z podwyższania standardów bezpieczeństwa. W działaniach tych udział organizacji zrzeszających pracodawców branży gazu płynnego i branż pokrewnych powinien być bardziej aktywny.

9. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w podziemnych zakładach górniczych oraz firmach z zewnątrz, świadczących usługi górnicze w podziemnych zakładach górniczych

A. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w podziemnych zakładach górniczych

W kopalniach węgla kamiennego w latach 2005–2007 doszło do 5607 wypadków przy pracy (1791 w 2005 r., 1852 w 2006 r., 1964 w 2007 r.), w tym do 53 wypadków śmiertelnych (13 w 2005 r., 25 w 2006 r., 15 w 2007 r.) oraz 41 wypadków ciężkich (11 w 2005 r., 13 w 2006 r., 17 w 2007 r.). **Badanie okoliczności i przyczyn wypadków śmiertelnych i ciężkich w górnictwie wskazuje, że prawie do każdego z nich (z wyjątkiem wypadków w następstwie tąpnięć) doszło na skutek m.in. niewłaściwej organizacji pracy, lekceważenia przepisów bhp, tolerowania przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp.** Z tego względu kontrole ukierunkowane były przede wszystkim na przygotowanie pracowników do pracy oraz działalność profilaktyczną służby bhp. W 2007 roku skontrolowano 10 kopalń, zatrudniających 28,1 tys. pracowników, w tym 2,8 tys. kobiet.

Szczególną uwagę zwracano również na przestrzeganie przepisów o czasie pracy. Problem ten był przedmiotem dodatkowych specjalistycznych kontroli przeprowadzonych w 16 kopalniach zrzeszonych w Kompanii Węglowej S.A., zatrudniających łącznie 62 tys. pracowników (w tym prawie 6 tys. kobiet). O skali nieprawidłowości w zakresie czasu pracy świadczą środki prawne zastosowane przez inspektorów pracy tylko podczas specjalistycznych kontroli. Wydano 138 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia na kwotę 139,5 tys. zł za pracowane godziny nadliczbowe. Skierowano 172 wnioski w wystąpieniach w sprawie usunięcia nieprawidłowości z zakresu prawa pracy, w tym wnioski o naliczenie i wypłacenie wynagrodzeń za pracowane godziny nadliczbowe w okresie nieobjętym przedawnieniem. Osoby z kierownictwa i dozoru ruchu, odpowiedzialne za przekroczenia przepisów o czasie pracy, ukarano 51 mandatami na kwotę 52,4 tys. zł.

Niekorzystny wpływ na przestrzeganie przepisów o czasie pracy ma brak jednoznacznych zasad prowadzenia ewidencji czasu pracy. System elektronicznej rejestracji czasu pracy traktowany jest wyłącznie jako ewidencja pomocnicza, służąca potwierdzeniu przybycia i obecności pracownika. Natomiast podstawą do rozliczenia czasu pracy, jak również obliczania wynagrodzeń, jest ewidencja prowadzona na poziomie oddziałów, operująca pojęciem zmiany roboczej, ale nieuwzględniająca rzeczywiste-

go czasu przebywania pracownika pod ziemią od zjazdu do wyjazdu.

Rzeczywisty czas pomiędzy zjazdem a wyjazdem przekracza niejednokrotnie ustaloną normę dobową, również skróconą ze względu na warunki klimatyczne. Przy braku regulacji wewnętrznych, określających zasady prowadzenia ewidencji czasu pracy, rejestrowania przybycia i obecności w pracy oraz warunki i zasady pozostawiania pracownika na terenie zakładu przed i po zakończeniu pracy, rozbieżności takie mogą być przedmiotem sporów i roszczeń pracowniczych.

Nieprawidłowości polegały także na niezachowywaniu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, przekraczaniu przeciętnego tygodniowego limitu godzin nadliczbowych oraz niezapewnianiu pracownikom prawa do nieprzerwanego wypoczynku dobowego i tygodniowego.

Zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych wynika z braków kadrowych, zwłaszcza w grupie wysoko wykwalifikowanych pracowników oddziałów wydobywczych. Należy też zaznaczyć, że konieczność skrócenia norm czasu pracy z uwagi na występujące coraz powszechniej niekorzystne warunki klimatyczne powoduje dodatkowe zapotrzebowanie na pracowników.

W zakresie **przygotowania pracowników do pracy** ustalono, że w 8 zakładach górniczych opracowano i wdrożono wewnętrzzakładowe procedury szkoleń adaptacyjnych nowo przyjętych pracowników bądź przenoszonych z innych zakładów górniczych. Ocena procesu adaptacyjnego jest prowadzona na poziomie kierowników oddziałów. Brak natomiast analiz całości zagadnień związanych z adaptacją zawodową na szczeblu zakładowym, w tym zwłaszcza przyczyn rezygnowania z pracy przez pracowników nowo przyjętych.

W 7 kontrolowanych zakładach **służby bhp** opracowały pogłębione, okresowe analizy stanu bezpieczeństwa w zakładzie. W 3 – analizy te ograniczono jedynie do stanu wypadkowości. W 8 kopalniach prowadzono okresową ocenę znajomości zagadnień wynikających z oceny ryzyka zawodowego, głównie w trakcie szkoleń okresowych oraz podczas kontroli stanowisk pracy. W 2 kopalniach takie działania weryfikujące nie były prowadzone. Niestety, rzeczywisty poziom świadomości ryzyka zawodowego pracowników na konkretnych stanowiskach pracy wskazuje, że nie wypracowano skutecznych sposobów oceny znajomości tych zagadnień przez pracowników.

W 7 zakładach górniczych przekroczone zostały wartości dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych środowiska pracy, głównie zapyleń i hałasu. Kontrola wyposażenia 186 pracowników w **środki ochrony indywidualnej**, a także ich sto-

sowania, nie wykazała nieprawidłowości. Problemy związane z zagrożeniem metanowym występowały również w 7 zakładach. Na 25 skontrolowanych stanowiskach pracy nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zabudowy czujników metanometrii automatycznej. Przegląd 37 zapór przeciwwybuchowych nie wykazał niezgodności z wymaganiami określonymi w projekcie technicznym.

Stwierdzono natomiast **wiele nieprawidłowości dotyczących przede wszystkim: stanu dróg komunikacyjnych, obudowy wyrobisk korytarzowych, stanu urządzeń transportu linowego** (podwieszenie trasy kolejki, wyposażenie zestawów transportowych), zanieczyszczenia urobkiem sekcji obudowy ścianowej, podwieszenia hydraulicznych przewodów zasilających. Uregulowano je 155 decyzjami ustrnymi, w tym wstrzymania prac i skierowania pracowników do innych prac. Wykonane one zostały jeszcze w trakcie trwania kontroli.

B. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w firmach świadczących usługi górnicze w podziemnych zakładach górniczych

W ostatnich latach narasta zjawisko powierzania przez kopalnie podmiotom zewnętrznym różnego rodzaju robót w ruchu podziemnych zakładów górniczych, głównie z powodu braków kadrowych wśród załóg macierzystych. Niebagatelną rolę odgrywają też **względy ekonomiczne – firmy wyłaniane są w drodze przetargów, w których podstawowym kryterium wyboru jest cena jednostkowa za usługę.**

W 2007 roku Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrole w 11 zakładach wykonujących prace w ruchu podziemnych zakładów górniczych. Zatrudniały one 3970 pracowników, w tym 168 kobiet.

W wyniku kontroli prowadzonych w poprzednich latach **wyeliminowano praktyki zatrudniania pracowników na stanowiskach pracy w ruchu podziemnych zakładów górniczych – na podstawie umów cywilnoprawnych.** W większości kontrolowanych podmiotów nie opracowano jednak **procedur dotyczących instruktaży stanowiskowych dla pracowników nowo przyjętych,** przenoszonych z innych zakładów górniczych lub przenoszonych na inny oddział danej firmy. W jednej z firm stwierdzono skierowanie 5 kandydatów do pracy na szkolenie wstępne ogólne przed podpisaniem umowy o pracę, wskutek czego szkolenia te odbyły się poza czasem pracy. W 2 kontrolowanych podmiotach nie wyznaczono pracowników zajmujących się szkoleniem uczniów, studentów, pracowników nowo przyjętych lub przenoszonych, co może świadczyć o niedocenianiu problemów związanych z naborem i adaptacją pracowników.

Tylko w 1 firmie stwierdzono wykonywanie pracy przez jej pracowników w warunkach zagrożenia klimatycznego. **Czas** pracy pracowników zatrudnionych w warunkach skróconej dobowej normy czasu pracy

kontrolowano, porównując zapisy ewidencji czasu pracy z wydrukami z elektronicznej rejestracji czasu pracy. Na 8 skontrolowanych pracowników, w 5 przypadkach stwierdzono zatrudnianie w czasie przekraczającym 6 godzin liczonych od zjazdu do wyjazdu. W pozostałych firmach w czasie trwania kontroli nie prowadzono robót w zagrożeniu klimatycznym.

W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy, na 189 skontrolowanych pracowników w 10 przypadkach stwierdzono niezachowanie przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W 2 przypadkach stwierdzono przekroczenie dopuszczalnego przeciętnego tygodniowego limitu godzin nadliczbowych.

W 2 kontrolowanych firmach pracodawcy nie prowadzili rejestru pracowników zatrudnionych w środowisku zagrożonym pyłami szkodliwymi dla zdrowia.

W 4 firmach pracownicy służby bhp nie sporządzali okresowych analiz stanu bezpieczeństwa w zakładzie. W 5 zakładach, gdzie analizy prowadzono, dotyczyły one wyłącznie statystyk wypadkowości. **Pełną analizę stanu bezpieczeństwa wraz w wnioskami profilaktycznymi przeprowadzono jedynie w 2 zakładach.**

Tylko w jednym z kontrolowanych podmiotów wprowadzono system zarządzania bezpieczeństwem, który jednak nie objął części przedsiębiorstwa zajmującej się wykonywaniem robót w ruchu podziemnych zakładów górniczych.

W trakcie kontroli stanowisk pracy pod ziemią najczęściej stwierdzano nieprawidłowości dotyczące: stanu dróg komunikacyjnych, stanu obudowy wyrobisk (braki w wykładce i klinowaniu), zanieczyszczenia urobkiem urządzeń odstawy urobku, stanu urządzeń sygnalizacyjnych oraz urządzeń awaryjnego wyłączenia przenośników. W związku z tym wydano 76 decyzji, w tym 8 decyzji wstrzymania prac m.in. ze względu na:

- wykonywanie prac konserwacyjnych przenośnika zgrzeblowego bez należytego zabezpieczenia przed możliwością ponownego włączenia;
- nieprawidłowości w mocowaniu pokryw urządzeń ognioszczelnych;
- zanieczyszczenia i brak regulacji taśmy przenośnika taśmowego;
- zły stan obudowy ostatecznej i zawadzenia przodka chodnika.

* * *

Wyniki kontroli przeprowadzonych zarówno w kopalniach, jak i w firmach świadczących usługi górnicze wskazują na potrzebę:

- systematycznego monitorowania przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz uregulowań zasad ewidencji czasu pracy;
- doskonalenia procedur oraz poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie prawidłowego prze-

biegu procesów adaptacyjnych pracowników podejmujących pracę pod ziemią;

- wypracowania skutecznych sposobów oceny rzeczywistej znajomości zagadnień wynikających z kart oceny ryzyka – przez pracowników zatrudnionych na konkretnych stanowiskach.

10. Bezpieczeństwo pracy w transporcie wewnątrzzakładowym

Do kontroli stanu przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy w transporcie wewnątrzzakładowym, jako tematu koordynowanego centralnie powrócono w 2004 r., kiedy stwierdzono po raz kolejny duże zaniedbania pracodawców w zakresie organizacji ruchu wewnątrzzakładowego, a także eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym i przenośników. Z tego względu podczas kontroli w 2005 r. zwracano szczególną uwagę na przestrzeganie przepisów dotyczących tych zagadnień, natomiast w latach 2006–2007 zakres kontroli ograniczono do użytkowania wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz przenośników, ponieważ przy eksploatacji tych urządzeń ryzyko zawodowe utrzymywało się na najwyższym poziomie.

Jak wykazała analiza, wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy w zakładach użytkujących wózki jezdniowe (kontrolowanych po raz pierwszy w 2007 r.) wyniósł w 2004 r. – 16,3, w 2005 r. – 17,4, a w 2006 r. – 19,3, a więc wykazał tendencję wzrostową i był w 2006 r. dwukrotnie wyższy niż dla całej gospodarki narodowej (8,83).

Wypadki związane z użytkowaniem wózków jezdniowych stanowiły ok. 7% wszystkich wypadków odnotowanych w kontrolowanych zakładach pracy, natomiast w zakresie wypadków ciężkich i śmiertelnych udział ten był trzykrotnie wyższy.

W kontrolowanych zakładach użytkujących przenośniki wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy w 2004 r. wyniósł 16,5, w 2005 r. – 17,3, a w 2006 r. – 18, 5.

Wypadki związane z użytkowaniem przenośników stanowiły 2% wszystkich wypadków odnotowanych w kontrolowanych zakładach pracy. W za-

kresie wypadków ciężkich i śmiertelnych udział ten był sześciokrotnie wyższy.

A. Wózki jezdniowe z napędem silnikowym

W 2007 r. kontrole przeprowadzono w 515 zakładach pracy zatrudniających ponad 115 tys. pracowników. W szczególności kontrolą objęto zagadnienia bezpieczeństwa pracy 5710 pracowników, których praca związana była z eksploatacją 2655 wózków jezdniowych z napędem silnikowym (85% z nich stanowiły wózki podnośnikowe).

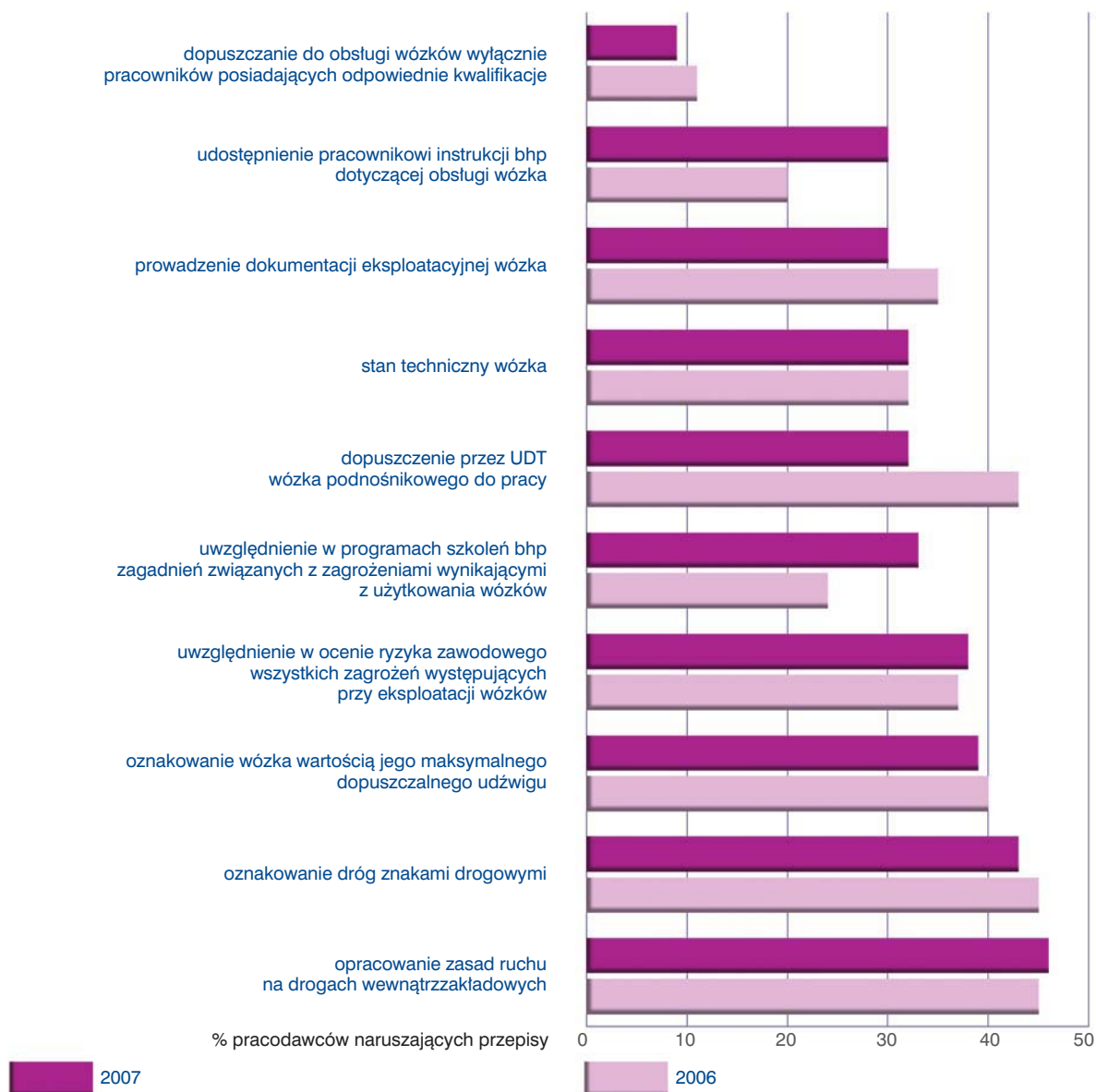
Najważniejsze nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli w latach 2006–2007 przedstawiono na wykresie.

Niepokoić musi wzrost nieprawidłowości w zakresie przekazywania pracownikom niezbędnych informacji, np. w trakcie szkoleń w dziedzinie bhp uwzględniających zagadnienia związane z użytkowaniem wózków czy przez udostępnianie instrukcji bhp. Inspektorzy pracy stwierdzili 72 przypadki **bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia pracowników przy użytkowaniu wózków** (głównie ze względu na ich niewłaściwy stan techniczny), w wyniku czego wstrzymali prace.

Pracodawcy dopuścili 156 pracowników do obsługi wózków, mimo że **nie posiadali oni stosownych kwalifikacji**. W celu zapobieżenia wypadkom, które mogłyby spowodować podczas obsługi wózków, inspektorzy pracy skierowali tych pracowników do innych prac.

Ponieważ wózki podnośnikowe podlegają dozorowi technicznemu, sprawdzano również legalność ich eksploatacji w świetle przepisów o dozorze technicznym. Wprawdzie odsetek kontrolowanych pracodawców, którzy dopuścili do eksploatacji wózki podnośnikowe **bez uzyskania stosownej zgody Urzędu Dozoru Technicznego** był w 2007 r. mniejszy niż w 2006 r., to niestety, **pozostał na niezmiennym poziomie odsetek (16%) eksploatowanych tego typu wózków bez ww. decyzji**. O przypadkach eksploatacji wózków niezgodnie z przepisami o dozorze technicznym inspektorzy pracy powiadamiali na bieżąco inspektorów UDT.

Wykres 50. Transport wewnątrzzakładowy – wózki jezdniowe z napędem silnikowym – naruszenia przepisów



B. Przenośniki

Kontrole przeprowadzono u 255 pracodawców zatrudniających ponad 84 tys. pracowników. W szczególności kontrolą objęto zagadnienia bezpieczeństwa pracy 6647 pracowników, których praca związana była z korzystaniem z 3414 przenośników (głównie taśmowych), ich obsługą i konserwacją.

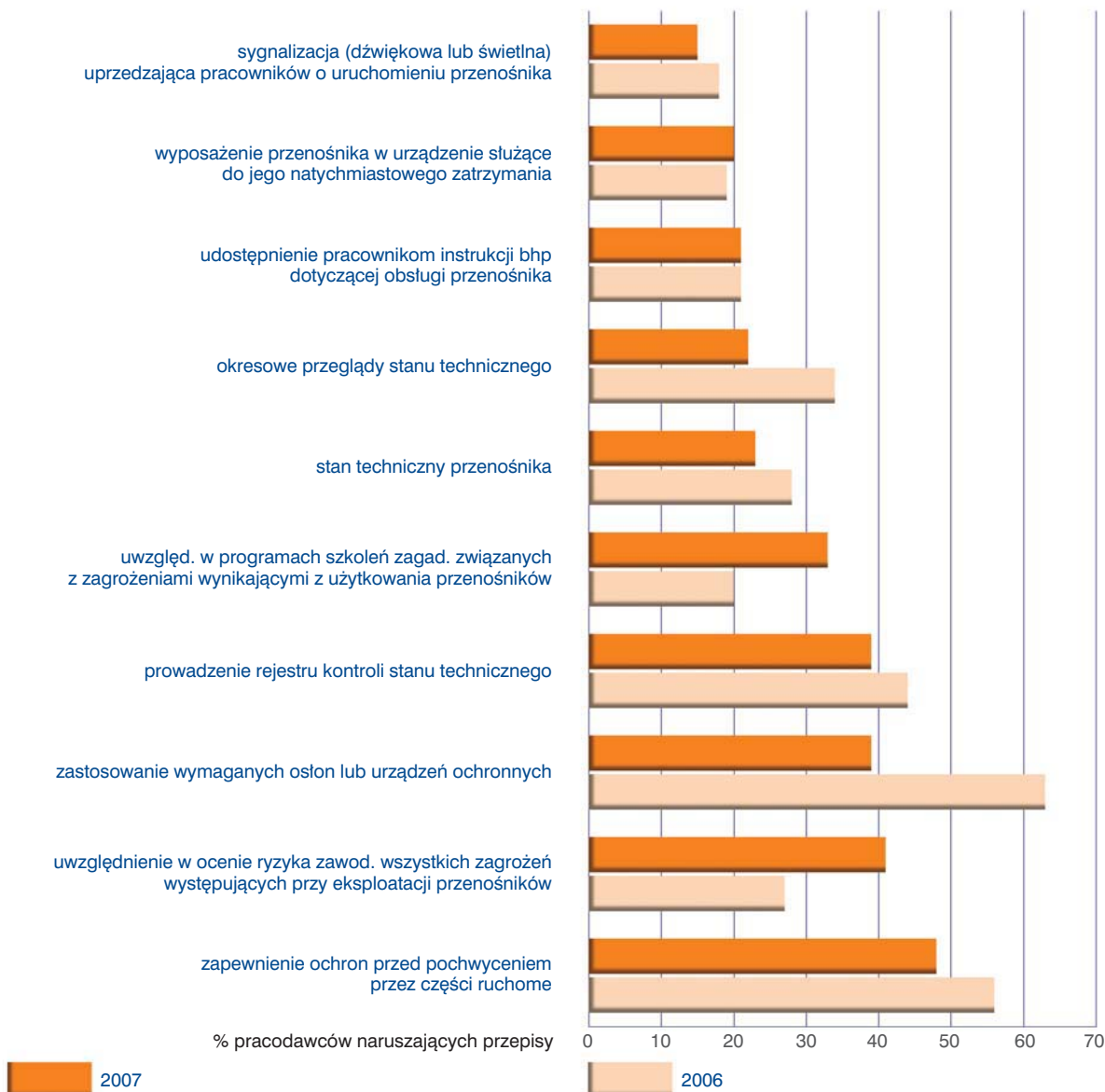
Najważniejsze nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli w latach 2006–2007 przedstawiono na wykresie.

Wyniki kontroli wskazują, że w 2007 r. – w porównaniu z 2006 r. – nastąpiła poprawa w dostosowaniu przenośników do minimalnych wymagań technicz-

nych (szczególnie w zakresie wyposażenia ich we właściwe zabezpieczenia przed pochwyceniem). **Mimo to skala nieprawidłowości była nadal wysoka.**

Nadzór nad prawidłową eksploatacją przenośników należy do pracodawców. Nie wywiązywali się oni jednak z tego obowiązku należycie – znaczna ich część nie dokonała okresowych przeglądów stanu technicznego przenośników, nie przekazała też pracownikom niezbędnych informacji związanych z zagrożeniami wynikającymi z użytkowania przenośników. Inspektorzy pracy stwierdzili 48 **przypadków, w których pracownicy wykonywali pracę w warunkach bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub**

Wykres 51. Transport wewnątrzzakładowy – przenośniki – naruszenia przepisów



życia, powodowanego głównie przez nieosłonięte bębny przenośników, w wyniku czego wstrzymali prace.

Podobnie jak w latach ubiegłych, pracodawcy jako główną przyczynę nieprawidłowości wskazywali brak środków finansowych na modernizację wyposażenia technicznego. Uskarżali się również na trudności w pozyskaniu wysoko kwalifikowanych pracowników (o wysokiej kulturze pracy), na nadmiar przepisów regulujących zagadnienia bhp – często zmieniających i niejasnych.

Stwierdzone nieprawidłowości miały jednak w większości charakter zaniedbań organizacyjnych, więc ich przyczyny – w ocenie inspektorów pracy – tkwiły głównie w:

- nieznanomości podstawowych przepisów i zasad bhp;
- tolerowaniu przez pracodawców i nadzór tamania przepisów i zasad bhp;
- braku dbałości o stan techniczny maszyn (**pracodawcy dopuszczają do użytkowania niesprawne środki transportu, gdyż nie obawiają się niespodziewanych kontroli na terenie zamkniętego zakładu pracy**);
- braku nadzoru nad wykonywaniem prac;
- nieprowadzeniu rzetelnej kontroli warunków pracy przez służby bhp;
- braku uregulowań wewnętrznych (np. zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych, instrukcji bhp dotyczącej obsługi urządzeń);
- niewłaściwym przygotowaniem pracowników.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- kontynuowania kontroli przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy związanych z transportem wewnątrzzakładowym, ze zwróceniem szczególnej uwagi na spełnienie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa przy użytkowaniu starych wózków jezdniowych z napędem silnikowym i przenośników;
- ujednoczenia przepisów określających tryb uzyskiwania kwalifikacji do obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym (zagadnienie to regulowane jest obecnie trzema rozporządzeniami);
- upowszechniania wśród użytkowników wózków jezdniowych oraz przenośników obowiązujących przepisów i *dobrych praktyk* w zakresie eksploatacji tych urządzeń.

11. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach wydobywających kopaliny pospolite

W 2007 roku Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w 313 zakładach wydobywających kopaliny pospolite. Zatrudniały one prawie 9,1 tys. pracowników, w tym blisko 2,6 tys. bezpośrednio przy wydobywaniu kopaliny.

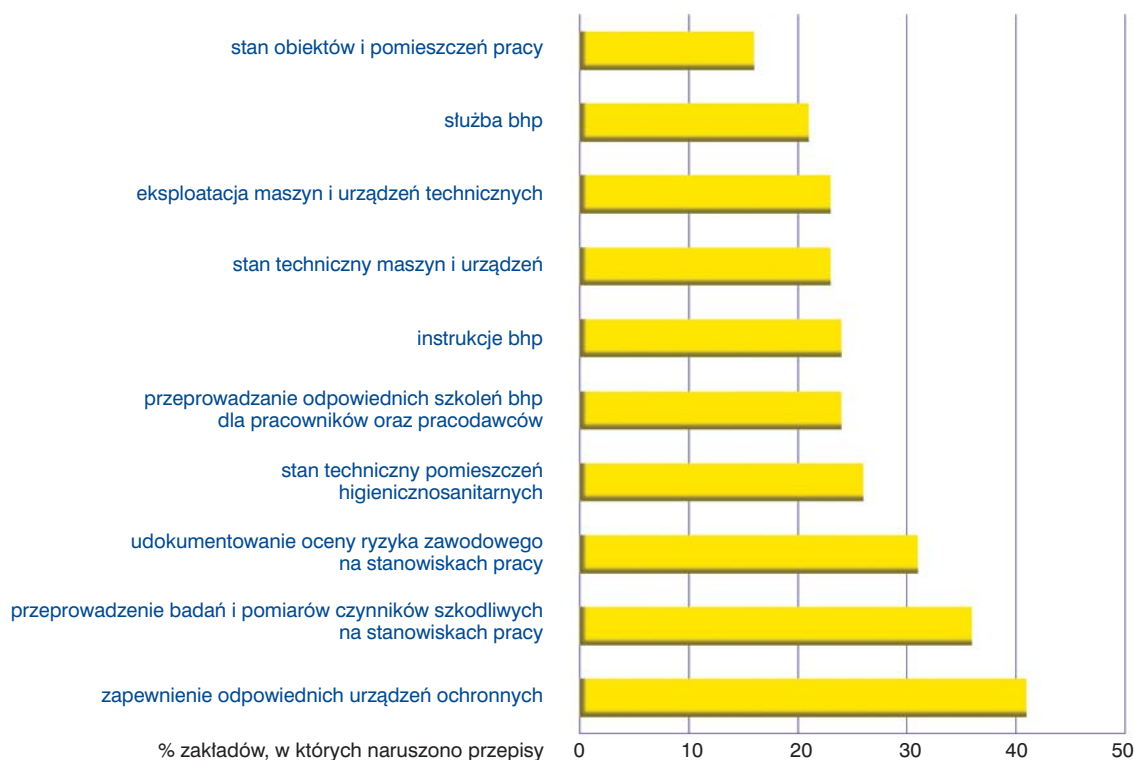
Kontrolowane zakłady wydobywały przede wszystkim kruszywa naturalne (żwiry, pospółkę, piaski budowlane), surowce ilaste oraz torf. Wydobycie prowadzono metodą odkrywkową, ścianową-wglębną, a także spod lustra wody – sprzętem ustawionym na brzegu eksploatowanego zbiornika lub za pomocą pływających pomp ssąco-refulujących. Oprócz działalności typowo górniczej polegającej na wydobywaniu kopalin, większość zakładów prowadziła również przerób i segregację surowca w bazach przerobczych zlokalizowanych poza obszarem górniczym.

Podczas kontroli najwięcej zastrzeżeń budził stan maszyn i urządzeń technicznych (41%), a szczególnie brak wymaganych urządzeń ochronnych stref niebezpiecznych eksploatowanych maszyn i urządzeń. Świadczy to o niewywiązywaniu się pracodawców z obowiązku dostosowania maszyn do minimalnych wymagań. W co piątym zakładzie nie przeprowadzono okresowych przeglądów maszyn i urządzeń.

Szczegółowe dane liczbowe nt. najczęściej stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości przedstawia wykres.

Wskaźnik częstotliwości wypadków wynosił w tych zakładach w 2004 r. 18,78, w 2005 r. – 15,59, w 2006 r. – 18,81. Były to głównie wypadki lekkie (wypadków śmiertelnych było odpowiednio 1;1 i 2, a wypadków ciężkich – 3;1;1). Do wypadków najczęściej docho-

Wykres 52. Zakłady wydobywające kopaliny pospolite – naruszenia przepisów



dziło podczas prac remontowych, naprawczych i konserwacyjnych.

Nieprzeprowadzenie **oceny ryzyka** zawodowego na stanowiskach pracy w co trzecim kontrolowanym zakładzie, brak **szkoleń bhp** (24%) oraz **badania i pomiarów czynników szkodliwych** w środowisku pracy (36%) świadczy o nieznanym istniejących zagrożeniach, a także nieprzygotowaniu pracowników do pracy.

Obok trudnych problemów, związanych m.in. z niedostosowaniem maszyn do minimalnych wymagań, występowały nieprawidłowości (np. brak instrukcji bhp na stanowiskach pracy, nieokreślenie szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych), których usunięcie nie wymagało nakładów finansowych, a jedynie znajomości przepisów bhp. Wynikało to z **braku nadzoru** oraz niewywiązywania się z zadań nałożonych na służbę bhp. **Kontrole wykazały także, że w co piątym kontrolowanym zakładzie pracodawcy nie utworzyli służby bhp.**

Ponadto stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pomieszczeń higienicznosanitarnych (26%), obiektów i pomieszczeń pracy (16%), m.in. niewłaściwy stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy w zakładzie górniczym, nieoznaczony tablicami ostrzegawczymi teren zakładu górniczego, wyrobisk górniczych oraz miejsc składowania; niewłaściwa eksploatacja urządzeń i instalacji energetycznych (23%).

Należy zaznaczyć, że inspektorzy pracy prowadzili wspólne kontrole z inspektorami okręgowych urzędów górniczych, a także informowali OUG o stwierdzonych nieprawidłowościach, dotyczących m.in.: użytkowania maszyn nieujętych w dokumentacji eksploatacyjnej złoża (planie ruchu), prowadzenia szkoleń z zakresu bhp przez jednostkę nieposiadającą zgody dyrektora OUG na prowadzenie tych szkoleń, braku dozoru nad pracami przez osoby z kwalifikacjami górniczymi.

Według inspektorów pracy **przyczyny** nieprawidłowości to:

- wyeksploatowany park maszynowy;
- niedokonywanie okresowych przeglądów maszyn i urządzeń technicznych;
- nieznanostwo lub lekceważenie przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów bhp;
- przedkładanie wyniku finansowego firmy nad poprawę stanu bhp;
- brak lub niedostateczny nadzór nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy ze strony pracodawców;
- niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków przez służbę bhp;
- tolerowanie przez osoby nadzorujące prace odstępstw od zasad bezpiecznego wykonywania pracy.

Pracodawcy wskazują zaś w szczególności na: brak środków finansowych na przeprowadzenie re-

montów maszyn i urządzeń technicznych, wysokie koszty pracy, a także problemy z pozyskaniem pracowników posiadających dostateczną wiedzę i kompetencje zawodowe.

W ocenie inspektorów pracy konieczne jest zmobilizowanie pracodawców do wywiązywania się z obowiązku dostosowania maszyn do minimalnych wymagań oraz do dokonywania okresowych przeglądów maszyn i urządzeń. **Wzmocnienia wymaga nadzór nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy ze strony pracodawców, kadry kierowniczej i służby bhp.** Trwała poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach wydobywających kopaliny pospolite wymaga zarazem **inwestycji** eliminujących przestarzałe i niebezpieczne maszyny i urządzenia techniczne.

12. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych

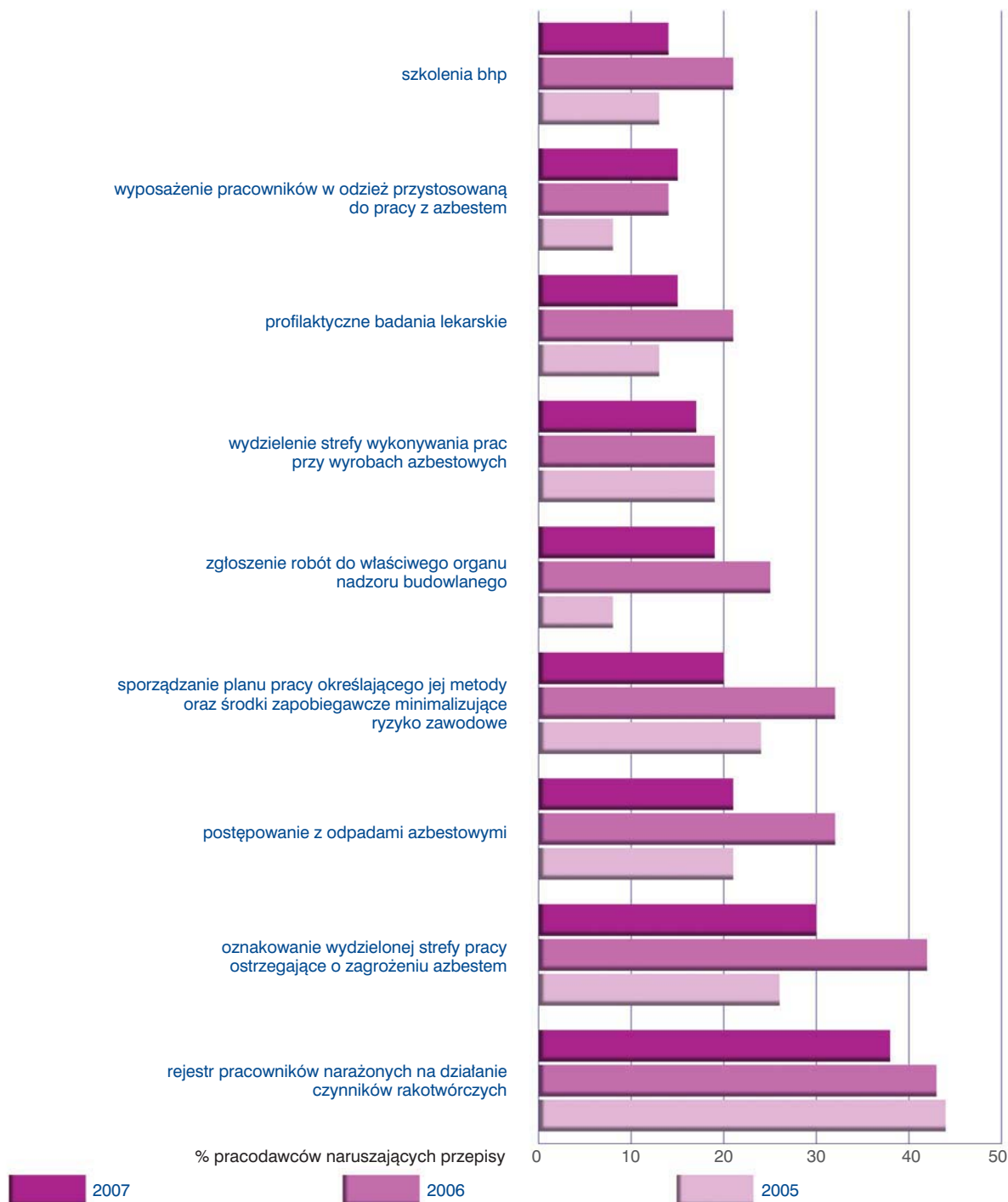
W 2007 r. skontrolowano 164 zakłady zajmujące się usuwaniem wyrobów zawierających azbest – zarówno wyrobów twardych (azbestowo – cementowych), jak i miękkich – z budynków mieszkalnych oraz obiektów przemysłowych. Zatrudniały one ponad 4 tys. pracowników. **Bezpośrednio w narażeniu na azbest pracowało 787 osób.**

Wyniki kontroli wskazują, że skala najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości jest wysoka. Niemniej jednak **w stosunku do roku 2006 odnotowano poprawę** (co wyraźnie ilustruje wykres).

Nadal jednak wielu pracodawców (19%) nie zgłasza wykonywanych prac związanych z azbestem nadzorowi budowlanemu i inspekcji pracy. W ten sposób starają się oni uniknąć kontroli, co uzasadnia przypuszczenia, że prace wykonywane są niezgodnie z przepisami bhp. Jest to szczególnie niepokojące, bowiem usuwanie wyrobów zawierających azbest (pokryć dachowych, płyt elewacyjnych lub płyt chłodni kominowych, kształtek ciągów wentylacyjnych i zspowych, rur kanalizacyjnych, jak również otulin izolacji termicznych itp.) z obiektów budowlanych i przemysłowych odbywa się zwykle w przestrzeni publicznej.

Każde zaniedbanie rozszerza krąg osób zagrożonych, tym bardziej że prawie co trzeci pracodawca nie oznakował terenu prac z azbestem, a co szósty pracodawca nie wydzielił nawet takiej strefy. Brak informacji o zagrożeniu pyłem azbestu, a także nieprawidłowości w organizowaniu i wykonywaniu tych robót oraz w postępowaniu z odpadami azbestowymi zwiększają prawdopodobieństwo narażenia nie tylko pracowników, ale również osób postronnych.

Wykres 53. Usuwanie azbestu – naruszenia przepisów



Podczas demontażu płyt azbestowo-cementowych stwierdzano prowadzenie prac bez środków ochrony indywidualnej, jak również bez jakiegokolwiek odzieży ochronnej i roboczej. **Nagminną praktyką są zaniechania w dopasowywaniu ochron układu oddechowego indywidualnie dla każdego pracownika.** Niepokoić musi nieprowadzenie reje-

strów pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych (ok. 40%), co w przyszłości może utrudniać lub uniemożliwiać orzekanie chorób zawodowych.

Podkreślić należy, że 31% pracodawców zarówno plany pracy z azbestem, jak i ocenę ryzyka zawodowego wykonało w sposób powierzchowny, bez

jakiegokolwiek analizy zagrożeń i określenia środków minimalizujących narażenie.

Z ustaleń inspektorów pracy wynika, że nieprawidłowości występują najczęściej w przedsiębiorstwach rozpoczynających prace z azbestem, bez właściwego przygotowania zawodowego do wykonywania tego rodzaju robót.

W Polsce nie ma bowiem obowiązku sprawdzania umiejętności prowadzenia robót związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest przed rozpoczęciem tej działalności. Brakuje też sankcji w stosunku do wykonawców, którzy prowadzą je nieprawidłowo, np. przez odebranie pozwolenia na wytworzenie odpadów niebezpiecznych.

Według inspektorów pracy **przyczyną** nieprawidłowości to przede wszystkim: **wyбір – przez inwestorów – wykonawców oferujących najniższą cenę**, bez analizy możliwości technicznych i doświadczenia wykonawcy, co skłania ich do ograniczania do minimum środków przeznaczanych na bezpieczeństwo i higienę pracy; brak szkoleń lub ich niski poziom (zarówno pracodawców, jak i pracowników), a także nieznaną prawo lub lekceważenie przepisów.

Natomiast w opinii pracodawców zasadniczym powodem nieprawidłowości jest mnogość przepisów.

Skala i rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości wskazują na potrzebę:

- ukierunkowania kontroli na podmioty rozpoczynające prace z azbestem, ponieważ u nich występuje najwięcej nieprawidłowości;
- prawnego uregulowania – na wzór książeczek spawacza – problemu rejestrowania prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z czynnikami o działaniu rakotwórczym oraz rejestrowania pracowników zatrudnionych w warunkach narażenia na działanie czynników rakotwórczych. Główny Inspektor Pracy wystąpił w tej sprawie do Ministra Zdrowia.

13. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których stosowane są (wytwarzane, magazynowane) substancje i preparaty chemiczne stwarzające zagrożenie pożarem i wybuchem

W 2007 r. skontrolowano 396 zakładów, głównie spoza branży chemicznej, zatrudniających ponad 52 tys. osób, w tym 3665 na 903 stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa. Największą grupę (307 zakładów – 78%) stanowią zakłady, w których prowadzono natryskiwanie lub napylenie powierzchni oraz inne prace malarsko-lakierownicze z użyciem substancji i preparatów tworzących z powietrzem mieszaniny wybuchowe.

Inspektorzy ustalili, że w ponad 70% kontrolowanych zakładów pracodawcy **nie dokonali oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej**, a w co drugim zakładzie, w którym ocenę przeprowadzono, nie była ona kompleksowa. **Dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem nie posiadało ponad 82% skontrolowanych zakładów**, w tym także 6 z 15 skontrolowanych zakładów *sewoskich*, które w rozumieniu *ustawy Prawo ochrony środowiska i dyrektywy Seveso II* zostały zaklasyfikowane do zakładów o dużym lub zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Niedokonywanie oceny ryzyka oraz brak dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem budzić muszą uzasadniony niepokój, czy rzeczywiście stanowiska i miejsca pracy, narzędzia pracy, urządzenia zabezpieczające i alarmujące są zaprojektowane, używane i konserwowane z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa obowiązujących w atmosferach wybuchowych.

Podczas kontroli inspektorzy pracy stwierdzali też, iż szczególnie w mniejszych zakładach, w których zadania służby bhp wykonują firmy zewnętrzne, istotny dla bezpieczeństwa problem, jakim jest zabezpieczenie stanowisk pracy przed wybuchem, często był niezauważany. Na przykład 815 pracowników nie wyposażono w odzież i obuwie z materiałów antyelektrostatycznych niepowodujących wyładowań, w wyniku których mogłoby nastąpić zainicjowanie wybuchu, zaś w przypadku 66 pomieszczeń, w których mogły wystąpić atmosfery wybuchowe, powierzchnie podłóg wykonano z materiałów powodujących wyładowania elektrostatyczne lub iskry mechaniczne.

Szczegółowe dane liczbowe dot. najczęściej występujących nieprawidłowości przedstawiono na wykresie.

W wyniku kontroli ujawniono także inne nieprawidłowości, w tym m.in.:

- w miejscach, gdzie mogą wystąpić atmosfery wybuchowe użytkowano 184 urządzenia i systemy zabezpieczające, dobrane niezgodnie z kategoriami właściwymi dla stref zagrożenia wybuchem oraz 111 maszyn i urządzeń w nieodpowiednim stanie technicznym;
- w co trzecim zakładzie nie opracowano i nie udostępniono pracownikom instrukcji bhp dotyczących prowadzonych procesów technologicznych;
- nie uwzględniono zagrożenia wybuchem w ocenie ryzyka zawodowego dla 522 stanowisk pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa oraz nie poinformowano 981 pracowników o ryzyku zawodowym wiążącym się z wykonywaną pracą;
- nie dokonano przed przekazaniem 322 stanowisk pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa, ich oceny pod względem zastosowanych

- zabezpieczeń zapobiegających zainicjowaniu wybuchu i ograniczających jego skutki;
- w co piątym zakładzie nie zapewniono właściwej wentylacji pomieszczeń, w których może wystąpić atmosfera wybuchowa (nieprawidłowość występowała na 98 stanowiskach pracy), jak również w co piątym – właściwego oświetlenia elektrycznego stanowisk pracy, obiektów i pomieszczeń, gdzie atmosfera ta może wystąpić;
 - w co piątym zakładzie magazyny nie były przystosowane do rodzaju magazynowanych substancji i preparatów chemicznych;
 - w co piątym zakładzie, uwzględniając występujące zagrożenie wybuchem i pożarem, nie wyposażono jego terenu w odpowiednie znaki drogowe i informacyjno-ostrzegawcze oraz także w co piątym nie oznakowano wyraźnie dróg ewakuacyjnych;
 - w co piątym zakładzie nie przestrzegano wymagań ochrony elektrostatycznej w przestrzeniach zewnętrznych zagrożonych wybuchem;
 - w co ósmym zakładzie nie było ochrony odgromowej obiektów, dla których takie instalacje są wymagane.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że najpowszechniej występują nieprawidłowości dotyczące wymogów formalnoprawnych. Sprawy te traktowane są bowiem przez pracodawców jako mniej istotne, drugorzędne, co świadczy o niedocenianiu istotnego ich wpływu na organizację i bezpieczeństwo pracy.

Konieczność wydania decyzji nakazowych zaszła aż w 98% skontrolowanych zakładów. W 172 podmiotach gospodarczych wszczęto postępowania w sprawie popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika. W ramach działań prewencyjnych, w trakcie prowadzonych kontroli, inspektorzy pracy udzielili pracodawcom ponad 680 porad prawnych i 1,6 tys. technicznych.

Zaznaczyć należy także, że przepisy rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa są niespójne m.in. z dyrektywą 1999/92/WE Parlamentu Europejskiego z dnia 16 grudnia 1999 roku w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa oraz rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 21 kwietnia 2006 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, obiektów budowlanych i terenów. Z tego względu budzą wątpliwości interpretacyjne, co utrudnia pracodawcom przestrzeganie ich postanowień. O ich nowelizację występował Główny Inspektor Pracy w styczniu 2007 roku.

Pracodawcy jako przyczyny naruszeń prawa wskazywali m.in.:

- złożoność i niejednoznaczność obowiązujących przepisów prawa;

Wykres 54. Substancje i preparaty chemiczne stwarzające zagrożenie pożarem i wybuchem – naruszenia przepisów



- trudną sytuację na rynku wymuszającą uzyskanie wysokiej konkurencyjności przy jednoczesnym odpływie wysoko wykwalifikowanej kadry do innych krajów oferujących wyższe płace;
- wysokie koszty pracy oraz analiz dotyczących identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka związanego z występowaniem zagrożenia wybuchem.

Natomiast według inspektorów pracy **przyczyny** nieprawidłowości to głównie:

- niezajomość obowiązujących regulacji prawnych i brak dostatecznej wiedzy u pracodawców, osób pełniących zadania służby bhp oraz nadzoru technicznego;
- lekceważące podejście części pracodawców do problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz traktowanie jako drugorzędnych spraw formalno-prawnych dotyczących *bezpieczeństwa biernego*;
- przeświadczenie pracodawców, że wyposażenie w nowoczesne i kosztowne urządzenia techniczne i instalacje (np. nowe kabiny lakiernicze) oraz stosowanie coraz bezpieczniejszych substancji i preparatów chemicznych wystarczy do zapewnienia właściwego poziomu bezpieczeństwa;
- nierzetelnie przeprowadzane szkolenia w dziedzinie bhp.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- sfinalizowania prac nad nowym *rozporządzeniem Ministra Gospodarki w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej*;
- upowszechniania i pogłębiania wśród pracodawców, służb bhp i pracowników wiedzy dotyczącej stosowania materiałów niebezpiecznych, ze szczególnym zwróceniem uwagi na właściwości pożarowo-wybuchowe;
- objęcia kontrolami kolejnych zakładów, głównie spoza branży chemicznej, magazynujących niebezpieczne substancje chemiczne lub prowadzących procesy technologiczne charakteryzujące się występowaniem substancji i preparatów chemicznych tworzących z powietrzem mieszaniny wybuchowe, m.in. dużych zakładów obróbki drewna (tartaki), zakładów branży cukrowniczej, młynów, wytwórni betonu komórkowego.

14. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w firmach zajmujących się zbiórką odpadów komunalnych

W 2007 r. skontrolowano 310 zakładów prowadzących działalność w zakresie odbierania odpadów komunalnych od właścicieli nieruchomości. Zatrudniały one 17,8 tys. pracowników, w tym prawie 5,3 tys. bezpośrednio przy zbieraniu odpadów komunalnych.

Większość stanowiły zakłady zatrudniające do 50 pracowników (60%).

Wyniki kontroli wskazują na **bardzo zróżnicowany stan przestrzegania przepisów** prawa pracy – od zakładów, w których stwierdzano tylko pojedyncze nieprawidłowości, do zakładu wymagającego wydania decyzji o zaprzestaniu działalności w zakresie obejmującym wykonywanie prac związanych z sortowaniem i przeładunkiem odpadów oraz wykonywaniem napraw użytkowanych urządzeń mechanicznych. Szczegółowe informacje nt. najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości przedstawia wykres.

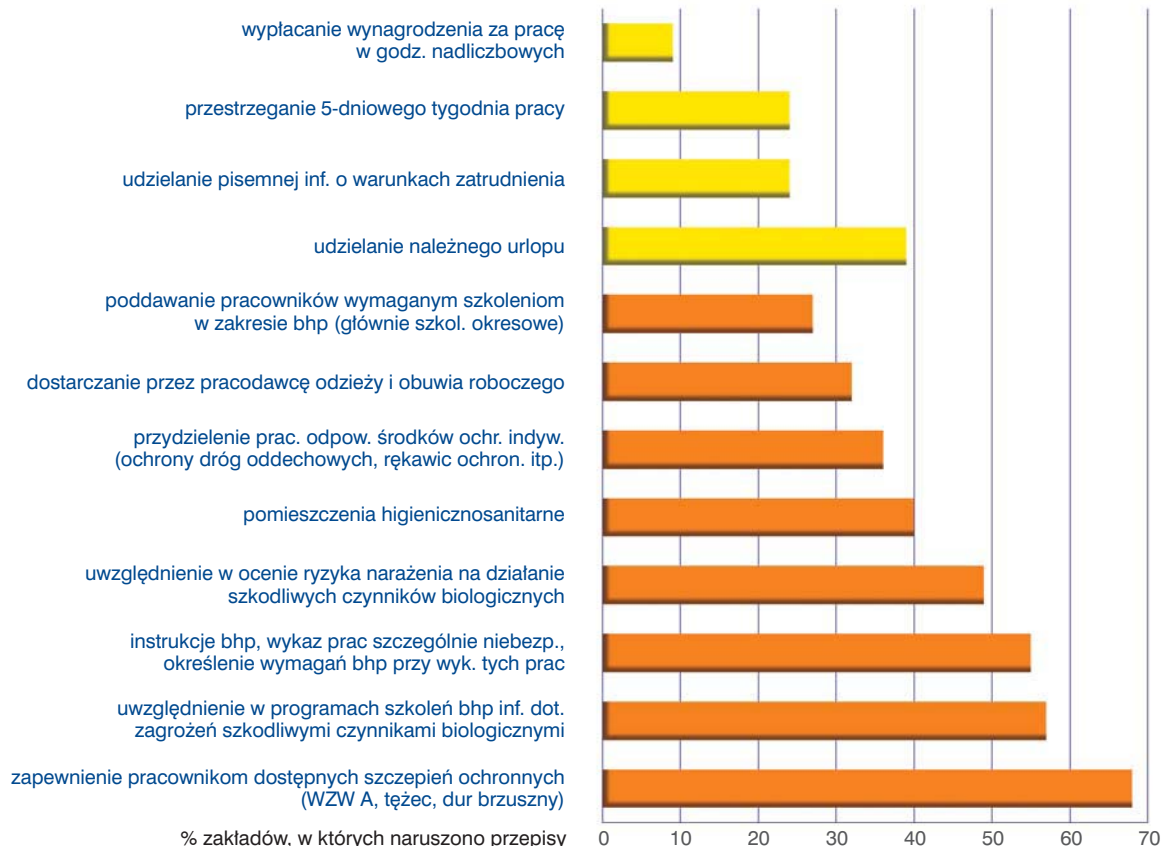
Zdecydowanie najgorzej inspektorzy ocenili ochronę przed zagrożeniami szkodliwymi czynnikami biologicznymi.

Prawie połowa pracodawców nie uwzględniła w **ocenie ryzyka** zawodowego narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych, a 20% pracodawców w ogóle nie dokonało oceny ryzyka. W rezultacie **pracownicy wykonujący prace związane bezpośrednio ze zbiórką odpadów nie posiadali pełnej wiedzy o zagrożeniach występujących na stanowiskach pracy**. Skutkowało to również niepodjęciem działań prewencyjnych przez pracodawców. Prawie połowa pracodawców (u 68% kontrolowanych pracodawców) **nie miała możliwości skorzystania ze szczepień ochronnych**, które zostały wskazane do wykonania przepisami prawa.

Aż w 27% zakładów pracodawcy nie dopełnili obowiązku poddania pracowników wymaganym szkoleniom bhp. **Co drugi pracodawca nie uwzględnił w programach szkoleń zagadnień związanych z zagrożeniami szkodliwymi czynnikami biologicznymi oraz problematyki obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego**. Na skutek braku szkolenia bhp lub pominięcia w programach szkoleń ww. kwestii pracownicy zatrudnieni przy zbiórce odpadów komunalnych nie nabyli niezbędnej wiedzy o bezpiecznych sposobach wykonywania powierzonych im prac. W połączeniu z niskim poziomem ich ogólnego wykształcenia było to przyczyną lekceważącego podchodzenia do zasad bhp.

Poważnym problemem jest nagminne niepodawanie lekarzom sprawującym profilaktyczną opiekę medyczną informacji na temat wszystkich zagrożeń. 62% pracodawców nie zamieszczało w skierowaniach informacji o wykonywaniu pracy w warunkach obciążających układ mięśniowo-szkieletowy oraz w narażeniu na działanie szkodliwych czynników biologicznych, co uniemożliwiało lekarzom sprawującym opiekę profilaktyczną nad pracownikami dokonanie właściwej oceny. Należy zaznaczyć, iż podstawą tych ustaleń, w większości przypadków, są jedynie stosowne oświadczenia pracodawców. Brak jest bowiem regulacji prawnych obligujących pracodawców do przechowywania kopii wydanych pracownikom skierowań na profilaktyczne badania lekarskie.

Wykres 55. Zbiórka odpadów komunalnych – naruszenia przepisów



Problemem o szczególnym znaczeniu w tego rodzaju zakładach jest brak właściwego zaplecza higienicznosanitarnego. Co trzeci pracodawca nie zapewnił ekipom zbierającym odpady odpowiednich pomieszczeń higienicznosanitarnych, a co drugi nie wyposażył tych pomieszczeń w wymagane urządzenia. **Co trzeci pracodawca nie zapewnił ekipom zbierającym odpady dostępu do bieżącej wody.** Zdarzały się również przypadki użytkowania szatni niezgodnie z przeznaczeniem, np. w szatni urządzone miejsce do spożywania posiłków.

Brak wiedzy o działaniu szkodliwych czynników biologicznych skutkowało również zatrudnianiem pracowników we własnej odzieży.

W 36% kontrolowanych zakładów **środki ochrony indywidualnej nie były dobierane pod kątem ochrony przed działaniem szkodliwych czynników biologicznych.** Pracownicy zatrudnieni przy zbiórce odpadów przeważnie wyposażani byli w rękawice chroniące jedynie przed otarciami naskórka, a nie przed szkodliwymi czynnikami biologicznymi. Brak było masek chroniących drogi oddechowe, okularów oraz hełmów ochronnych.

W 23% kontrolowanych zakładów stwierdzono, że kabiny eksploatowanych pojazdów są nieprzystosowane do łatwego czyszczenia, a w 19% **nie prowadzi się ich regularnego czyszczenia i dezyn-**

fekcji. Część z nich nie spełniała również wymagań w zakresie stanu technicznego pokrycia siedzisk. Nieprawidłowości takie skutkują gromadzeniem się i namnażaniem organizmów chorobotwórczych, powodując wzrost zagrożenia szkodliwymi czynnikami biologicznymi.

32% kontrolowanych pracodawców nie dostarczyło zatrudnionym pracownikom odzieży oraz obuwia roboczego, a 57% **nie zapewniło bezpiecznych warunków odkażania, czyszczenia,** a w razie konieczności – niszczenia odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej, które uległy skażeniu materiałem biologicznym. Pracodawcy wypłacali pracownikom ekwiwalent pieniężny w zamian za pranie skażonej biologicznie odzieży roboczej we własnym zakresie (w domu), co stwarzało dodatkowe zagrożenie przeniesienia źródeł chorób poza teren zakładu.

Ustalenia w zakresie prawnej ochrony pracy wskazują, iż **znaczącym problemem, z którym borykają się pracodawcy, są braki kadrowe, które wpływają równocześnie na organizację pracy.** Świadczą o tym stwierdzone nieprawidłowości w zakresie udzielenia urlopów wypoczynkowych oraz przestrzega-

nia przepisów o czasie pracy, w szczególności zlecenie pracy w warunkach przekroczenia norm czasu pracy.

Najczęstsze **przyczyny** naruszeń prawa:

W ocenie pracodawców:

- brak środków finansowych na zapewnienie właściwych warunków pracy, a także na przeprowadzanie szczepień ochronnych, zakup nowych środków ochrony indywidualnej itp.,
 - brak dostępu do aktualnych przepisów prawa pracy;
 - nieliczne i mało dostępne publikacje informujące o zagrożeniach szkodliwymi czynnikami biologicznymi oraz o obciążeniu układu mięśniowo-szkieletowego;
 - brak możliwości kontroli ekip wykonujących pracę w terenie;
 - stosunkowo drogi tabor specjalny do zbiórki i przewozu odpadów komunalnych (co zmusza pracodawców do użytkowania przestarzałych samochodów, bardzo często wycofanych z eksploatacji w krajach zachodnich).
- W ocenie inspektorów pracy:
- brak dostatecznej wiedzy o zagrożeniach powodowanych przez szkodliwe czynniki biologiczne oraz ich lekcważenie zarówno przez pracodawców, jak i przez pracowników;
 - brak lub niska jakość szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy – nieuwzględnianie w programach szkoleń niezbędnej tematyki adekwatnej do zagrożeń występujących na stanowiskach pracy;
 - mała operatywność służby bhp i brak dostatecznego jej przygotowania w zakresie wymogów bhp dotyczących czynników biologicznych występujących w procesie technologicznym;
 - korzystanie w ograniczonym stopniu z pomocy lub konsultacji osób oraz jednostek wyspecjalizowanych;
 - chęć obniżenia kosztów pracy, np. nieewidencjonowanie przepracowanego czasu pracy, w tym pracy w godzinach nadliczbowych, naruszanie przepisów o urloпах wypoczynkowych.

W ramach działań prewencyjnych inspektorzy pracy **informowali inne organa nadzoru** i kontroli o stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowościach. I tak:

- do Urzędu Dozoru Technicznego skierowano 16 pism informujących o braku decyzji zezwalających na eksploatację urządzeń poddodorowych;
- do Państwowej Inspekcji Sanitarnej skierowano 7 pism informujących m.in. o braku przystosowania wnętrza kabin pojazdów do łatwego czyszczenia, braku dopływu bieżącej wody do pomieszczeń higienicznosanitarnych, nieprowadzeniu dezynfekcji pojemników, kontenerów na odpady oraz pojazdów specjalistycznych;

- do nadzoru budowlanego skierowano 3 pisma informujące m.in. o braku pozwolenia na użytkowanie obiektów budowlanych np. składu makułatury;
- do Inspekcji Ochrony Środowiska skierowano 1 pismo informujące o braku decyzji zezwalającej na prowadzenie działalności w zakresie odbierania odpadów komunalnych od właścicieli nieruchomości.

Wysoka skala naruszeń przepisów oraz zagrożeń uzasadnia potrzebę:

- prowadzenia dalszych działań kontrolnych oraz informacyjno-doradczych w zakładach zajmujących się zbiórką odpadów komunalnych, ponieważ zmuszają one pracodawców do podejmowania konkretnych działań skutkujących poprawą warunków pracy;
- podjęcia działań promocyjnych, polegających na informowaniu pracodawców o rzeczywistych zagrożeniach ze strony czynników biologicznych oraz o sposobach przeciwdziałania im, m.in. poprzez szczepienia ochronne;
- znowelizowania *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 pracowników* przez wprowadzenie przepisu zobowiązującego pracodawców do przechowywania w aktach osobowych pracownika kopii skierowania na profilaktyczne badania lekarskie. W tej sprawie Główny Inspektor Pracy wystąpił do Ministra Pracy, który w odpowiedzi poinformował, że Minister Zdrowia przygotował projekt nowelizacji *rozporządzenia 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*, wprowadzający obowiązkowy wzór skierowania na badanie profilaktyczne oraz obowiązek przechowywania kopii skierowania w aktach osobowych pracownika.

15. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (z wyłączeniem zakładów branży chemicznej)

W 2007 r. skontrolowano 679 pracodawców, zatrudniających ponad 100 tys. osób, w tym 27 tys. kobiet i 328 pracowników młodocianych. Bezpośrednio z chemikaliami pracowało prawie 13 tys. osób. Wśród

skontrolowanych zakładów większość (60%) stanowiły zakłady małe i średnie (do 49 pracowników). Były wśród nich m.in. pralnie odzieży, drukarnie i zakłady poligraficzne, firmy uzdatniające wodę pitną i basenową, zakłady wykonujące prace malarskie oraz lakierowanie wyrobów z drewna i metalu.

Wyniki kontroli wskazują, że **pracodawcy nie dysponują informacjami niezbędnymi do pełnej identyfikacji występujących w zakładzie niebezpiecznych czynników chemicznych, w tym o właściwościach rakotwórczych**, a także osób pracujących w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi. 30% pracodawców nie typuje do pomiarów chemicznych czynników szkodliwych lub typuje je nieprawidłowo (w 2006 r. – 18%), ponieważ nie potrafi ich właściwie zidentyfikować na stanowiskach pracy, a także ze względów finansowych. W co piątym zakładzie, w którym dokonano pomiaru, nie prowadzono dokumentacji z pomiarów (rejestr i karta pomiaru) lub prowadzono ją w sposób niezgodny z przepisami.

Szczególnie niepokojące są nieprawidłowości w zakresie informowania o zagrożeniu związanym z niebezpiecznymi chemikaliami, w tym o działaniu rakotwórczym i mutagennym. Prawie połowa pracodawców nie zapewniła pracownikom niezbędnych informacji w tym zakresie. Niewystarczające jest zwłaszcza informowanie o zagrożeniach chemicznych osób spoza zakładu. Aż 45% kontrolowanych zakładów w programach szkoleń nie uwzględniło problematyki zagrożeń chemicznych i sposobów ochrony przed nimi.

O braku wiedzy pracowników i osób nadzorujących prace świadczy m.in. palenie papierosów w pobliżu miejsc występowania preparatów palnych i wybuchowych lub miejsc zagrożenia wybuchem, przechowywanie substancji chemicznych w pojemnikach po środkach spożywczych, pranie w domu odzieży zanieczyszczonej chemikaliami, w tym także o działaniu rakotwórczym.

Brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego stwierdzono w 22% kontrolowanych zakładów (w 2006 r. – 14%). Nieprawidłowość dotyczyła 12% ocenianych stanowisk pracy. Należy podkreślić, że **w 2/3 kontrolowanych zakładów ocena ta dla ponad połowy stanowisk pracy dokonywana była bardzo powierzchownie i często nieadekwatnie do istniejących warunków pracy.** Pomijano bardzo istotne elementy, m. in.: zagrożenie wynikające z właściwości substancji niebezpiecznych, w tym rakotwórczych i mutagennych, ilość i częstotliwość używanych substancji, rodzaj i czas trwania narażenia, sposób wykonywania pracy oraz czynności, przy których mógł nastąpić wzrost narażenia na czynniki chemiczne (remont, naprawy urządzeń, awarie).

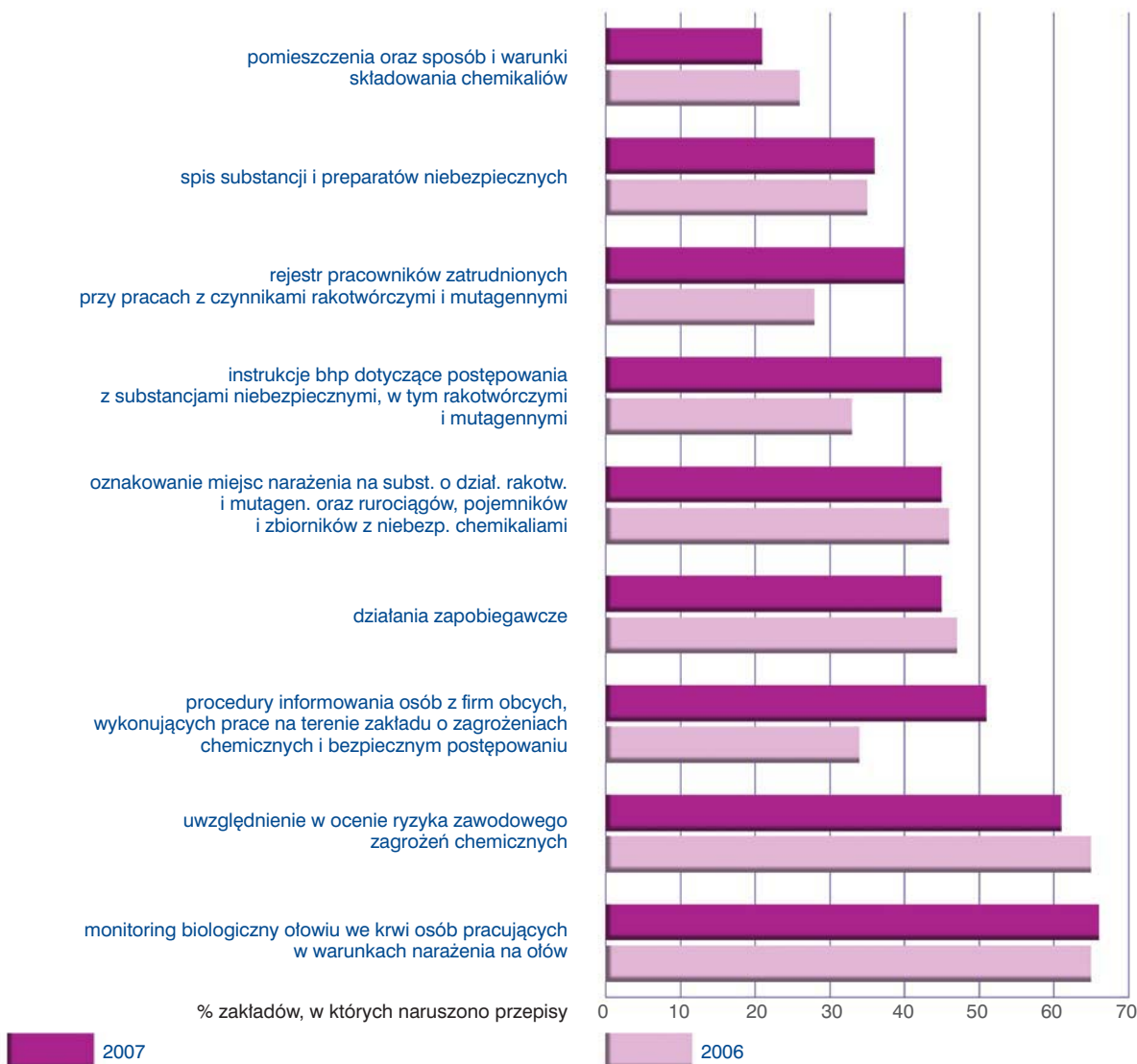
Działania zapobiegawcze – organizacyjne i techniczne – podejmowali prawie wszyscy kontrolowani pracodawcy, choć w bardzo różnym zakresie i niewystarczającym stopniu. **Wielu pracodawców nie zapewnia natrysków ratunkowych i myjek do przemywania oczu w pobliżu stanowisk pracy, na których występuje niebezpieczeństwo obłania środkami żrącymi lub zapalenia odzieży na pracowniku** (2007 r. – 45%, w 2006 r. – 39%). Ponadto co czwarty pracodawca nie zapewnił szatni przepustowej, ponieważ wymagania przepisów są niejednoznaczne i w praktyce różnie interpretuje się co oznacza np. zapis „dla pracowników mających kontakt z substancjami trującymi”.

W 34% (w 2006 r. – 31%) kontrolowanych zakładów pracodawcy **nie wyposażyli pracowników w środki ochrony indywidualnej** na stanowiskach, które ze względu na wykonywane prace z niebezpiecznymi chemikaliami tego wymagały. Nie zawsze też środki te były właściwie dobrane i prawidłowo stosowane. Co czwarty kontrolowany pracodawca nie zapewnił prania zabrudzonej chemikaliami odzieży ochronnej lub roboczej.

Pracodawcy na ogół wywiązują się z obowiązku zapewnienia opieki profilaktycznej pracownikom zatrudnionym przy pracach w kontakcie z substancjami i preparatami niebezpiecznymi. **Wątpliwości budzi nadal jakość tych badań, bowiem lekarze nie otrzymują od pracodawców (37%) informacji o występujących na stanowiskach pracy zagrożeniach związanych z wykonywaniem pracy przy użyciu niebezpiecznych chemikaliów**, w tym również o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. Niezadowalająca jest także współpraca pracodawców (zwłaszcza w zakładach, w których występują czynniki chemiczne o właściwościach rakotwórczych) z lekarzami sprawującymi profilaktyczną opiekę lekarską. Inspektorzy pracy ustalili, że lekarze z reguły nie zapoznawali się osobiście z warunkami na stanowiskach pracy.

Monitoringiem biologicznym, obejmującym pomiar stężenia ołowiu we krwi osób narażonych, nie zostało objętych 225 pracowników (66%) w 2/3 zakładów, w których wykonywano prace z ołowiem i jego związkami. Przyczyną było nie poinformowanie lekarzy sprawujących profilaktyczną opiekę lekarską o występowaniu ołowiu, a czasem – mimo znajomości warunków pracy – uznanie za niekonieczne przeprowadzenie takiej analizy. Formalistyczne podejście do profilaktycznych badań lekarskich wynika m.in. z niedoskonałego prawa w tym zakresie, które pilnie wymaga weryfikacji. Główny Inspektor Pracy w 2007 r. występował w tej sprawie do Ministra Zdrowia.

Wykres 56. Bezpieczeństwo pracowników zw. z występowaniem czynników chemicznych – naruszenia przepisów



Gorsze wyniki kontroli wiążą się głównie z objęciem w 2007 r. dwukrotnie większej liczby **zakładów małych i średnich** w stosunku do roku 2006. Ponadto w zakładach tych, wg opinii inspektorów pracy, **zadania służby bhp nie są właściwie wypełniane**. Powierzano je przeważnie podmiotom zewnętrznym, prowadzącym działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu doradztwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla zakładów o bardzo zróżnicowanym profilu działalności. Najczęściej nie radzą sobie z problemami w zakresie zagrożeń związanych z czynnikami chemicznymi.

Szczegółowe dane dot. najważniejszych nieprawidłowości przedstawiono na wykresie.

W ocenie inspektorów pracy **przyczyny** nieprawidłowości to:

- niedostateczna znajomość przez pracodawców przepisów regulujących problematykę bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób wykonujących prace z niebezpiecznymi chemikaliami, w szczególności z czynnikami o działaniu rakotwórczym i mutagennym oraz działającymi szkodliwie na rozrodczość;
- brak dostatecznej wiedzy pracodawców, umożliwiającej prawidłową identyfikację czynników chemicznych występujących w miejscu pracy;
- lekceważenie przez pracodawców wymagań prawnych zobowiązujących do sporządzania spisów i wykazów związanych z użytkowaniem chemikaliów, a także do opracowania instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz magazynowania i składowania;

- brak osób wykonujących zadania służby bhp w specjalizowanych w zakresie zagrożeń związanych z czynnikami chemicznymi.

Pracodawcy natomiast wskazują na:

- brak możliwości bezpłatnego korzystania ze specjalistycznego doradztwa i merytorycznego wsparcia w zakresie bezpieczeństwa chemicznego;
- brak środków finansowych na spełnienie wymagań dotyczących przeprowadzenia kosztownych, powtarzanych okresowo, pomiarów i badań czynników szkodliwych na stanowiskach pracy;
- brak prawnych instrumentów finansowych zachęcających do inwestowania w bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników (np. możliwość odliczania nakładów ze składek ZUS na Fundusz Pracy, niskooprocentowane kredyty);
- brak publikacji, mających charakter poradników dla pracodawców, na temat wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób wykonujących prace z niebezpiecznymi chemikaliami, w tym oceny ryzyka zawodowego przy tych pracach.

Wyniki kontroli wskazują, że wnioski legislacyjne zgłoszone w 2006 r. nadal są aktualne. Ponadto konieczne jest:

- uporządkowanie i ujednoczenie nazewnictwa dotyczącego chemicznych czynników niebezpiecznych, stosowanego w załączniku nr 3 „Wymagania dla pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych” *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy*;
- prowadzenie przez PIP działań informacyjnych w zakresie bezpieczeństwa związanego z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych, w celu uświadomienia pracodawcom, w szczególności małym i średnim, a także partnerom społecznym oraz pracownikom powagi zagrożeń oraz możliwości ochrony przed nimi.

16. Bezpieczeństwo pracowników narażonych na hałas i drgania mechaniczne

W 2007 r. skontrolowano 697 zakładów, w których występował hałas oraz 198 – gdzie zidentyfikowano drgania mechaniczne. W narażeniu na hałas pracowało ponad 50 tys. osób (42% ogółu zatrudnionych), w tym 34% w warunkach ekspozycji o wielkości powyżej najwyższego dopuszczalnego natężenia (NDN). Na drgania mechaniczne narażonych było prawie 6 tys. osób (12% ogółu zatrudnionych), w tym w narażeniu na drgania miejscowe powyżej wartości NDN – 25%, a na drgania ogólne – 16%. Wśród skontrolowanych zakładów były m.in. zakłady odlewnicze

oraz zakłady produkujące: meble, betonowe wyroby budowlane, wyroby włókiennicze, artykuły spożywcze. Połowę stanowiły zakłady małe, zatrudniające do 49 pracowników. Najważniejsze informacje nt. stwierdzonych nieprawidłowości przedstawiono na wykresie.

Pomiarów hałasu nie dokonało 5% pracodawców, a drgań mechanicznych – 10%. Niepokoić jednak muszą ujawnione w niektórych zakładach **praktyki zaniżania czasu ekspozycji w celu uzyskania niższego wyniku końcowego**, uzasadniającego wydłużenie okresu między pomiarami lub nawet niewykonanie pomiarów.

Nieprzestrzeganie 8-godzinnego czasu pracy i **zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych na stanowiskach, na których stwierdzono przekroczenie NDN hałasu lub drgań mechanicznych** dotyczyło 1510 osób (16% ocenianych) narażonych na hałas i 90 (8%) osób narażonych na drgania mechaniczne.

Około połowa kontrolowanych pracodawców – ze względu na przekroczenie wartości NDN hałasu (55%) oraz progu działania drgań mechanicznych (45%) – powinna **opracować i wdrożyć organizacyjno-techniczny program naprawczy**, ale uczynił to zaledwie co trzeci pracodawca. Należy też zaznaczyć, że działania te najczęściej nie miały charakteru kompleksowego, w jak najmniejszym stopniu finansowo obciążały pracodawcę i nie miały istotnego wpływu na obniżenie narażenia na hałas i drgania mechaniczne. Niektórzy pracodawcy obowiązek sporządzenia programu naprawczego potraktowali jako dodatkową formalność.

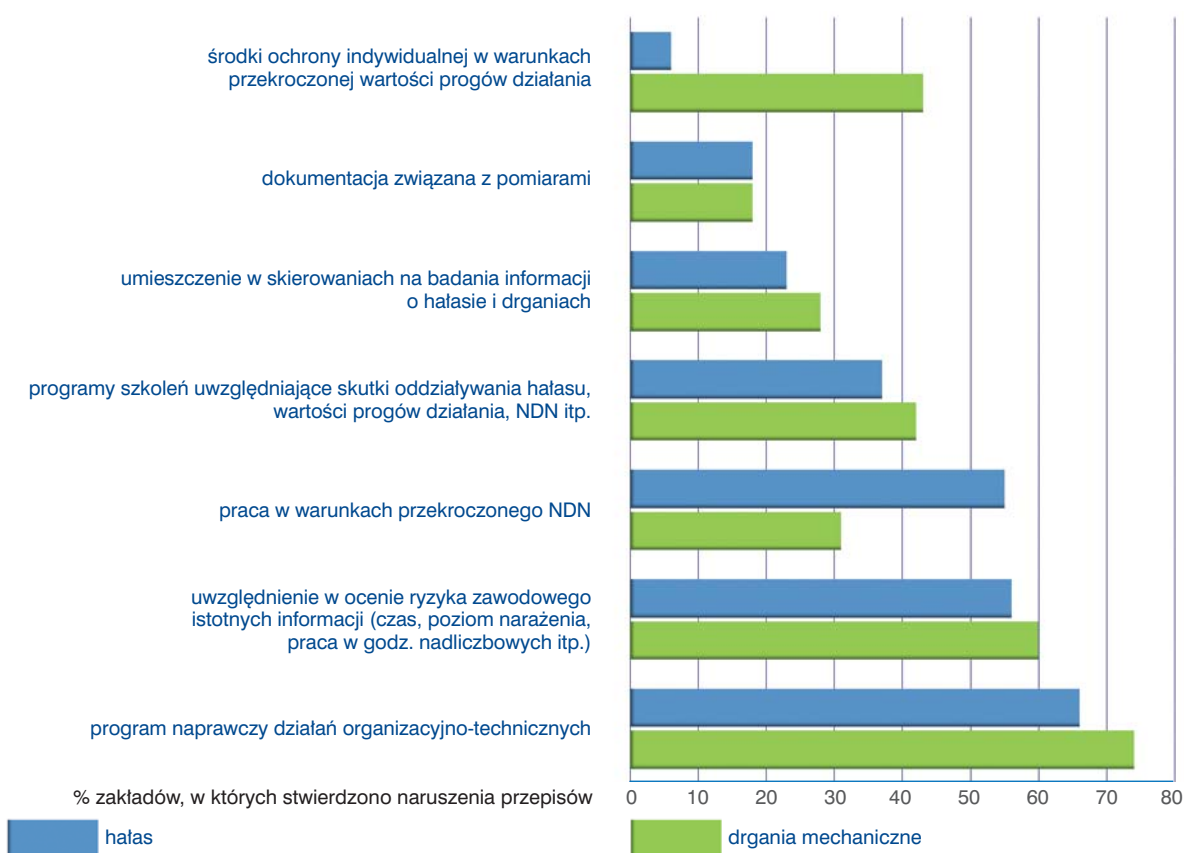
Tylko niewielu pracownikom (3%) wykonującym pracę w warunkach przekroczenia wartości progu działania hałasu nie udostępniano środków ochrony słuchu. **Rękawic chroniących przed drganiami miejscowymi nie miało aż 35% pracowników, co wynikało głównie z niewiedzy pracodawców i osób nadzorujących prace.** Przy doborze ochronników słuchu pracodawcy na ogół nie dysponowali wartościami niezbędnymi do określenia tłumienia dźwięku ochronnika słuchu w odniesieniu do wartości poziomu dźwięku na stanowisku pracy. Nie znali też zaleceń dotyczących doboru, użytkowania, konserwacji codziennej i okresowej zawartych w Polskiej Normie PN-EN 458. W związku z tym nie byli w stanie ustalić rzeczywistego poziomu narażenia pracownika na hałas po uwzględnieniu tłumienia uzyskanego w wyniku stosowania ochrony słuchu. W ocenie inspektorów pracy niemożliwe jest także ustalenie przez pracodawców, czy narażenie indywidualne na drgania mechaniczne nie przekracza wartości NDN, ponieważ brakuje wskazówek, jak ustalać takie narażenie.

Udokumentowanej **oceny ryzyka zawodowego** nie miało 6% ocenianych stanowisk pracy w 11% zakładów. Należy jednak podkreślić, że w ponad połowę

wie kontrolowanych zakładów **ocena ta dokonywana była bardzo powierzchownie i często nieadekwatnie do istniejących warunków**. Nie uwzględniano w niej niektórych istotnych elementów, na przykład informacji o skutkach dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników wynikających z interakcji pomiędzy hałasem i drganiami mechanicznymi, ponieważ nie znano tej zależności. Ponadto informacje o czasie trwania narażenia były niespójne z czasem narażenia udokumentowanym w sprawozdaniach z pomiarów hałasu lub drgań mechanicznych (45% kontrolowanych zakładów).

Informowanie pracowników o rodzajach zagrożeń wynikających z oddziaływania hałasu i drgań mechanicznych jest niewystarczające, w szczególności w małych i średnich zakładach. W 44% zakładów **na 1/3 kontrolowanych stanowisk pracy, na których wielkości NDN hałasu były przekroczone, brak było oznakowania informującego o niebezpieczeństwie i obowiązku stosowania ochronników słuchu**. 30% pracowników narażonych na hałas i drgania mechaniczne poddano szkoleniom, nieuwzględniającym tej specyficznej problematyki.

Wykres 57. Bezpieczeństwo pracowników narażonych na hałas i drgania mechaniczne – naruszenia przepisów



Pracę w warunkach przekroczonego progu działania hałasu i drgań mechanicznych stwierdzono w 80% kontrolowanych zakładów.

Pracodawcy na ogół wywiązują się z obowiązku zapewnienia opieki profilaktycznej pracownikom zatrudnionym w narażeniu na hałas i drgania mechaniczne. Wątpliwości budzi jednak jakość tych badań, bowiem **lekarze nie otrzymują od pracodawców informacji o hałasie na stanowisku pracy (23%) i drganiach mechanicznych (28%), w tym również o aktualnych wynikach badań i pomiarów**. Lekarze najczęściej nie zapoznawali się osobiście z warunkami

mi na stanowiskach pracy. Formalistyczne podejście do profilaktycznych badań lekarskich wynika m.in. z niedoskonałego prawa w tym zakresie.

W ocenie inspektorów pracy istotną **przyczyną** stwierdzonych nieprawidłowości jest niedostateczna znajomość przez pracodawców *rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne*, co wynika z jego nieprzejrzystej formy na skutek połączenia hałasu i drgań mechanicznych w jednym przepisie, a także stosowania zapisów niezrozumia-

tych dla pracodawców. Ponadto sami pracodawcy **lekceważą stosowanie ochrony słuchu** w strefach zagrożonych hałasem, nie są więc dobrym przykładem dla pracowników. **Za małe jest także zaangażowanie osób wykonujących zadania służby bhp w małych i średnich zakładach**, które nie analizują wyników pomiarów hałasu i drgań mechanicznych w kontekście rzeczywistych warunków pracy, co prowadzi m.in. do wykonywania pomiarów tylko na niektórych stanowiskach i niewłaściwego identyfikowania narażenia pracowników na hałas i drgania mechaniczne.

Pracodawcy natomiast, w szczególności zatrudniający do 9 osób, wskazują na duże koszty związane z eliminowaniem lub minimalizowaniem hałasu i drgań mechanicznych. Skarżą się też na brak bezpłatnych poradników (np. w Internecie) nt. wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób wykonujących prace w narażeniu na hałas i drgania mechaniczne.

Wyniki kontroli wskazują konieczność:

- nowelizacji *rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne* m.in. przez doprecyzowanie zapisów dotyczących doboru ochron słuchu, trybu przeprowadzania szkoleń w zakresie odnoszącym się do wyników oceny ryzyka zawodowego;
- prowadzenia przez PIP działań informacyjnych w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia związanego z występowaniem w miejscu pracy hałasu i drgań mechanicznych, ze szczególnym zwróceniem uwagi na ocenę ryzyka zawodowego i dobór ochron słuchu – zbiorowych i indywidualnych.

17. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu spożywczego produkujących napoje (spirytusowe, piwowskie i gazowane)

W 2007 r. skontrolowano 238 zakładów wytwarzających napoje, w tym 67 zakładów wytwarzających napoje spirytusowe oraz 171 zakładów wytwarzających napoje piwowskie i gazowane. Ponadto sprawdzono obsługę amoniakalnych instalacji chłodniczych w 26 zakładach. W skontrolowanych zakładach było zatrudnionych 24,5 tys. osób, w tym 7,9 tys. kobiet i 45 młodocianych.

W zakładach tych w latach 2004–2006 doszło do 1334 wypadków przy pracy (423 – w 2004 r., 427 – w 2005 r., 484 – w 2006 r.), głównie o skutkach lekkich. Miały one najczęściej miejsce przy przeobra-

niu linii produkcji napojów, usuwaniu awarii urządzeń wchodzących w skład tych linii, obsłudze i czyszczeniu maszyn oraz poruszaniu się pracowników po śliskich nawierzchniach.

A. Zakłady wytwarzające napoje spirytusowe

W zakładach wytwarzających napoje spirytusowe najistotniejsze problemy – jak wskazuje wykres – występowały w zakresie organizacji stanowisk pracy oraz utrzymania obiektów i pomieszczeń pracy.

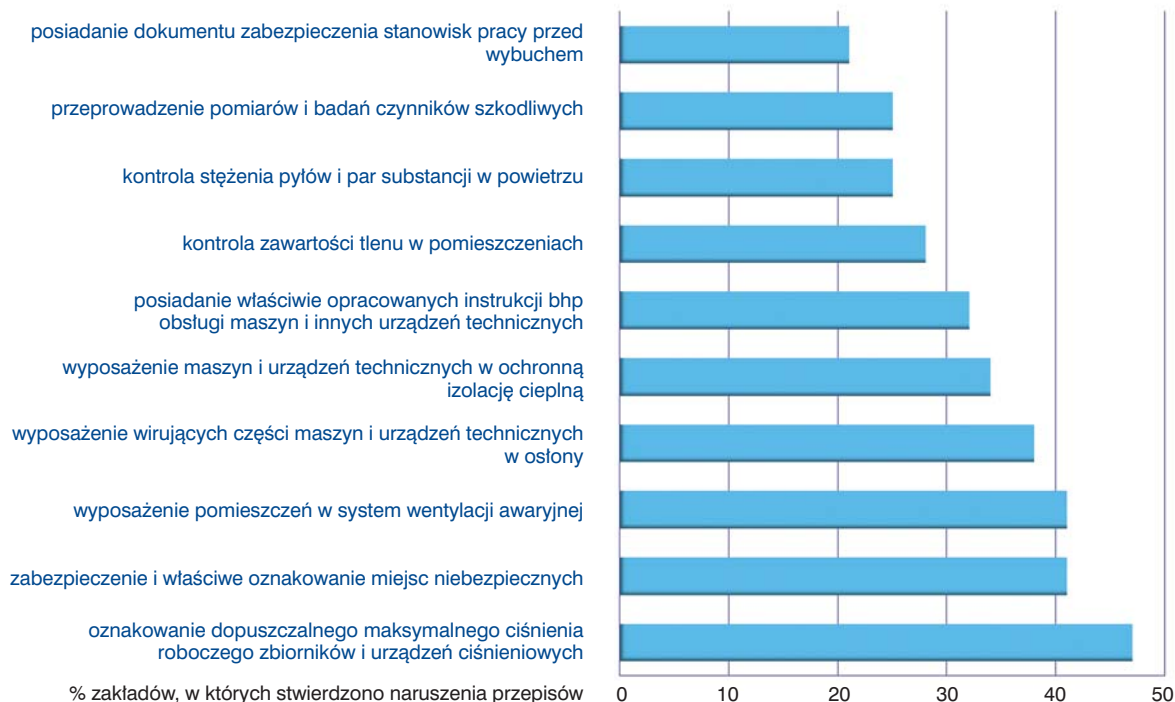
Ze względu na technologię produkcji związaną ze stosowaniem materiałów niebezpiecznych, w tym tworzących atmosfery wybuchowe, szczególnie niepokojący jest brak wyposażenia pomieszczeń, w których dochodzi do wydzielania się pyłów i par substancji lub substancji palnych, w **system wentylacji awaryjnej**, a także niewłaściwy system lub stan techniczny **urządzeń sygnalizacji zagrożeń** oraz niewłaściwe oznaczenie i opisanie urządzeń kontrolno-pomiarowych (brak wskazania dopuszczalnych wartości). W większości przypadków stan taki wynikał z lekceważenia zagadnień bhp oraz nieświadomości potencjalnych sytuacji awaryjnych i związanych z tym zagrożeń.

W 28% zakładów pracodawcy **nie zapewnili kontroli zawartości tlenu** w pomieszczeniach, w których w trakcie procesu technologicznego dochodzi do wydzielania się **pyłów i par substancji lub substancji palnych, których stężenie w powietrzu również nie było kontrolowane**. Nie przeprowadzono pomiarów i badań czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy. Brak poszczególnych rodzajów pomiarów oraz badań środowiskowych związany był częstokroć z **ograniczeniem wydatków zakładu**, jak też z niezapewnieniem dostatecznej liczby pracowników, którzy dokonywaliby bieżącego monitorowania powietrza w pomieszczeniach pracy.

Ponadto stwierdzono **niedostateczne zabezpieczenia termoizolacyjne i ochronne powierzchni maszyn i urządzeń technicznych**, przy obsłudze których istnieje niebezpieczeństwo poparzenia oraz brak wyposażenia w osłony wirujących części maszyn i urządzeń technicznych.

Wśród **zaniedbań formalnoprawnych, mających bezpośredni wpływ na niedostatek wiedzy o zagrożeniach** i sposobach ochrony przed nimi należy wymienić brak: wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, instrukcji bhp dotyczących maszyn i urządzeń technicznych, dokumentu zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem oraz udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy. Braki w dokumentacji dla stanowisk pracy, na których mogą wystąpić atmosfery wybuchowe, wynikały z niewiedzy pracodawców o konieczności jej opracowania.

Wykres 58. Zakłady wytwarzające napoje spirytusowe – naruszenia przepisów



B. Zakłady wytwarzające napoje piwarskie i gazowane

W zakładach wytwarzających napoje piwarskie i gazowane największe zaniedbania stwierdzono w zakresie oznakowania maksymalnych parametrów pracy użytkowanych maszyn i urządzeń. Nieoznaczenie urządzeń pomiarowych powoduje konieczność sprawdzania i upewniania się przez pracujących co do maksymalnych parametrów roboczych; zwłaszcza w sytuacjach awaryjnych wydłuża to czas reagowania. W ponad połowie zakładów **nie oznakowano maksymalnego dopuszczalnego ciśnienia roboczego manometrów** zainstalowanych na zbiornikach i urządzeniach ciśnieniowych. Maszyny i urządzenia techniczne **nie miały urządzeń ochronnych**, w tym w szczególności osłon części ruchomych.

W 28% kontrolowanych zakładów nie przeprowadzono badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy. Należy zaznaczyć, że ograniczanie wydatków na pomiary środowiskowe skutkuje brakiem dostatecznej wiedzy w zakresie narażeń na stanowiskach pracy, co z kolei pociąga za sobą niestosowanie odpowiednio dobranych do występujących zagrożeń środków ochrony indywidualnej.

W co trzecim zakładzie, w którym takich badań dokonano, stwierdzono **przekroczenia dopuszczalnych norm czynników szkodliwych** (np. hałasu, mikroklimatu oraz pyłów organicznych). Mimo to

pracownicy byli niedostatecznie wyposażeni w odpowiednie do istniejących zagrożeń środki ochrony indywidualnej (np. w odzież ochronną, środki ochrony rąk, twarzy, oczu, dróg oddechowych, czy słuchu).

Stwierdzono również niedostateczne stosowanie **ochron zbiorowych**. Przykładowo: w 11% zakładów nie było osłon zabezpieczających pracowników przed rozpryskiem szkła w urządzeniach do napełniania, zamykania i etykietowania opakowań szklanych. W części zakładów nie zapewniono ochronnej izolacji cieplnej lub osłon termoizolacyjnych maszyn i urządzeń, przy obsłudze których istnieje niebezpieczeństwo poparzenia.

Zbyt małą wagę przywiązywano do **informowania pracowników o zagrożeniach** i sposobach ich ograniczania, o czym świadczą nieprawidłowości w zakresie: oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, określenia podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, stanowiskowych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instrukcji dla maszyn i urządzeń, jak też szkoleń bhp.

Poważnym problemem w kontrolowanych zakładach był także **niewłaściwy stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy oraz zaniedbania eksploatacyjne**, np. niewłaściwa eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych oraz niewłaściwy stan techniczny dróg, przejść komunikacyjnych i ramp.

Szczegółowe dane dot. najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości przedstawiono na wykresie.

Wykres 59. Zakłady wytwarzające napoje piwarskie i gazowane – naruszenia przepisów



C. Zakłady przemysłu spożywczego eksploatujące amoniakalne instalacje chłodnicze

Największym problemem, stwierdzanym w co drugim zakładzie przemysłu spożywczego eksploatującym amoniakalne instalacje chłodnicze, były **przekroczenia dopuszczalnych norm czynników szkodliwych**. Mimo to **nie przydzielono pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej** (np. ochrony rąk, twarzy, oczu, dróg oddechowych oraz słuchu), a w 19% zakładów nie przestrzegano przepisów związanych z przydziałem odzieży i obuwia roboczego. **Brak wiedzy w zakresie doboru środków ochrony indywidualnej** do poziomu narażeń wiązał się z bagatelizowaniem tego problemu. Pracownikom przydzielano np. ochronniki słuchu, nie przywiązując wagi do parametrów tych ochron.

Dużą skalę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie: **stanu technicznego** obiektów i pomieszczeń pracy, stosowania odpowiednich **urządzeń ochronnych** maszyn i urządzeń technicznych oraz **magazynowania i składowania materiałów**. Maszynownie i inne pomieszczenia, w których znajdują się urządzenia instalacji chłodniczych, **nie były zabezpieczone przed dostępem osób nieupoważnionych w 19% kontrolowanych zakładów**.

Brak **systemu wentylacji** ciągłej z co najmniej 3-krotną wymianą powietrza na godzinę w maszynowniach i aparatuwniach stwierdzono w 12% zakładów.

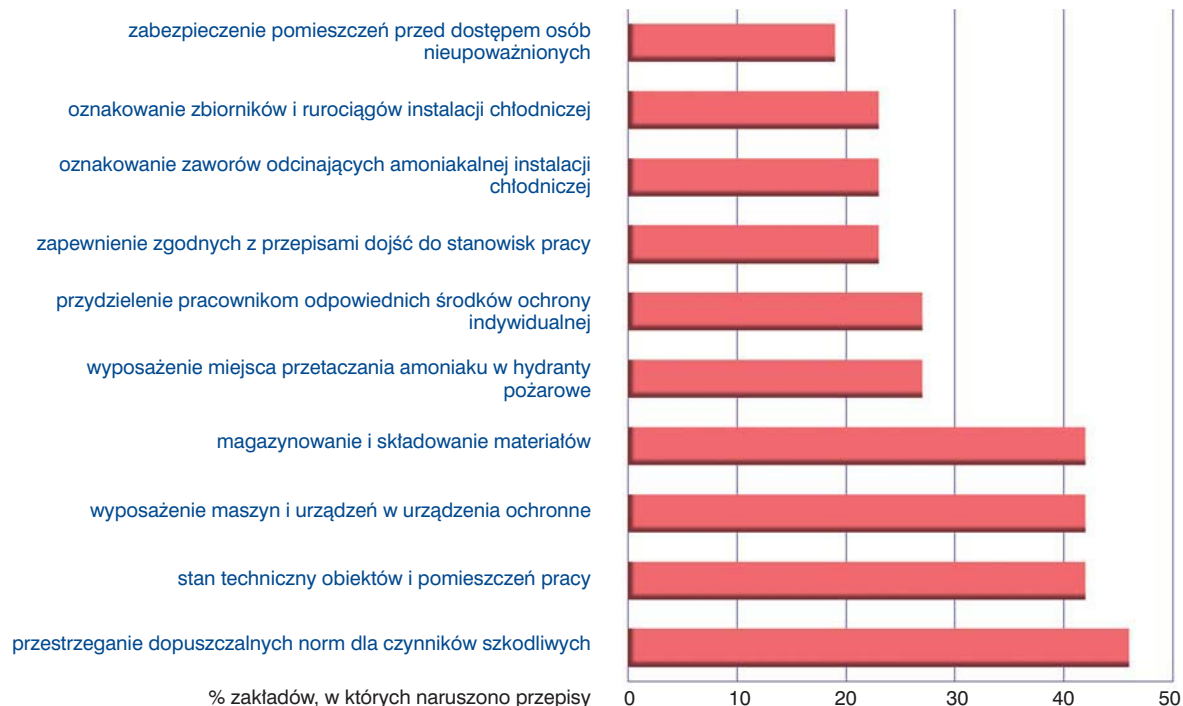
Do stanowisk pracy nie zapewniono zgodnych z przepisami dojsć.

Miejsce przetaczania amoniaku nie wyposażone w co najmniej dwa hydranty pożarowe posiadające prądownice wodne, umożliwiające wytworzenie mgły wodnej. Istotnym problemem były nieprawidłowości w zakresie oznakowania w sposób trwały i widoczny zbiorników i rurociągów instalacji chłodniczej, jak też **zaworów odcinających amoniakalnej instalacji chłodniczej**. Mimo wiedzy o zagrożeniach wynikających z właściwości amoniaku, w kontrolowanych zakładach w niedostatecznym stopniu podejmowano działania w celu ich minimalizacji. W szczególności nie doceniano możliwości powstania sytuacji awaryjnych lub innych niecodziennych sytuacji eksploatacyjnych. Dane liczbowe nt. najważniejszych nieprawidłowości zawiera wykres.

* * *

Jako **przyczyny** nieprawidłowości pracodawcy wskazują:

- częste zmiany przepisów i ich nieczytelność;
- wysokie koszty związane z wypełnianiem obowiązków określonych w przepisach prawa pracy (np. szkoleń bhp, profilaktycznych badań lekarskich, pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej, badań i pomiarów czynników szkodliwych, uzyskania dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych);
- skoncentrowanie się na wprowadzaniu obowiązkowego dla przemysłu spożywczego systemu HACCP, wymagającego zaangażowania nierzadko wieloosobowych zespołów, czasu oraz środków finansowych;

Wykres 60. Obsługa amoniakalnych instalacji chłodniczych – naruszenia przepisów

- sezonowe zwiększanie tempa i wydajności produkcji.

Natomiast według inspektorów pracy przyczyny nieprawidłowości to:

- brak wiedzy o zagrożeniach zawodowych lub ich lekceważenie przez pracodawców i pracowników (np. brak dostatecznej wiedzy nt. rodzaju występujących w zakładzie substancji chemicznych i zagrożeń z nimi związanych oraz dopuszczanie do pracy w kontakcie z nimi osób nieznających zasad bezpiecznego stosowania tych chemikaliów);
- brak skutecznego nadzoru nad warunkami pracy, m. in. poprzez ograniczenie struktur organizacyjnych zakładu i nieusuwanie na bieżąco stwierdzanych nieprawidłowości;
- niezajomość przepisów prawa pracy, w tym bhp, również w odniesieniu do obowiązków osób kierujących pracownikami i zatrudnionych pracowników;
- traktowanie spraw bhp przez kierownictwo w sposób marginalny i formalny, np. jako konieczność zapewnienia dokumentu dla potrzeb kontroli zewnętrznej, a nie jako element zarządzania bezpieczeństwem pracy.

W efekcie działań kontrolnych **powiadomiono kompetentne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy o stwierdzonych nieprawidłowościach**, w celu dokonania przez nie regulacji prawnych zgodnie z ich właściwością. Urząd Dozoru Technicznego poinformowano o 10 przypadkach eksploatacji maszyn i urządzeń poddoozorowych bez wymaga-

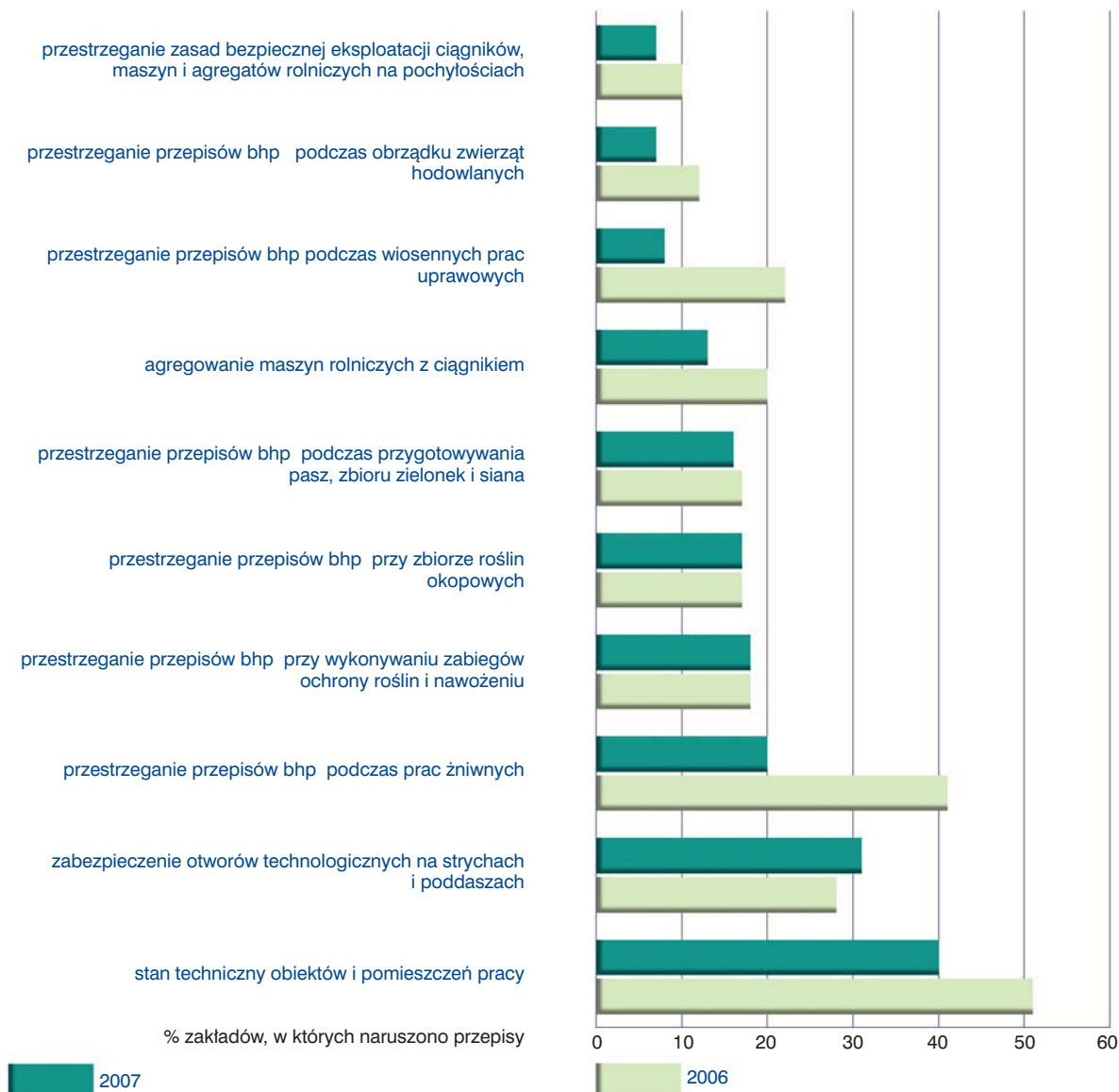
nej decyzji UDT zezwalającej na ich eksploatację. Do Państwowej Inspekcji Sanitarnej skierowano 2 pisma informujące o nieprawidłowościach dotyczących produktów biobójczych i czynników środowiska pracy. Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych w 2 przypadkach poinformowano o niewłaściwym oznakowaniu na opakowaniach produktów biobójczych. Do Urzędu Nadzoru Budowlanego skierowano 3 pisma o nieprawidłowościach dotyczących okresowych kontroli użytkowanych obiektów. W jednym przypadku zawiadomiono Państwową Straż Pożarną o nieprawidłowościach odnośnie ochrony przeciwpożarowej.

Analiza wyników kontroli wskazuje na konieczność zintensyfikowania działalności informacyjno-doradczej w zakładach branży spożywczej wytwarzających napoje. Pracodawcom potrzebna jest zwłaszcza wiedza, która umożliwi im pełną identyfikację zagrożeń w procesie pracy. Jest to warunek niezbędny do podejmowania działań mających na celu eliminowanie zagrożeń, a przede wszystkim zapobieganie ich powstawaniu.

18. Przestrzeganie przepisów prawa pracy w gospodarstwach rolnych

Skontrolowano 405 gospodarstw rolnych, trzykrotnie więcej niż w roku 2006. Wśród kontrolowanych dominowały gospodarstwa o zatrudnieniu nieprze-

Wykres 61. Gospodarstwa rolne – bezpieczeństwo i higiena pracy – naruszenia przepisów



kraczącym 20 pracowników (303 gospodarstwa), w 96 gospodarstwach zatrudnienie kształtowało się w przedziale od 21 do 100, w 6 – powyżej 100 pracowników. Łączne zatrudnienie w kontrolowanych gospodarstwach wynosiło ponad 7,3 tys. pracowników, w tym około 1,8 tys. kobiet. Około 20% kontroli gospodarstw rolnych przeprowadzono w okresie prac żniwnych, 40% w okresie innych sezonowych prac polowych, a w 40% gospodarstw kontrole ukie-
runkowane były na ocenę stanu bhp w produkcji zwierzęcej. Szczegółowe dane dot. nieprawidłowości z zakresu bhp zawiera wykres.

U około 40% kontrolowanych pracodawców stwierdzono występowanie obiektów gospodarskich i pomieszczeń pracy w niewłaściwym stanie technicznym, co dotyczyło przede wszystkim dachów, ścian

i podłóg, otworów budowlanych. Generalnie stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy był lepszy niż gospodarstw kontrolowanych w latach poprzednich. Nie dotyczy to zabezpieczeń otworów zrzutowych i wejściowych na strychy i poddasza, gdzie zaniedbania stwierdzono w 31% gospodarstw (w roku 2006 – u 28% pracodawców).

Jak wynika z przedstawionego wykresu, **poprawę stanu bezpieczeństwa pracy odnotowano w większości kontrolowanych obszarów**. O około połowę zmniejszyły się odsetki zakładów rolnych, w których nie przestrzegano przepisów bhp podczas prac żniwnych, podczas wiosennych prac uprawowych, jak i podczas obrządku zwierząt hodowlanych. Poprawa dotyczyła również organizacji prac przy magazynowaniu i składowaniu (spadek odsetka gospo-

darstw, w których stwierdzono nieprawidłowości z 16% w 2006 r. do 9% w 2007 r.). U 12% pracodawców – podobnie jak w roku poprzednim – składowano materiały w magazynach nieprzystosowanych do rodzaju składowanych materiałów. **Niestety w większej skali stwierdzano uchybienia w magazynowaniu środków ochrony roślin (wzrost z 8% do 19%).**

Podobnie jak w latach poprzednich, na wysokim poziomie kształtują się odsetki gospodarstw, w których eksploatowane są maszyny i urządzenia w złym stanie technicznym. Z 43% w 2006 r. do 37% w 2007 r. zmniejszył się odsetek gospodarstw, w których stwierdzono eksploatację wałów przegubowo-teleskopowych bez pełnowartościowych osłon (206 na 901 wałów sprawdzonych podczas kontroli). W 45 gospodarstwach stwierdzono 50 przypadków nieprawidłowego agregowania zestawów roboczych a w 8 zakładach nieprzestrzeganie zasad bezpiecznej eksploatacji 8 ciągników i agregatów rolniczych na pochyłościach. W co czwartym gospodarstwie użytkowano importowane maszyny nieposiadające instrukcji obsługi w języku polskim.

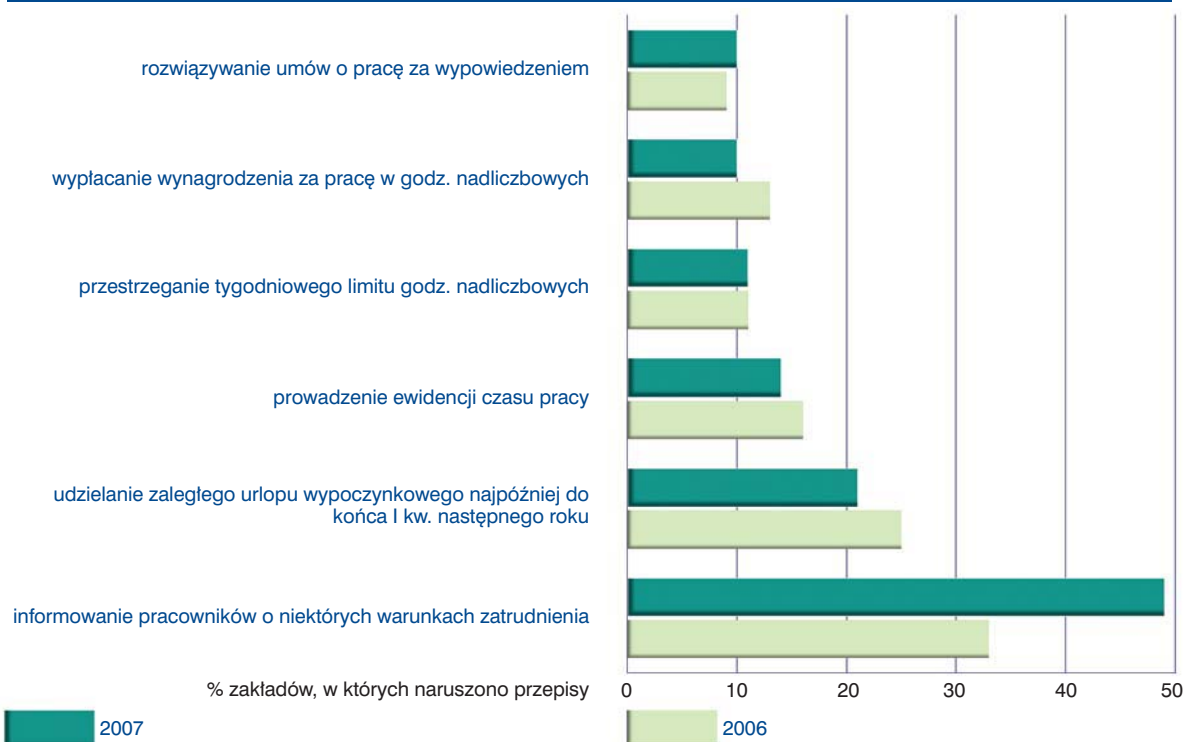
Stwierdzono **znaczącą poprawę stanu instalacji i urządzeń elektrycznych.** U 9% pracodawców rolnych kontrolowanych w 2007 roku ujawniono nieskuteczną ochronę przed dotykiem bezpośrednim, a w 26% gospodarstw przed dotykiem pośrednim.

W gospodarstwach kontrolowanych rok wcześniej te nieprawidłowości dotyczyły odpowiednio 26 i 45% pracodawców. W 40% kontrolowanych gospodarstw stwierdzono niewłaściwą eksploatację urządzeń i instalacji elektrycznych, głównie nieprzewodzenie badań i przeglądów instalacji i urządzeń elektrycznych, brak opisów i zabezpieczeń tablic i rozdzielnic elektrycznych, niebezpieczne podłączenia urządzeń do zasilania elektrycznego itp.

Poprawiła się sytuacja w zakresie przygotowania pracowników do pracy, jakkolwiek nieprawidłowości w tym względzie występują nadal u znacznej liczby pracodawców. Zaniedbania w poddawaniu pracowników szkoleniom w zakresie bhp stwierdzono u 49% pracodawców (w roku 2006 – 62% pracodawców). Nieprawidłowości te dotyczyły 751 pracowników (16% ogólnej liczby) oraz 96 (25%) pracodawców rolnych. W mniejszej skali stwierdzano również nieterminowe prowadzenie profilaktycznych badań lekarskich – u 388 pracowników w 104 gospodarstwach, tj. w 25% kontrolowanych (w roku 2006 – 38%). W środki ochrony indywidualnej nie wyposażyło pracowników 15% pracodawców (w 2006 r. – 17%), w odzież i obuwie robocze – 27% pracodawców (w 2006 r. – 33%).

W obszarze praworzędności w stosunkach pracy odnotowano nieznaczną poprawę w zakresie udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych, wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a także prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Wykres 62. Gospodarstwa rolne – praworzędność w stosunkach pracy – naruszenia przepisów



Natomiast **rażąco wzrósł odsetek pracodawców, którzy nie informowali pracowników o niektórych warunkach zatrudnienia nie później niż w ciągu 7 dni od zawarcia umowy o pracę** (art. 29 § 3 Kp.). Szczegółowe dane liczbowe zawiera wykres.

Podstawowe **przyczyny** nieprawidłowości to:

- nieodtworzenie majątku trwałego (obiektów budowlanych, infrastruktury technicznej), w szczególności obiektów wyłączanych z produkcji rolnej, głównie w gospodarstwach dzierżawionych;
- zmniejszanie zatrudnienia, co powoduje wydłużanie czasu pracy pozostałych pracowników, likwidację służb nadzoru średniego, w tym służby bhp;
- niezajomość prawa pracy przez wielu prywatnych właścicieli gospodarstw rolnych, w tym ciężających na pracodawcy obowiązków w zakresie bhp;
- częste zmiany przepisów prawnych, związane z koniecznością dostosowywania prawa polskiego do ustawodawstwa unijnego;
- niewypracowanie nawyków bezpiecznej pracy u pracowników i brak skutecznego nadzoru nad jej wykonywaniem;
- brak lub nienależyte wywiązywanie się z obowiązków służby bhp.

W ramach **działań prewencyjnych** uczestnicząco w organizacji przedsięwzięć popularyzacyjno-szkoleniowych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, przy okazji targów i wystaw rolniczych, „dni otwartych” w ośrodkach i centrach doradztwa rolniczego itp., kierowano pisma informacyjno-profilaktyczne do zainteresowanych organów, organizacji i producentów w sprawie okoliczności i przyczyn wypadków, a także wniosków profilaktycznych wynikających z awarii lub w sprawie ujawnienia istotnych wad zagrażających bezpieczeństwu ludzi (np. dotyczących zagrożeń budowlanych). Uczestnicząco również w organizacji kolejnej edycji konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” pod patronatem Prezydenta RP.

Ustalenia inspektorów pracy wskazują na potrzebę:

- zweryfikowania obecnie obowiązujących przepisów bhp w rolnictwie, w szczególności *rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 12 stycznia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze ciągników, maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych w rolnictwie oraz rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 24 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu i magazynowaniu środków ochrony roślin oraz nawozów mineralnych i organiczno-mineralnych*;
- zapewnienia funkcjonowania służb bhp na poziomie określonym przepisami, w celu m.in. poprawy sytuacji w zakresie szkoleń bhp oraz profilaktycznej opieki lekarskiej pracowników;

- kontynuacji konkursów: „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej” i „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” jako elementu promocji wśród pracodawców wiedzy o zagrożeniach zawodowych i metodach ich likwidacji.

19. Bezpieczeństwo pracy przy pozyskiwaniu drewna i innych pracach w leśnictwie

Przeprowadzono kontrole 334 zakładów usług leśnych (zul) oraz 15 nadleśnictw. Łączne zatrudnienie w kontrolowanych zakładach wynosiło 3 tys. pracowników, w tym 320 kobiet. Wśród kontrolowanych ponad połowę (58%) stanowiły zakłady małe o zatrudnieniu do 5 pracowników, 22% – zakłady o zatrudnieniu 6 do 10 pracowników.

Szczegółowe dane dot. najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości przedstawiono na wykresie.

Niepokojące są **zaniedbania w zakresie przygotowania pracowników do pracy**. Szkoleń wstępnych bhp nie miało 194 pracowników zatrudnionych u 81 pracodawców. Uchybienia w zakresie szkoleń okresowych dotyczyły 76 pracowników. Należy zaznaczyć, że 22% pracodawców nie posiadało aktualnych szkoleń. 103 pracowników zatrudnionych u 57 pracodawców nie poddano wstępnym badaniom lekarskim.

Okolo 90% pracodawców nie poddało 1,8 tys. pracowników badaniom przesiewowym w kierunku boreliozy i taki sam odsetek pracodawców nie zapewnił 1752 pracownikom szczepień ochronnych przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgu i opon mózgowych.

Zaniedbania w zakresie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej stwierdzono u prawie co czwartego pracodawcy (dot. 176 pracowników). Nieprawidłowości polegały na niewydaniu pełnego asortymentu środków ochrony indywidualnej, nieustalaniu tabel przydziału tych środków, jak i używaniu środków ochrony indywidualnej przeterminowanych czy uszkodzonych. 134 pracowników zatrudnionych przez 71 pracodawców (22% kontrolowanych) nie stosowało tych środków, przede wszystkim spodni z wkładką przeciwprzecięciową, których użytkowanie jest stosunkowo uciążliwe w okresie letnich upałów. 35% pracodawców nie zapewniło 97 pracownikom odzieży i obuwia roboczego, a 27% – posiłków profilaktycznych i napoi.

Wprawdzie wyniki kontroli stanu bhp na stanowiskach pracy wskazują, że w porównaniu do roku poprzedniego nastąpiła poprawa, to jednak nie obejmuje ona stanu technicznego pilarek łańcuchowych. Niezadowolający stan techniczny dotyczył 112 pilarek (14% ogólnej liczby skontrolowanych) użytkowa-

nych przez pracowników. Nieprawidłowości polegały przede wszystkim na **niesprawności elementów mających wpływ na bezpieczeństwo eksploatacji pilarek**, np. brak lub uszkodzenie hamulców bezpieczeństwa, chwytacze łańcucha pilarki, rozruszników, czy niewyregulowanie biegu jałowego pilarki. Na 51 stanowiskach pracy (8% kontrolowanych) nie zapewniono sprzętu pomocniczego do ścinki drzew, co stwarza poważne zagrożenia podczas obalania drzew, zwłaszcza zawieszonych oraz wiatrowałów i śniegołomów.

Mniej liczne, w porównaniu do lat wcześniejszych były przypadki prowadzenia ścinki drzew w pojedynkę, przebywania osób nieuprawnionych w strefie zagrożenia na działkach roboczych, niedozwolonych sposobów obalania drzew zawieszonych. Należy podkreślić, że ocena ta odnosi się tylko do kontrolowanych stanowisk pracy.

Okoliczności 11 **śmiertelnych i ciężkich wypadków** przy pozyskaniu drewna, które zdarzyły się w kontrolowanych zul wskazują bowiem, że główną ich przyczyną było **rażące naruszenie zasad bhp** przez wykonawców tych prac, w szczególności stosowanie niebezpiecznych sposobów obalania drzew zawieszonych, przebywanie osób nieuprawnionych w strefie zagrożenia podczas ścinki i obalania, niezapewnienie na stanowiskach ścinki drzew sprzętu pomocniczego, jak tyczki kierunkowe, ściągacze linowe, obracaki itp.

Należy dodać, że z formalnego punktu widzenia tylko 5 było wypadkami przy pracy, których ofiarami byli pracownicy, tj. osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. W pozostałych 6 wypadkach poszkodowanymi były osoby pozyskujące zakupione drewno w drodze tzw. samowyrobu, osoby samozatrudniające się jako podwykonawcy czy też pomagające pilarzom przy pracach ścinkowych na podstawie nieformalnych porozumień między sobą, bez wiedzy pracodawców.

Zwiększył się odsetek pracodawców (z 4% w 2006 do 11% w 2007 r.), którzy dopuszczają nieprzestrzeganie zasad bhp przy zrywce drewna stosowego. Nieprawidłowości stwierdzone na 35 stanowiskach prac zrywkowych (7% skontrolowanych) polegały na **niezapewnieniu środków do mechanicznej zrywki wałków drewna stosowego**, których masa znacznie przekraczała normy dźwignia przy ręcznych pracach transportowych. Stwierdzono też eksploatację 54 **ciągników zrywkowych** będących własnością 45 pracodawców (21%) w **nieodpowiednim stanie technicznym**. Najczęstszymi nieprawidłowościami były: niewyposażenie ciągników w osłony tylne kabiny, **uszkodzone osłony wałów przegubowo-teleskopowych przekazujących napęd na wciągarki linowe**, stosowanie nieatestowanych lin i haków,

wykazujących także znaczny stopień zużycia i wiązanych w węzeł.

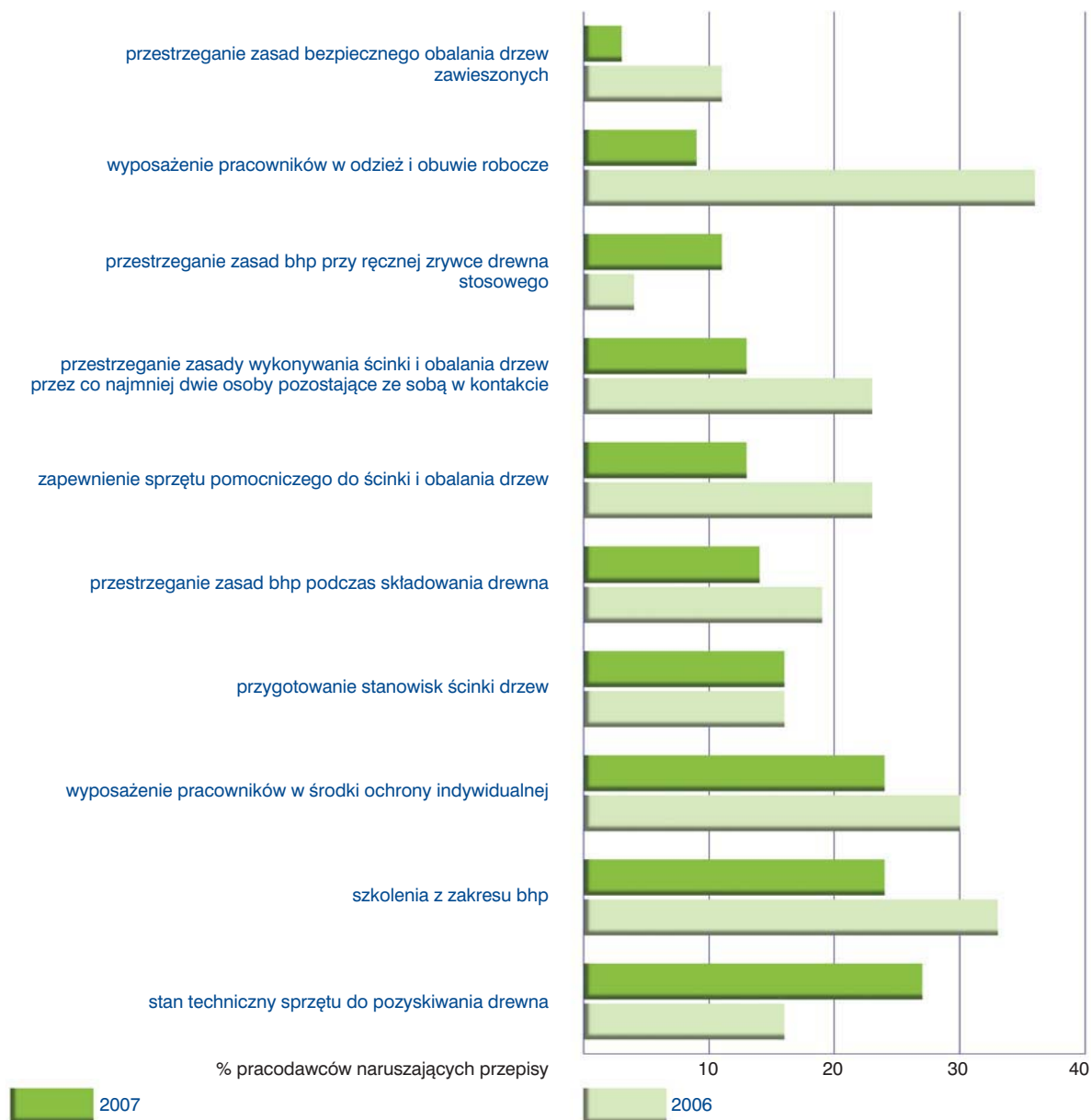
Istotne zaniedbania stwierdzono w zakresie właściwego przygotowania drewna do bezpiecznego załadunku i wywozu ze składnic leśnych. Najczęstsze nieprawidłowości to: niewłaściwe legarowanie mygieł, niezachowanie właściwych odstępów i kątów nachylenia mygieł, niewłaściwe ułożenie kłód i dłużyc, a także mygłowanie dłużyc o długościach niedopuszczalnych do przewozu po drogach publicznych. Powoduje to niejednokrotnie konieczność przyrzynania drewna dłużycowego w mygłe lub na przyczepie samochodu wywozowego, co stwarza poważne zagrożenia wypadkowe. W tej sprawie interweniował Główny Inspektor Pracy w kwietniu 2007 r. u Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych.

Należy zaznaczyć, że w przeważającej większości na powierzchniach roboczych prowadzony jest nadzór doraźny. Osobą sprawującą nadzór jest zwykle pracodawca pracujący wraz z zatrudnianymi pracownikami lub objeżdżający stanowiska pracy. Stwierdzono, że 21 pracodawców **nie zapewniło odpowiedniego nadzoru nad prowadzonymi pracami**. Dotyczyło to 10% stanowisk pracy. Problemy ze sprawowaniem nadzoru występują szczególnie na terenach pokłęskowych, gdzie wymagany jest nadzór stały.

Podstawowym problemem pracodawców leśnych w ostatnich latach staje się brak wykwalifikowanych pracowników do prac leśnych, zwłaszcza przy pozyskaniu drewna. Powodem jest **migracja** do lepiej opłacanej pracy za granicą najbardziej wykwalifikowanych, z długoletnim doświadczeniem zawodowym, pracowników leśnych. Skutkuje to koniecznością **zatrudniania przypadkowych osób**, zwykle bezrobotnych, które po ukończeniu kursów pilarzy refundowanych przez lokalne urzędy pracy podejmują pracę w lesie. Należy dodać, że kursy te organizowane są często w przyśpieszonym trybie, przez firmy nieposiadające odpowiednio przygotowanej kadry, doświadczenia i odpowiedniej bazy szkoleniowej.

Innym sposobem na brak rąk do pracy jest – oficjalnie potępiane – dopuszczanie przez pracodawców leśnych i administrację Lasów Państwowych do pracy „na czarno” lokalnych rolników i bezrobotnych pod pozorem pozyskania drewna na własny użytek, towarzyszenia pilarzowi w ramach pomocy sąsiedzkiej, odrabiania długów itp. Duża rotacja zatrudnionych zniechęca pracodawców do ponoszenia zwiększonych znacznie kosztów. Ich zdaniem nie ma sensu inwestować w przygotowanie nowych pracowników (szkolenia, profilaktyczne badania lekarskie, szczepienia ochronne czy wyposażenie w kosztowne środki ochrony indywidualnej), jeżeli istnieje duże

Wykres 63. Pozyskiwanie drewna – naruszenia przepisów



prawdopodobieństwo, że czas zatrudnienia wielu z nich nie przekroczy np. okresu kilkuletniego, oddalonych w czasie, szczepień przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgu czy okresu przydatności środków ochrony indywidualnej.

W ramach **działań prewencyjnych** inspektorzy pracy – przy współpracy z nadleśnictwami – zorganizowali 36 narad pokontrolnych, w których uczestniczyło 720 osób, w tym: kontrolowani przedsiębiorcy leśni, właścivi terenowo nadleśniczowie i przedstawiciele służby bhp w tych nadleśnictwach i regionalnych dyrekcjach Lasów Państwowych, przedstawiciele kierownictw niektórych dyrekcji regionalnych

Lasów Państwowych i stowarzyszeń przedsiębiorców leśnych. W trakcie tych narad omawiano wyniki kontroli pracodawców leśnych, przyczyny stwierdzonych zaniedbań oraz sposoby i możliwości ich wyeliminowania. Uczestników narad zapoznawano m.in. ze zmianami w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy* oraz innych uregulowaniach prawnych interesujących pracodawców. Prowadzono także kolportaż wydawnictw PIP, w tym: „Poradnika dla pracodawcy”, „Oceny ryzyka w 5-ciu krokach”, „Wytycznych dla inspekcji pracy w leśnictwie” i in. W wielu przypadkach narady połączone zostały z prezentacją odzieży i obuwia roboczego i ochronnego oraz środków ochrony indywidualnej, nowych rozwiązań technicz-

nych i sprzętu do prac w leśnictwie. W części nadleśnictw zorganizowano pokazy terenowe i szkolenia w zakresie bezpiecznej ścinki w warunkach szczególnych zagrożeń (wiatro- i śniegołomy) oraz weryfikację kwalifikacji pilarzy.

W ocenie inspektorów znacząca poprawa warunków bhp przy pracach w leśnictwie wymaga:

- rozwiązania problemu **nierównej konkurencji** w świadczeniu usług leśnych na rzecz Lasów Państwowych – w przetargach na wykonanie tych usług bardziej konkurencyjne ceny są w stanie zaproponować jednoosobowe podmioty gospodarcze (osoby samozatrudniające się, pracujące na własny rachunek, spółki cywilne, których właścicielami są rolnicy indywidualni) nieponoszące kosztów zatrudniania pracowników, niż profesjonalne, dobrze wyposażone i zorganizowane, wieloosobowe firmy leśne;
- zapewnienia możliwości zawierania wieloletnich kontraktów między nadleśnictwami a profesjonalnymi firmami leśnymi, co dawałoby tym ostatnim szansę rozwoju, inwestowania w lepszej jakości sprzęt, zmechanizowania prac ciężkich i uciążliwych, także polepszenia jakości świadczonych usług;
- formalnego uregulowania sprawy kwalifikacji osób obsługujących wielooperacyjne maszyny leśne, maszyny samojezdne do robót ziemnych, budowlanych i operacyjnych używanych do prac związanych z pozyskaniem, zrywką i wywozem drewna;
- aktualizacji instrukcji bhp przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej z roku 1997.

20. Kontrole spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców – działania w ramach nadzoru rynku

Stosownie do zapisów *ustawy z 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności*, Państwowa Inspekcja Pracy w 2007 r. kontynuowała działania w ramach nadzoru rynku wyrobów, dla których wymagania określono w *dyrektywach nowego podejścia*. Pracownicy obsługujący maszyny i urządzenia lub korzystający ze środków ochrony indywidualnej, w związku z występowaniem w środowisku pracy czynników szkodliwych bądź niebezpiecznych, stanowią bowiem znaczącą i szczególną grupę użytkowników tych wyrobów. Kontrole polegały przede wszystkim na sprawdzeniu, czy wyroby znajdujące się w zakładach pracy spełniają zasadnicze wymagania bezpieczeństwa i ergonomii w zakresie konstrukcji, a także inne wymagania określone

w przepisach, takie jak: oznakowanie CE, deklaracja zgodności, czy sposób dokonania oceny zgodności.

Kontrolami objęto wyroby podlegające rozporządzeniom Ministra Gospodarki wdrażającym do prawa polskiego postanowienia 7 *dyrektyw nowego podejścia*, znajdujących się w kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy (rozporządzenia w sprawie środków ochrony indywidualnej, maszyn i elementów bezpieczeństwa, urządzeń dźwigowych, sprzętu elektrycznego, urządzeń spalających paliwa gazowe, urządzeń ciśnieniowych, urządzeń i systemów ochronnych przeznaczonych do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem). Przeprowadzono je łącznie u 1138 pracodawców, którzy wyposażyli stanowiska pracy w maszyny i urządzenia techniczne bądź dostarczyli pracownikom środki ochrony indywidualnej wprowadzone do obrotu od 1 maja 2004 r.

Oceniono ogółem 1498 wyrobów, w tym 474 (32%) zostały zakwestionowane przez inspektorów pracy.

Strukturę kontrolowanych wyrobów z podziałem na *dyrektywy nowego podejścia* zawiera tabela.

W ramach kontroli ukierunkowanych na monitorowanie zgodności z wymaganiami kolejnych grup wyrobów, których stosowanie wiąże się z dużym zagrożeniem dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, szczegółowej ocenie poddano: maszyny i urządzenia rolnicze, maszyny pakujące oraz obuwie o cechach ochronnych i odzież ochronną.

Inspektorzy pracy ujawnili następujące uchybienia:

- w zakresie **maszyn i urządzeń rolniczych** (sprawdzono 393 wyroby, zakwestionowano 54, tj. 14%):
 - niespełnienie wymagań zasadniczych w zakresie konstrukcji, budowy i wyposażenia m.in.: brak: urządzeń ochronnych, zabezpieczenia stref roboczych, tabliczek znamionowych producenta, napisów ostrzegawczych w jęz. polskim, znaków i barw bhp w miejscach niebezpiecznych – 35 wyrobów (9%) oraz nieprawidłowości dotyczące instrukcji użytkownika, w tym: brak instrukcji bezpiecznej obsługi, nieprzetłumaczenie instrukcji na język polski, brak wymagań związanych z bezpieczną obsługą – 27 wyrobów (7%),
 - brak lub nieprawidłowe deklaracje zgodności, w tym m.in. brak wyszczególnienia wszystkich dyrektyw i krajowych przepisów, które powinny spełniać oceniane maszyny, brak podpisów osób uprawnionych do wystawiania deklaracji zgodności – 31 wyrobów (8%),
 - brak lub niewłaściwe oznakowania CE – 18 wyrobów (5%);

Wyniki kontroli z podziałem wg dyrektyw nowego podejścia

Dyrektywa	Liczba kontrolowanych wyrobów	Odsetek wyrobów do których zgłoszono zastrzeżenia
2006/95/WE sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	260	47
89/686/EWG środki ochrony indywidualnej PPE	554	28
90/396/EWG urządzenia spalające paliwa gazowe GAD	18	17
95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LD	6	33
97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	15	20
98/37/WE maszyny i ich elementy bezpieczeństwa MD	899	33
94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	6	17

- w zakresie **maszyn pakujących** (sprawdzono 290 wyrobów, zakwestionowano 79, tj. 27%):
 - niespełnienie wymagań zasadniczych w zakresie konstrukcji, budowy i wyposażenia, m.in.: brak: osłon części ruchomych, brak oznakowania elementów przycisków sterujących, oznakowania wyłączników awaryjnych, znaków bhp – 55 wyrobów (19%), brak lub nieprawidłowe instrukcje użytkownika, w tym: brak przetłumaczenia instrukcji na język polski, brak informacji o emitowanym hałasie – 37 wyrobów (13%),
 - brak lub nieprawidłowe deklaracje zgodności, w tym m.in. brak wyszczególnienia norm zharmonizowanych, które powinny spełniać oceniane maszyny – 44 wyroby (15%),
 - brak lub niewłaściwe oznakowania CE – 21 wyrobów (7%);
- w zakresie **innych maszyn i urządzeń technicznych** (sprawdzono 468 wyrobów, zakwestionowano 208, tj. 44%):
 - niespełnienie wymagań zasadniczych, m.in.: brak lub nieprawidłowe urządzenia ochronne, niewyznaczenie stref niebezpiecznych, brak lub nieprawidłowe oznaczenia elementów sterowniczych i wyłączników awaryjnych, brak identyfikacji wyrobu, brak lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych barwami i znakami bhp – 133 wyroby (28%) oraz brak lub nieprawidłowe instrukcje użytkownika, w tym: brak instrukcji, warunków bezpiecznej konserwacji i napraw, niepodanie wartości emitowanego hałasu – 122 wyroby (26%),
 - brak lub nieprawidłowe deklaracje zgodności, w tym m.in. brak potwierdzenia udziału jednostki notyfikowanej w procedurach oceny zgodności maszyny (dotyczy wybranych typów maszyn) – 133 wyroby (28%),
 - brak lub niewłaściwe oznakowania CE – 62 wyroby (13%);
- w zakresie **obuwia i odzieży ochronnej** (sprawdzono 451 wyrobów, zakwestionowano 122, tj. 27%):
 - niespełnienie wymagań zasadniczych, m.in.: wady konstrukcji wyrobów (np. niezgodny z normą sposób naszywania i zbyt mała powierzchnia materiału odblaskowego w odzieży przeznaczonej dla pracowników, którzy powinni być dobrze widoczni, czy nieodporne na poślizg podeszwy obuwia); niekompletne oznaczenia informujące o rodzaju i poziomie ochrony przed czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi; brak lub nieprawidłowe instrukcje użytkownika, bez zaleceń i ostrzeżeń mających wpływ na bezpieczeństwo pracowników wyposażonych w odzież i obuwie, takich jak sposób dopasowania, przechowywania i konserwacji, ograniczenia w stosowaniu, czy też brak daty ważności w sytuacji, gdy starzenie się wyrobu mogło przyczynić się do obniżenia skuteczności ochrony; nieprzetłumaczenie instrukcji na język polski (w większości przypadków dotyczyło to odzieży lub obuwia wyprodukowanych w innych państwach Unii Europejskiej lub wcześniej importowanych na ten rynek) - 89 wyrobów (20%),
 - brak lub wadliwe deklaracje zgodności, m. in. bez przywołania właściwych przepisów i norm zharmonizowanych z dyrektywą 89/686/EWG, danych pozwalających na zidentyfikowanie producenta oraz jednostki notyfikowanej, jeśli uczestniczyła ona w procesie projektowania lub produkcji ochron, a także wystawienie deklaracji przez osoby do tego nieuprawnione, głównie przedstawicieli handlowych czy dystrybutorów – 74 wyroby (16%),
 - uchybień związane z oceną zgodności, w tym wybranie procedury oceny zgodności nieodpowiedniej do ryzyka, przed którym środek zabezpiecza, brak certyfikatu oceny typu WE dla odzieży i obuwia o konstrukcji innej niż prosta (kat. II i III); brak informacji o jednostce notyfikowanej sprawującej nadzór nad jako-

- ścią wyrobów o konstrukcji złożonej (kat III), np. odzieży chroniącej przed stężonymi chemikaliami – 32 wyroby (7%),
- nieprawidłowy sposób umieszczenia na wyrobie oznakowania znakiem CE lub brak takiego znaku – 21 wyrobów (5%).

W grupie obuwia i odzieży ochronnej szczególnie liczne niezgodności z zasadniczymi i innymi wymaganiami inspektorzy pracy stwierdzili w przypadku wyrobów przeznaczonych dla spawaczy, a także odzieży ostrzegawczej. Środki te były często wytwarzane w niewielkich, różniących się między sobą partiach, z materiałów różnej jakości, a wprowadzane je do obrotu bez potwierdzenia oceną typu w jednostce notyfikowanej deklarowanych parametrów ochronnych. Ponadto w przypadku kamizelek i kurtek ostrzegawczych producenci i importerzy niejednokrotnie większą wagę przywiązywali do spełnienia potrzeb odbiorcy w zakresie estetyki ubrań, niż obowiązujących norm gwarantujących właściwą widzialność użytkowników.

Pozostałe kontrole 103 środków ochrony indywidualnej prowadzono w ramach działań rutynowych oraz sprawdzania skarg i informacji wskazujących, że wyroby znajdujące się w przedsiębiorstwach są wadliwe. Zastrzeżenia wzbudziły 34 ochrony (33%). Stwierdzone nieprawidłowości w znacznej mierze pokrywały się z uchybieniami ujawnionymi w trakcie kontroli obuwia i odzieży ochronnej.

Jeśli oględziny wyrobów oraz analiza dostarczonych dokumentów związanych z oceną zgodności budziły uzasadnione podejrzenia, że nie spełniają one zasadniczych wymagań, **pobierano próbki w celu przeprowadzenia badań w akredytowanych laboratoriach.** Testom poddano m.in.: 3 rodzaje obuwia chroniącego przed uszkodzeniami mechanicznymi lub działaniem substancji chemicznych sprowadzonego z Włoch, kamizelkę ostrzegawczą pochodzącą z Chin, obuwie bezpieczne produkcji francuskiej, rękawice, nieznanego pochodzenia, chroniące przed zagrożeniami mechanicznymi, fartuch dla spawaczy oraz 2 typy przenośników śrubowych produkcji krajowej. Wyniki badań potwierdziły zastrzeżenia inspektorów pracy.

W związku ze stwierdzonymi zagrożeniami dla zdrowia lub życia użytkowników wyrobów, inspektorzy pracy w trakcie prowadzonych kontroli wydali 31 **decyzji zabraniających** dalszego (na okres do dwóch miesięcy) przekazywania: maszyn i urządzeń rolniczych oraz maszyn dla przemysłu spożywczego (11 decyzji), środków ochrony indywidualnej (7), pozostałych maszyn i urządzeń technicznych (13).

Wobec podmiotów odpowiedzialnych za wprowadzenie do obrotu wyrobów wadliwych wszczęto 223 postępowania dotyczące: maszyn i urządzeń rolniczych oraz dla przemysłu spożywczego (57

postępowań), środków ochrony indywidualnej (63), innych maszyn i urządzeń technicznych (103). Ponadto okręgowi inspektorzy pracy **skierowali do rejonowych prokuratur zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa** przez producentów i importerów 8 wyrobów, m.in.: dwóch typów fartuchów skórzanych przeznaczonych dla spawaczy, automatu szklarskiego, maszyny do cięcia na gorąco wyrobów włókienniczych, maszyny pakującej dla przemysłu cukierniczego. Sprawy te są jeszcze w toku.

W przypadku pozostałych, mniej istotnych nieprawidłowości, takich jak np. wadliwe oznakowanie wyrobu, błędy formalne w deklaracji zgodności, nieprawidłowości dotyczące instrukcji niemające jednak bezpośredniego wpływu na bezpieczeństwo użytkowników – wnioskowano o ich dobrowolne usunięcie. W efekcie jeszcze w trakcie trwania czynności kontrolnych producenci, importerzy, odbiorcy dostaw wewnątrzspółnotowych i dystrybutorzy podejmowali odpowiednie kroki naprawcze dostosowujące wyroby do wymogów przepisów.

W 2007 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęły **82 wnioski od organów celnych o opinię w sprawie wyrobów importowanych spoza europejskiego obszaru gospodarczego.** W 49 przypadkach inspektorzy pracy wydali opinie negatywne i niezgodne z wymaganiami wyroby – m. in. rękawice z Chin, okulary ochronne z Tajwanu, wyposażenie linii do produkcji okien z Chin, urządzenia do druku tkanin z Australii – nie zostały dopuszczone do obrotu na europejskim rynku.

Warto podkreślić, że działania podejmowane wspólnie przez Państwową Inspekcję Pracy i organy celne są szybką i przynoszącą znaczne efekty formą eliminowania wyrobów wadliwych. Negatywna opinia inspektora pracy powoduje bowiem zatrzymanie całych dostaw środków ochrony indywidualnej lub maszyn zanim trafią one do zakładów pracy.

Wraz z kontrolami inspektorzy pracy prowadzili **działania doradcze** adresowane do producentów, dostawców i użytkowników wyrobów. Zainteresowanym przedsiębiorcom udzielano porad, przekazywano im bezpłatne publikacje wydane nakładem PIP, zawierające kompendium wiedzy o zasadniczych wymaganiach, a także udostępniano informacje na stronach internetowych okręgowych inspektoratów pracy. Istotną rolę w działalności edukacyjnej spełniają targi i wystawy branżowe uwzględniające problematykę nadzoru rynku (np. podczas konferencji towarzyszących targom „Innowacje – Technologie – Maszyny”, które odbyły się w czerwcu 2007 r. w Poznaniu, przedstawiono wynikające z dy-

rektyw nowego podejścia wymogi, jakim wyroby użytkowane w środowisku pracy powinny odpowiadać).

Wyniki kontroli wskazują na **zróznicowany poziom respektowania przepisów** w zakresie oceny zgodności. Obok wyrobów bezpiecznych, spełniających wszystkie odnoszące się do nich wymagania, w obrocie dostępne są wyroby nieprawidłowo wykonane, którym często nie towarzyszy odpowiednia dokumentacja i instrukcje przeznaczone dla odbiorców.

Według oceny inspektorów pracy przyczyną stwierdzonych uchybień jest nadal niewystarczająca znajomość prawa. **Zarówno producenci, jak i pracodawcy nabywający środki ochrony indywidualnej czy maszyny – nie zdają sobie w pełni sprawy z wymogów, jakie powinny te wyroby spełniać.**

Istotnym problemem jest również tzw. tani import. Hurtownicy i sprzedawcy poszukują możliwie najtańszych wyrobów, gdyż znajdują one chętnych nabywców. Przyczyn takiego stanu należy upatrywać także w minimalizowaniu przez pracodawców kosztów pracy. W warunkach gospodarki rynkowej i dużej konkurencji niejednokrotnie decydującym kryterium zakupu jest niższa cena środków ochrony indywidualnej czy maszyn. Natomiast kwestie jakości oraz wykonania zgodnie z wszystkimi przepisami Unii Europejskiej, nie zawsze brane są pod uwagę.

Wyniki działań Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie nadzoru rynku prowadzą do następujących wniosków:

- uzasadnione jest kontynuowanie w kolejnych latach kontroli ukierunkowanych – na podstawie analiz wypadków i chorób zawodowych – na grupy maszyn i urządzeń stwarzających potencjalnie duże zagrożenie wypadkowe oraz grupy środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed istotnymi szkodliwościami zawodowymi;
- działania kontrolne wymagają stałego wsparcia pozakontrolnymi formami oddziaływania o charakterze edukacyjno-promocyjnym, w celu podniesienia świadomości zarówno producentów i importerów maszyn, urządzeń technicznych i środków ochrony indywidualnej, jak i pracodawców wyposażających w nie stanowiska pracy;
- wskazane jest dalsze zacieśnianie współpracy z innymi organami wyspecjalizowanymi w nadzorze rynku wyrobów objętych kontrolami Państwowej Inspekcji Pracy, a także z organami celnymi – w zakresie podejmowania wspólnych działań zmierzających do ograniczenia napływu z importu (zwłaszcza z krajów azjatyckich) wyrobów nie spełniających wymagań.

21. Przestrzeganie przepisów bhp w zakładach prowadzących działalność budowlaną

A. Zagadnienia ogólne

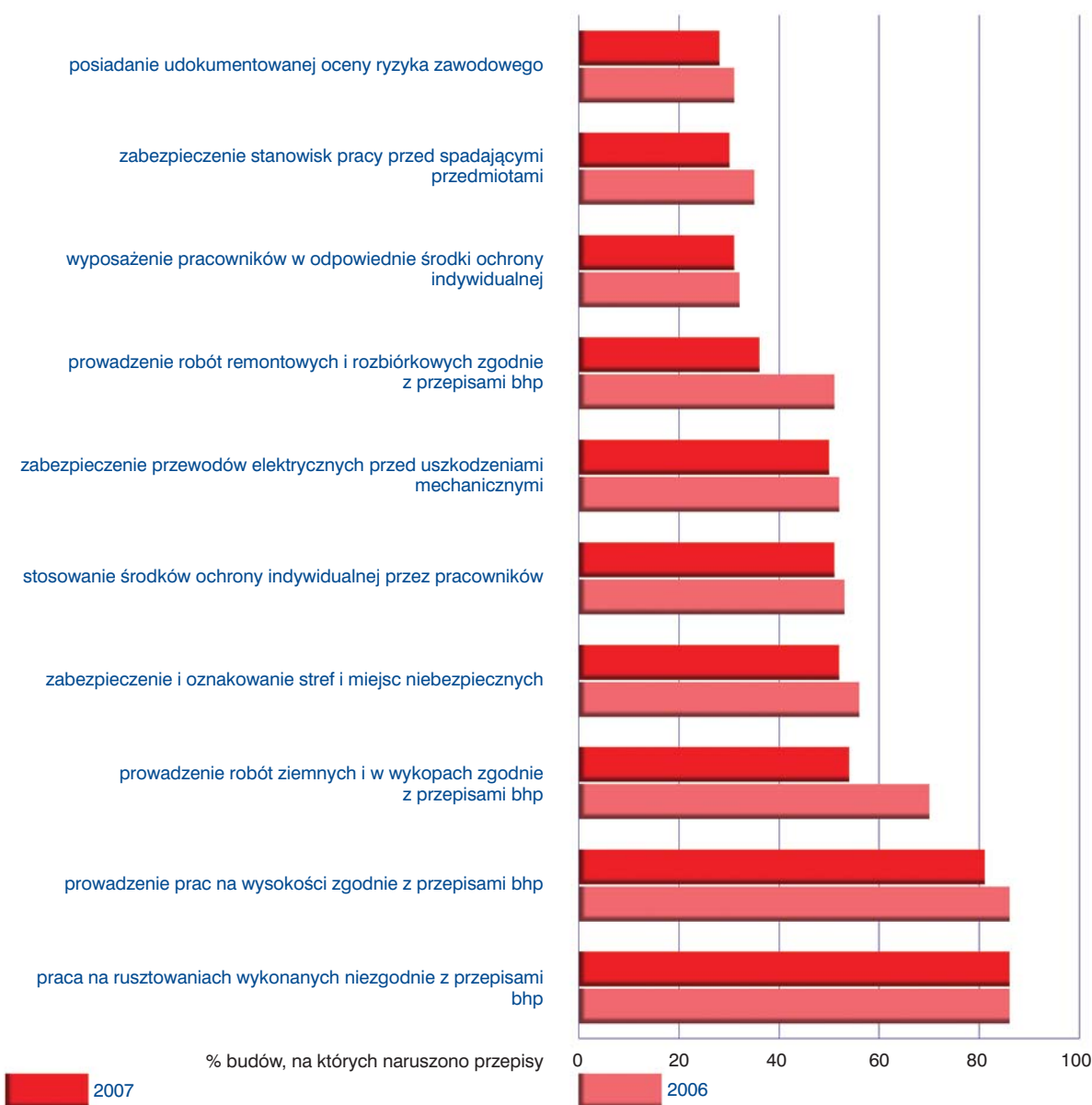
W roku 2007 inspektorzy pracy przeprowadzili 5020 kontroli na 2 705 budowach. Na 1945 budowach wykonywano prace na wysokości, na 296 – roboty ziemne i w wykopach, a na 66 – roboty rozbiórkowe i remontowe. Skontrolowano 4286 pracodawców, zatrudniających 64,2 tys. pracowników, w tym ponad 4,4 tys. kobiet i 498 młodocianych.

Najistotniejsze nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli przedstawiono na wykresach.

Skala stwierdzonych w 2007 r. naruszeń przepisów bhp – w porównaniu do roku poprzedniego – **jest nadal bardzo duża i w zasadzie nie uległa większym zmianom.** Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono podczas kontroli pracy na **rusztowaniach** (86% budów). Dotyczyły one przede wszystkim budowy i stanu technicznego rusztowań, mimo że obecnie najczęściej użytkowane są rusztowania systemowe, których montaż powinien odbywać się na podstawie dokumentacji techniczno-ruchowej. Niestety na 53% budów stwierdzono brak odbioru 284 rusztowań. **Często są one montowane przez osoby nieposiadające odpowiednich uprawnień.** Podesły rozładunkowe nagminnie nie są zabezpieczone odpowiednimi balustradami. Montują je osoby przypadkowe z elementów dostępnych na budowie, najczęściej z szalunków. Ani bezpośredni użytkownicy, ani osoby nadzorujące pracowników (kierownik budowy) nie wiedzą, jakie jest ich dopuszczalne obciążenie.

Aż na 81% kontrolowanych budów stwierdzono naruszenia przepisów i zasad bhp podczas wykonywania prac na wysokości. Wśród nieprawidłowości stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia ludzkiego należy wymienić w szczególności: brak środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości (69% budów), nie stosowanie środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości (61%), pracę na rusztowaniach nieposiadających prawidłowych balustrad (78% budów). Najczęściej wynika to ze specyficznego dla budownictwa szybkiego tempa prowadzenia robót; nieuwzględnienia w harmonogramie wykonywania robót budowlanych – prac zabezpieczających; lekceważenia tzw. krótkotrwałych zagrożeń, które znikną samoistnie wraz z zakończeniem prac na wysokości. Najbardziej niepokojące jest to, że nieprawidłowości powtarzają się na różnych kondygnacjach wznoszonych obiektów.

Wykres 64. Budownictwo – naruszenia przepisów



Należy zaznaczyć, że brak zabezpieczeń na stanowiskach pracy wiąże się z małą skutecznością nadzoru odpowiedzialnego za ochronę pracy. Często występuje nawet ciche przyzwolenie na wykonywanie prac w warunkach permanentnego zagrożenia zdrowia i życia pracowników, ponieważ uzyskanie jak najkorzystniejszego wyniku finansowego jest priorytetem firm, zwłaszcza małych, o słabej kondycji ekonomicznej, zatrudniających przypadkowe osoby bez przygotowania zawodowego.

Generowanie nieprawidłowości zaczyna się już jednak na etapie przygotowania inwestycji, bo inwestorzy nie mają świadomości, iż zabezpieczenia stanowisk pracy muszą pochłaniać część kosztów inwestycji.

Wybór na generalnego wykonawcę przedsiębiorcy, który nie zatrudnia pracowników, a zapewnia jedynie nadzór techniczny nad prowadzonymi pracami, skutkuje **przerzucaniem odpowiedzialności za stan bhp na podwykonawców, którzy mają dużo mniejsze możliwości organizacyjne i finansowe.**

Należy też zwrócić uwagę na zbyt krótkie terminy realizacji inwestycji narzucane przez inwestorów. „Wyśrubowany harmonogram” **jest często elementem konkurencji pomiędzy firmami startującymi do przetargu. Inwestor określa termin, biorąc pod uwagę jedynie ekonomię, z pominięciem wymo-**

gów technicznych. Nacisk wywierany na kierowników budów, dotyczący planowej realizacji inwestycji powoduje, że nadal sprawą pierwszorzędą jest terminowość wykonania pracy, a nie jej bezpieczeństwo.

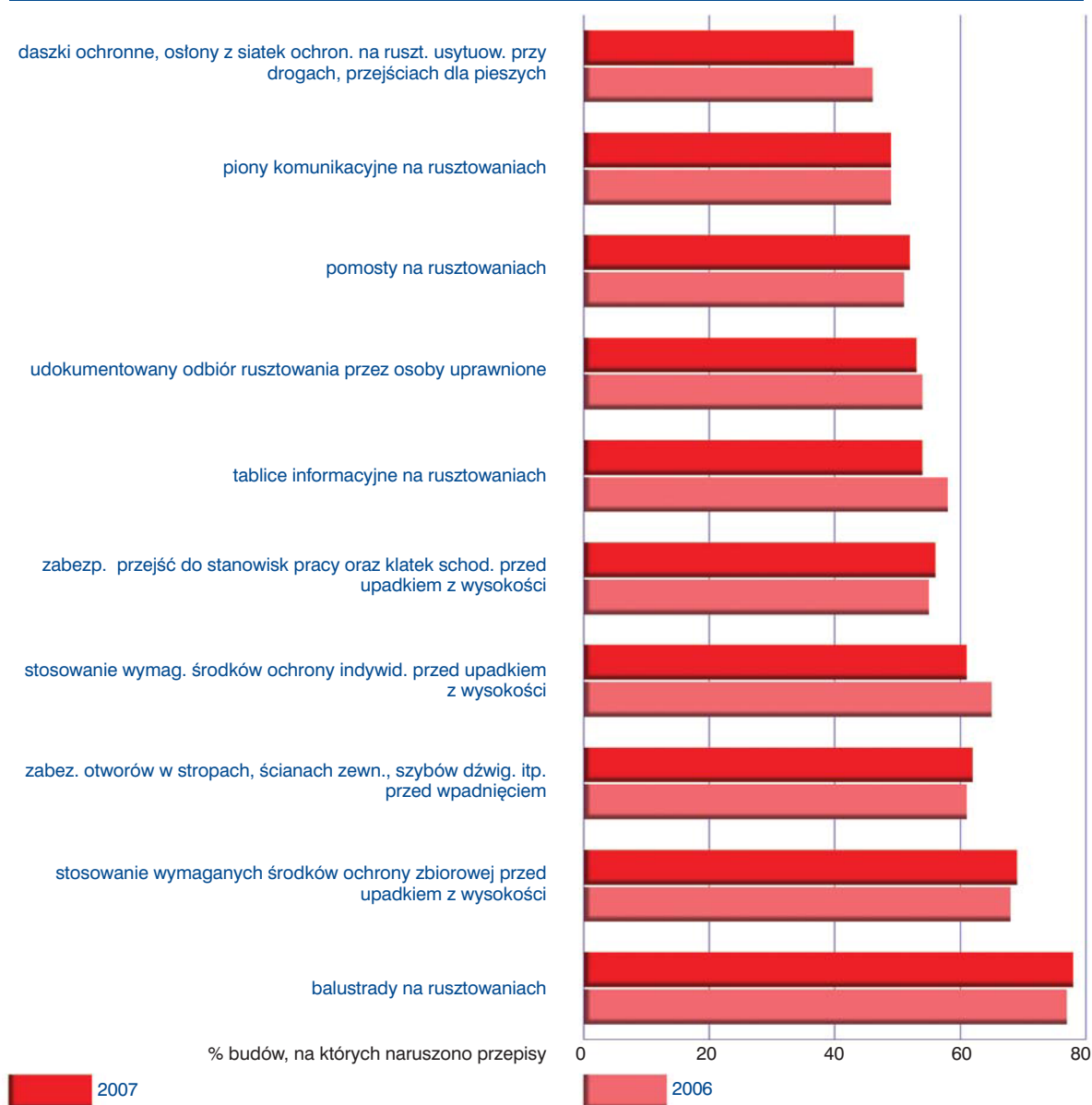
Poważnym problemem jest wielość podmiotów wykonujących prace na terenie budowy. Długi łańcuszek podwykonawców powoduje, że rozmywa się odpowiedzialność za stan bhp, występują także trudności z nadzorowaniem pracy przez kierownika, zwłaszcza pracy wykonywanej przez osoby samozatrudniające się.

Lukę, jaka powstała na rynku budowlanym na skutek emigracji wykwalifikowanych pracowników, wypełniają małe firmy borykające się z wieloma problemami, nie mające odpowiedniej wiedzy ani zaplecza. Mniejsza konkurencja na rynku pracy nie powoduje zwiększenia zysków firm i możliwości inwestowania w lepszy sprzęt czy szkolenia, gdyż znaczną część środków finansowych pochłaniają zwiększające się oczekiwania płacowe pracowników.

Wyniki kontroli uzasadniają potrzebę:

- kontynuowania przyjętego kierunku działania, polegającego na systematycznym przeprowadzaniu kontroli na placach budów w ciągu całego

Wykres 65. Budownictwo – prace na wysokości – naruszenia przepisów



- roku, ze szczególnym uwzględnieniem prac na wysokości, w wykopach oraz budowy, montażu i eksploatacji rusztowań;
- objęcia szczególnym nadzorem tych placów budów, na których inspektorzy pracy rozpoznali duże zagrożenia, wynikające z charakteru zadania inwestycyjnego oraz przyjętych technologii; a także budów, na których doszło do zdarzeń wypadkowych;
- zwiększenia trwałości uzyskanych efektów, poprzez kilkakrotne powtarzanie kontroli w zakładzie, w celu skutecznego egzekwowania decyzji i wniosków pokontrolnych;
- zacieśnienia współpracy z nadzorem budowlanym, mającym największą styczność z projektantami i inwestorami, w celu zminimalizowania błędów,

dów, które popełnione na etapie przygotowania inwestycji mogą wpływać na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie;

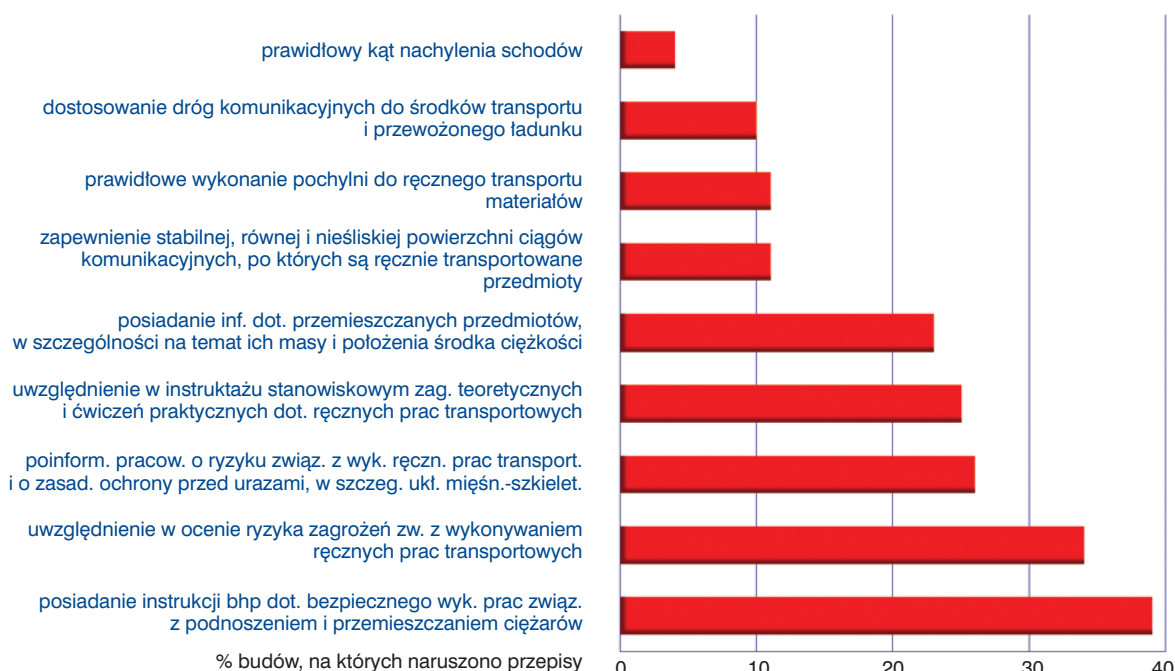
- promowania wśród uczestników procesu inwestycyjnego wiedzy o ich obowiązkach oraz przepisach bhp.

B. Ręczne prace transportowe

Wykonywanie ręcznych prac transportowych sprawdzono na 792 budowach, prowadzonych przez 1089 pracodawców, zatrudniających ponad 19,9 tys. pracowników, w tym 1283 kobiety i 165 młodocianych.

Najważniejsze informacje o stwierdzonych nieprawidłowościach przedstawiono na wykresie.

Wykres 66. Budownictwo – transport ręczny – naruszenia przepisów



Wyniki kontroli wskazują, że **pracodawcy budowlani nie przywiązują dużej wagi do zagrożeń wynikających z nieprawidłowej organizacji ręcznych prac transportowych**, co potwierdzają zwłaszcza nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego. Jak wskazuje wykres, co trzeci pracodawca nie uwzględnił tych zagrożeń w ocenie ryzyka zawodowego, a co czwarty nie poinformował pracowników o zasadach ochrony przed urazami związanymi z transportem ręcznym. Również co czwarty pracodawca, w ramach instruktażu stanowiskowego, nie przeszkolił teoretycznie i praktycznie pracowników odnośnie bezpiecznych metod wykonywania ręcznych prac transportowych.

Brak wiedzy nt. zagrożeń wynikających z transportu ręcznego generował nieprawidłowości do-

tyczące organizacji i sposobów wykonywania tych prac. Zagadnienia te były trudniejsze do wychwycenia podczas kontroli, ze względu na dużą różnorodność i zmienność robót budowlanych. Dlatego ich skala nie jest duża, niemniej jednak doświadczenie wskazuje, że ręczne prace transportowe są na budowach istotnym problemem. Świadczy o tym niedostosowanie dróg komunikacyjnych do rodzaju transportu oraz ładunku. Najczęściej drogi te nie były wyznaczone lub miały nieodpowiednią szerokość (10%). Nie zapewniono stabilnej, równej i nieśliskiej powierzchni ciągów komunikacyjnych (11%). Nieprawidłowo wykonano pochylnie do ręcznego transportu materiałów (11%) – nie były one na stałe związane z konstrukcją obiektu lub miały nieprawidłowy spadek. Niewłaściwy kąt nachylenia schodów tymczasowo-

wych, po których przenoszono materiały, stwierdzono na 4% budów.

Pracodawcy na ogół, w szczególności na większych budowach, stosują rozwiązania techniczno-organizacyjne ograniczające konieczność wykonywania przez pracowników ręcznych prac transportowych. Do transportu materiałów, nawet niewielkiej ilości, stosowane są maszyny i urządzenia budowlane – najczęściej żurawie lub dźwigi towarowo-osobowe. Brak stosowania tego rodzaju rozwiązań stwierdzono jedynie na 5% kontrolowanych budów.

Należy zauważyć, że stwierdzone nieprawidłowości nie powodują bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia pracowników wykonujących roboty budowlane. Kształtują natomiast **uciążliwe warunki pracy zatrudnionych na placach budowy**. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy oraz osoby nadzorujące roboty nie mają wiedzy na temat bezpiecznych sposobów ręcznego dźwigania i przenoszenia ciężarów. Bagatelizują zagrożenia związane z nieprawidłową organizacją i wykonywaniem ręcznych prac transportowych, a przecieź długotrwałe oddziaływanie zbyt dużych obciążeń na układ mięśniowo-szkieletowy pracowników powoduje narastające dolegliwości i w efekcie prowadzi do utrwalaonych zmian chorobowych.

22. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych

Budownictwo drogowe i mostowe charakteryzuje się wysokim stopniem ryzyka zawodowego i wypadkowego, ze względu na specyfikę stosowanych technologii, warunki atmosferyczne, zmienność frontu robót, prowadzenie prac na terenie otwartym, pozbawionym elementów infrastruktury społecznej i technicznej (lasy, pola, przeszkody wodne i techniczne – magistrale, sieci).

W roku 2007 inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole na 506 budowach mostów, wiaduktów kolejowych i autostrad, przebudowach i remontach dróg powiatowych i krajowych oraz węzłów komunikacyjnych. Skontrolowano 652 pracodawców, zatrudniających ponad 17,7 tys. pracowników, w tym 1414 kobiet i 78 młodocianych. Szczegółowe informacje nt. najważniejszych nieprawidłowości przedstawiono na wykresie.

Kontrole wykazały niezadowalający stan warunków i organizacji pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych. Najczęściej spotykane nieprawidłowości to: **niewłaściwe prowadzenie prac na wysokości oraz niewłaściwa budowa i stan techniczny rusztowań, montowanych często przez osoby nieposiadające uprawnień kwalifikacyjnych**. Niezabezpieczenie i nieoznakowanie stref i miejsc

niebezpiecznych stwierdzono na co drugiej budowie, m.in. w pobliżu pracujących specjalistycznych maszyn i urządzeń do robót ziemnych, drogowych i budowlanych.

Ze względu na stałe przemieszczanie się maszyn i osób wykonujących pracę (na co czwartej budowie) – brak było w miejscach wykonywanych robót właściwych pionowych znaków drogowych lub urządzeń bezpieczeństwa ruchu; często stwarzało to zagrożenie publiczne.

Zaznaczyć należy, że 222 osoby obsługujące maszyny i urządzenia budowlane nie posiadały wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych (na 22% budów). Osoby obsługujące oraz nadzorujące nie wiedziały nawet o obowiązku posiadania odrębnych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi ciężkiego sprzętu budowlanego.

Większość robót ziemnych dotyczyła formowania nasypów bądź układania warstw nośnych pod nawierzchnie drogowe, niemniej w trakcie kontroli stwierdzono również wiele zagrożeń i nieprawidłowości dotyczących prowadzenia szeroko pojętych **robót ziemnych**, w tym wykopów. Polegały one na braku zabezpieczenia ścian wykopów poprzez odpowiednie skarpowanie lub ich obudowanie, braku bezpiecznych zejść i wejść do stanowisk pracy w wykopie, a także na nieprawidłowym wydobywaniu i składowaniu urobku (42% budów).

Brak zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób postronnych stwierdzono na 23% budów. Zarówno pracodawcy, jak i osoby kierujące pracownikami uważają, że na terenie robót przebywają tylko osoby wykonujące pracę, zapominając, że roboty powodują utrudnienia i zagrożenia dla uczestników ruchu drogowego – zmotoryzowanych i pieszych.

Niepokojące jest zjawisko niestosowania środków ochrony indywidualnej przez pracowników (38% budów), którzy tłumaczą, że „przeszkadzają im one w pracy, bo są niewygodne”.

Dla 36% budów nie opracowano instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, co wiązało się z niewłaściwie wykonywanymi pracami, w tym pracami szczególnie niebezpiecznymi.

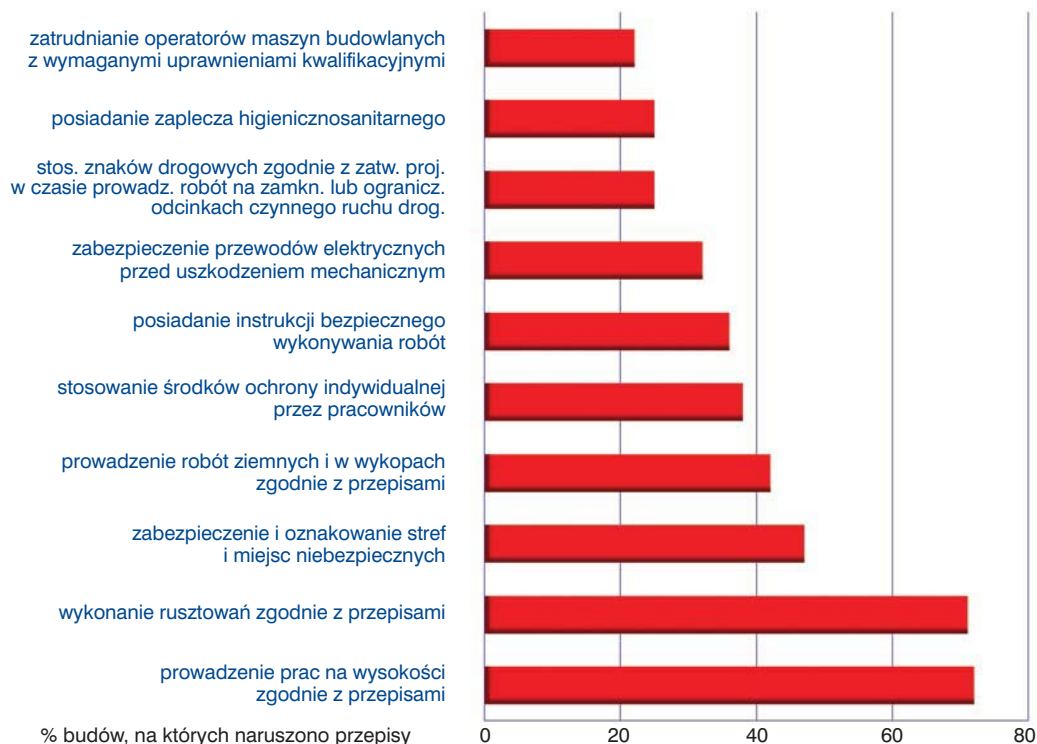
Stwierdzone w trakcie kontroli nieprawidłowości w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych dotyczyły głównie braku ich zabezpieczenia przed możliwością mechanicznego uszkodzenia (32% budów).

Na co czwartej budowie brak było zaplecza higienicznosanitarnego. Spowodowane było to trudnościami w doprowadzeniu mediów i odprowadzeniu ścieków oraz rozciągnięciem prac w terenie.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to:

- niewłaściwy nadzór oraz organizacja i koordynacja robót wykonywanych na budowach;

Wykres 67. Roboty drogowe i mostowe – naruszenia przepisów



- krótkie terminy realizacji zadań inwestycyjnych;
- brak środków finansowych na zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na budowie (szczególnie dot. to mikroprzedsiębiorstw);
- duża rotacja pracowników na budowie, co zwiększa nakłady na profilaktyczne badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp, uprawnienia kwalifikacyjne, wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze;
- niechęć pracowników do przestrzegania przepisów bhp, a zwłaszcza stosowania środków ochrony indywidualnej, wynikająca z niewłaściwego przygotowania zawodowego osób trafiających do budownictwa.

Wysoka skala stwierdzonych nieprawidłowości, a także zagrożenia o charakterze publicznym uzasadniają potrzebę prowadzenia dalszych konsekwentnych kontroli.

23. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

W roku 2007 inspektorzy pracy przeprowadzili 2868 kontroli w 2437 zakładach pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne. W zakładach tych ogółem zatrudnionych było 373,8 tys. pracowników. Sprawdzano warunki zatrudnienia prawie 72,1 tys.

osób niepełnosprawnych, z których 40,8 tys. posiadało lekki stopień niepełnosprawności.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nakłada na organy Państwowej Inspekcji Pracy obowiązek oceny warunków pracy osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej i zakładu aktywności zawodowej lub ubiegających się o niego; posiadających ten status lecz tworzących nowe oddziały, a także obowiązek oceny stanowisk pracy przystosowanych dla osób niepełnosprawnych.

Kontrole w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej oraz w zakładach ubiegających się o taki status miały na celu stwierdzenie, czy obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy spełniają wymagania przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy oraz uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych, a także czy spełniają wymagania dostępności do nich. W zakładach pracy organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych kontrolowano przede wszystkim warunki pracy tych osób oraz przystosowanie stanowisk pracy do ich potrzeb.

Podczas kontroli szczególną uwagę zwracano na występowanie barier architektonicznych, funkcjonalność stanowisk pracy oraz zapewnienie ich

właściwego oprzyrządowania. Kontrolowano także przestrzeganie szczególnych uprawnień nadanych osobom niepełnosprawnym w zakresie zatrudnienia (m.in. czas pracy, urlopy dodatkowe).

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 2557 opinii, w tym 184 negatywne.

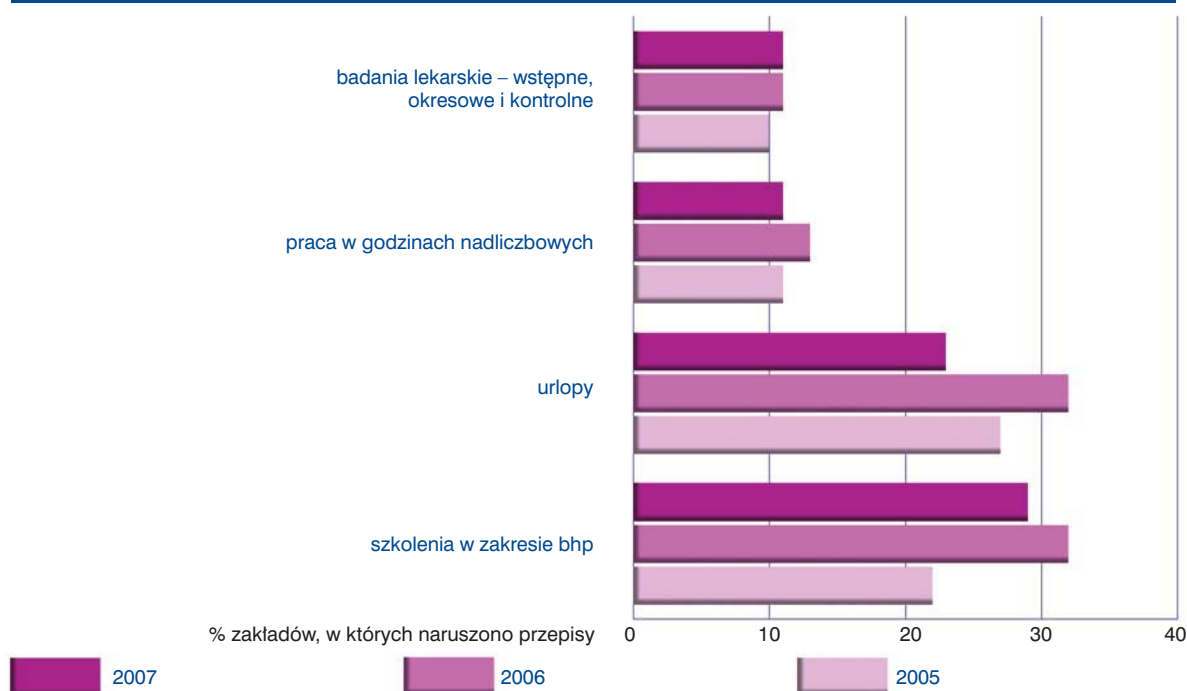
U 3 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie spełniania warunków określonych w art. 28 ust.1 pkt 2 *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, dotyczących wymagań bhp oraz przystosowania pomieszczeń zakładu i stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. **Skiero-**

wano powiadomienia do właściwych wojewodów.

W wyniku wszczętego postępowania administracyjnego pracodawcy utracili status prowadzącego zakład pracy chronionej.

Stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach aktywności zawodowej jest zadowalający. Nie stwierdzano w nich znaczących zaniedbań. Również w zakładach ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, zakładu aktywności zawodowej lub przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych, stan przestrzegania przepisów i wymagań w zakresie bezpieczeństwa pracy był dużo lepszy niż w zakładach już posiadających status. Skala nieprawidłowości utrzymywała się na poziomie zbliżonym do lat poprzednich i była znacznie niższa niż w zakładach pracy chronionej.

Wykres 68. Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej – naruszenia przepisów



Nieprawidłowości stwierdzone są przede wszystkim w zakładach pracy chronionej. Szczegółowe dane przedstawiają wykresy.

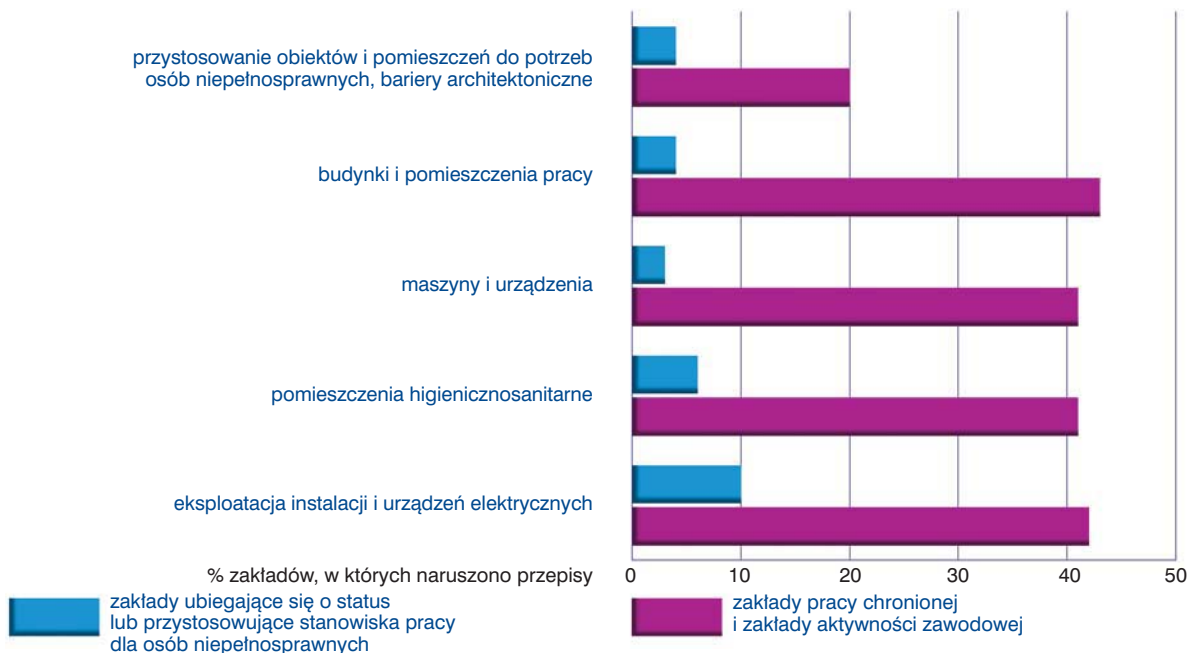
W zakładach kontrolowanych w roku 2007, w stosunku do roku poprzedniego, dał się zauważyć znaczny wzrost nieprawidłowości w niektórych grupach zagadnień. Dotyczył on zwłaszcza:

- stanu technicznego użytkowanych budynków i pomieszczeń pracy – najczęściej stwierdzano ubytki lub nierówności posadzek, pochylni lub schodów, brak oznakowania lub zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych (z 27% do 43%);
- wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych – najczęściej pomieszczenia nie były wy-

posażane zgodnie z przepisami, zużyte były elementy armatury, urządzeń sanitarnych, itp. (z 34% do 41%);

- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych – głównie brak pomiarów skuteczności działania środków ochrony przeciwporażeniowej, uszkodzone gniazda elektryczne, stosowanie przedłużaczy niezabezpieczonych przed uszkodzeniem mechanicznym (z 35% do 42%);
- eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych – najczęściej: niesprawne technicznie elementy maszyn, brak urządzeń ochronnych zabezpieczających przed wejściem pracownika w strefę niebezpieczną, zdemontowane lub uszkodzone osłony

Wykres 69. Zatrudnianie niepełnosprawnych – naruszenia przepisów



części wirujących maszyn i urządzeń, itp. (z 33% do 41%).

Minimalnie (z 18% do 20%) wzrósł również odsetek zakładów pracy chronionej, w których stwierdzono nieprzystosowanie obiektów lub pomieszczeń do potrzeb wynikających z dysfunkcji osób niepełnosprawnych.

W roku 2007 nastąpił dalszy **spadek zainteresowania pracodawców ubieganiem się o uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej**. Świadczy o tym liczba wniosków o uzyskanie opinii skierowanych do organów Państwowej Inspekcji Pracy. W 2007 r. pracodawcy skierowali 73 wnioski, w 2006 r. – 100 wniosków, w 2005 r. – 496 wniosków, a w 2004 r. – 729 wniosków. **Maleje również liczba zakładów pracy chronionej**. Wg rejestrów prowadzonych w Państwowej Inspekcji Pracy, w roku 2004 było ich 2772, natomiast w roku 2007 – 2329. Pracodawcy tracą status lub sami z niego rezygnują. Twierdzą, że przyczyną takiego stanu rzeczy są zbyt duże wymagania i obowiązki nałożone prawem na prowadzących zakłady pracy chronionej. Niejednokrotnie wyższych kosztów finansowych związanych z prowadzoną działalnością nie rekompensują ulgi i dotacje ze strony państwa. Skutkiem jest nieinwestowanie w infrastrukturę wielu firm i tym samym **pogarszający się stan materialnego środowiska pracy w zakładach pracy chronionej**. Należy jednak podkreślić, że znaczna część nieprawidłowości w tym zakresie została usunięta w trakcie prowadzenia kontroli, wynikała więc z braku dbałości pracodawców o sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, a nie z braku środków finansowych.

Wzrosła natomiast liczba pracodawców przystosowujących stanowiska pracy do potrzeb osób

niepełnosprawnych, na otwartym rynku pracy. Wiąże się to z coraz większą świadomością pracodawców, że można nie tylko być zwolnionym z obowiązku wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, ale obniżyć koszty pracy poprzez dofinansowanie do wynagrodzeń, ulgi w składkach na ubezpieczenie społeczne, itp., czyli osiągnąć wymierne korzyści finansowe.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- monitorowania warunków pracy osób niepełnosprawnych, w szczególności w zakładach pracy chronionej;
- rozwijania działań informacyjnych i poradnictwa dla pracodawców, którzy chcą uzyskać status prowadzącego zakład pracy chronionej lub przystosowują stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych, w zakresie wymagań przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem dostosowania obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy do potrzeb wynikających ze zmniejszonej sprawności.

24. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych GMO

W roku 2007 przestrzeganie przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych skontrolowano u 33 pracodawców, prowadzących działania zamkniętego użycia organizmów genetycznie zmodyfikowanych, na podstawie zgody wydanej przez

Ministra Środowiska. Ponadto 3 kontrole przeprowadzono na wniosek Ministra Środowiska w związku z potrzebą potwierdzenia, czy wnioskodawcy spełniają wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie pracy z organizmami genetycznie modyfikowanymi.

Wśród kontrolowanych były wyższe uczelnie, placówki naukowo-badawcze, zakłady opieki zdrowotnej oraz laboratoria inspekcji (sanitarnej, weterynarii). Jednostki te prowadziły działania zaliczone do I kategorii zagrożenia, czyli niepowodującej zagrożeń. Tylko jeden zakład starał się o uzyskanie zgody na prace z mikroorganizmami zaliczonymi do II i III kategorii zagrożenia dla zdrowia ludzi i środowiska. Skontrolowane zakłady zatrudniały łącznie 31,5 tys. pracowników, w tym 230 bezpośrednio przy pracach związanych z zamkniętym użyciem GMO. Dane liczbowe nt. najczęściej stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości przedstawia wykres.

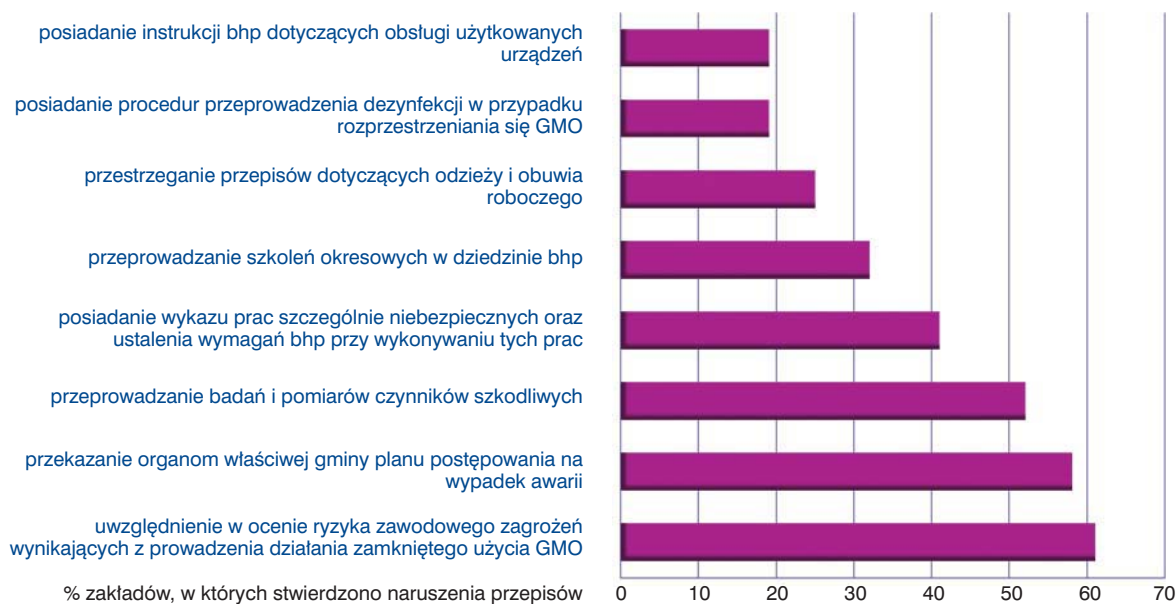
Podczas kontroli nie stwierdzono istotnych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów *ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych*, co wynika ze szczególnych wymagań, jakie stawiane są podmiotom występującym o zgodę na zamknięte użycie GMO. Przygotowując wniosek, pracodawca dokonuje oceny zagrożeń dla zdrowia ludzi i środowiska, wybiera środki hermetyczności odpowiednie do ustalonej kategorii zagrożenia oraz opracowuje plan postępowania na wypadek awarii powodującej niekontrolowane rozprzestrzenianie się GMO. Tak więc, nieprawidłowości eliminowane są już na etapie projektowania operacji zamkniętego użycia GMO. Jedynym problemem, stwierdzonym w ponad połowie kontrolowanych zakładów, okazało się **niedopełnienie obowiązku przekazywania planów postępowania**

na wypadek awarii organom właściwej gminy. Zdaniem pracodawców, tworzone dla I stopnia hermetyczności plany postępowania na wypadek awarii są z zasady proste, gdyż nie przewiduje się wielkich awarii.

W zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy najczęściej nieprawidłowości dotyczyło stosowania niebezpiecznych **substancji i preparatów chemicznych**. Użytkowanie szerokiej gamy niebezpiecznych preparatów stwarza bowiem pracodawcom problemy z prawidłowym rozeznaniem czynników szkodliwych w celu wytypowania ich do oznaczenia w środowisku pracy. Uchybienia w tym zakresie stwierdzono w co drugim kontrolowanym zakładzie. Jednak prawie wszyscy pracodawcy posiadali aktualny spis użytkowanych niebezpiecznych substancji i preparatów oraz karty charakterystyki. Chociaż wiele czynników chemicznych posiadało właściwości żrące, trujące i palne, a także charakteryzowało się działaniem rakotwórczym i mutagenym, aż 41% skontrolowanych pracodawców nie opracowało wykazu prac szczególnie niebezpiecznych oraz nie ustaliło wymagań bhp przy wykonywaniu tych prac.

Stwierdzono również wiele zaniedbań o charakterze organizacyjnym i proceduralnym, m.in.: nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń wynikających z prowadzenia działania zamkniętego użycia GMO, nieustalenie rodzajów odzieży i obuwia roboczego na stanowiskach pracy, brak procedur przeprowadzania dezynfekcji w przypadku rozprzestrzeniania się GMO, brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących obsługi użytkowanych urządzeń. Usunięcie tych nieprawidłowości nie wymagało nakładów finansowych,

Wykres 70. Organizmy genetycznie zmodyfikowane – zamknięte użycie GMO – naruszenia przepisów



a jedynie kompleksowego podejścia do spraw bhp oraz właściwej organizacji pracy. Tymczasem w **wielu kontrolowanych zakładach występują problemy ze współpracą pomiędzy służbą bhp a kierownikami poszczególnych laboratoriów uczelnianych czy oddziałów szpitalnych. Zdarzały się nawet przypadki, że służba bhp dowiadywała się o prowadzeniu działań zamkniętego użycia GMO z przedstawionej przez inspektora pracy zakresu kontroli.**

Podkreślić należy, że prowadzone w latach 2004–2007 r. działania inspekcji pracy w zakresie przestrzegania przepisów **ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych** nie wykazały przypadków prowadzenia prac w sposób zagrażający niekontrolowanemu uwolnieniu się do środowiska GMO.

Zdecydowana większość prowadzonych prac obejmowała I stopień hermetyczności, gdzie potencjalne zagrożenie jest najmniejsze. Jedną z podstawowych zasad jest ograniczanie do minimum liczby osób mających dostęp do GMO, co skutkuje ogólnie niewielką liczbą pracowników wykonujących prace z zamkniętym użyciem GMO. Osoby wykonujące takie prace posiadały wymagane kwalifikacje, aktualne orzeczenia lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywanej pracy oraz w większości zostały wyposażone w odpowiednio dobrane środki ochrony indywidualnej. Kontrolowane pomieszczenia pracy spełniały wymagania w zakresie wysokości, powierzchni i kubatury, przystosowania do sto-

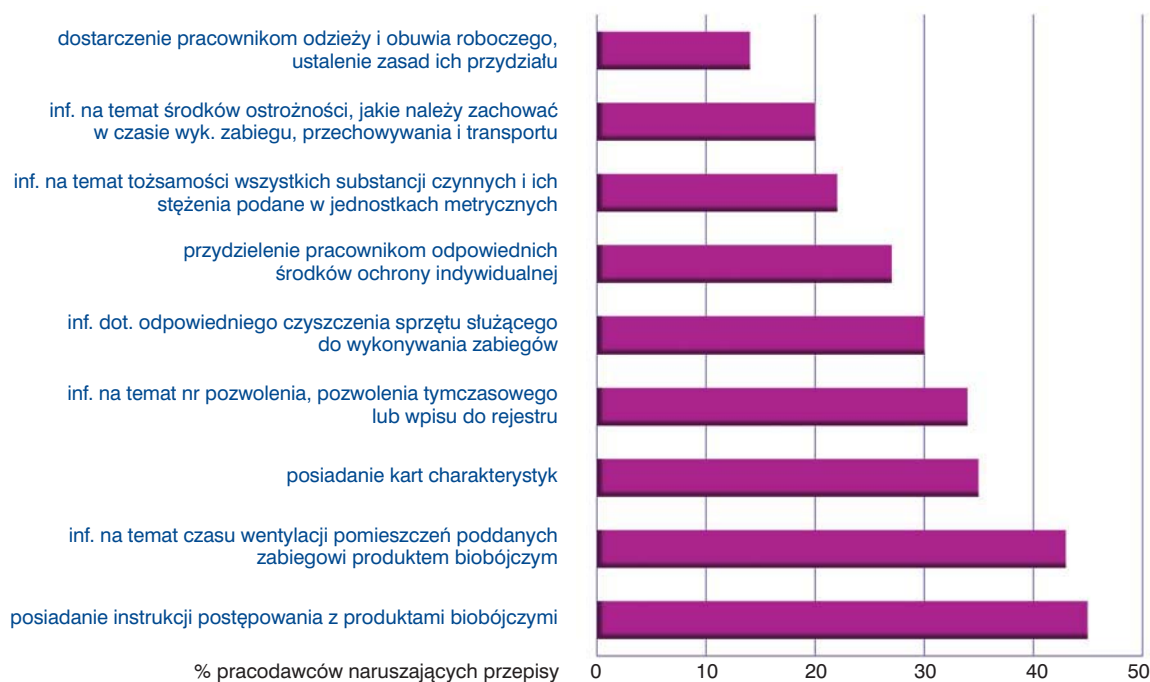
sowanych technologii oraz oświetlenia naturalnego, elektrycznego, ogrzewania i wentylacji. Pracownikom zapewniono pomieszczenia higienicznosanitarne. Stanowiska pracy związane z zamkniętym użyciem GMO zostały prawidłowo zorganizowane. Kontrole nie wykazały poważniejszych nieprawidłowości w zakresie eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych, w tym podlegających dozorowi technicznemu, urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, ręcznych prac transportowych, magazynowania i składowania. Prace związane ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych wykonywano pod dygestoriami wyposażonymi w wyciągi mechaniczne, a wybrane operacje zamkniętego użycia GMO w komorach laminarnych. Wszystkie zakłady posiadały sprawnie działający system neutralizacji odpadów z użyciem autoklawów, które posiadały aktualne decyzje UDT dopuszczenia do eksploatacji.

Na podstawie tych przesłanek można uznać, że dla zapewnienia właściwego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach prowadzących działania zamkniętego użycia GMO wystarczające będą kontrole prowadzone doraźnie w razie potrzeby oraz na wniosek Ministra Środowiska.

25. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

W 2007 r. skontrolowano 278 zakładów stosujących produkty biobójcze. Były wśród nich zakłady gospodarki komunalnej, opieki zdrowotnej, przem-

Wykres 71. Produkty biobójcze – naruszenia przepisów



stłu spożywczego, zakłady prowadzące prace w zakresie impregnacji drewna. Produkty biobójcze głównie wykorzystywano w procesach uzdatniania wody, do dezynfekcji pomieszczeń, urządzeń i sprzętów. Kontrolowane zakłady zatrudniały 30,2 tys. pracowników, w tym ponad 5,5 tys. bezpośrednio przy stosowaniu produktów biobójczych.

Podczas kontroli dokonano oceny ok. 1,2 tys. opakowań jednostkowych produktów biobójczych. Należy podkreślić, że prawie wszystkie (99%) kontrolowane produkty biobójcze przechowywane były w oryginalnych i szczelnie zamkniętych opakowaniach jednostkowych, co wykluczało możliwość pomyłkowego zastosowania ich do innych celów, a w szczególności do spożycia. Oznakowanie opakowań 97% kontrolowanych produktów nie miało wprowadzających w błąd określeń typu „nietoksyczny”, „nieszkodliwy” oraz zawierało informacje na temat zakresu stosowania. Szczegółowe dane nt. skali stwierdzonych nieprawidłowości przedstawia wykres.

Najwięcej nieprawidłowości w zakresie oznakowania opakowań produktów biobójczych polegało na niezamieszczeniu informacji na temat: czasu wentylacji pomieszczeń poddanych zabiegowi produktem biobójczym (36% opakowań), odpowiedzialnego czyszczenia sprzętu służącego do wykonywania zabiegów (31% opakowań) oraz numeru pozwolenia, pozwolenia tymczasowego albo wpisu do rejestru (22% opakowań). **Odpowiedzialność za te uchybienia ponoszą producenci, importerzy lub dystrybutorzy**, którzy wprowadzając produkt biobójczy do obrotu nie wywiązują się z obowiązków określonych w ustawie o produktach biobójczych, w szczególności nie zapewniają właściwego oznakowania opakowań.

Oprócz nieprawidłowości związanych z przestrzeganiem *ustawy o produktach biobójczych* stwierdzono również **uchybienia w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy ich stosowaniu**.

45% kontrolowanych pracodawców nie opracowało i nie udostępniło pracownikom do stałego korzystania instrukcji postępowania z produktami biobójczymi stosowanymi w procesach pracy. 35% pracodawców nie posiadało aktualnych kart charakterystyki dla 195 produktów biobójczych sklasyfikowanych jako niebezpieczne. Skutkiem tego pracownicy nie posiadali wystarczającej wiedzy na temat zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w warunkach narażenia na szkodliwe działanie produktów biobójczych.

Niedokonywanie przez pracodawców analizy zagrożeń występujących na stanowiskach pracy, jak również niekorzystanie z informacji zawartych w kartach charakterystyki produktów biobójczych skutkowało niewłaściwym doбором środków ochrony indywidualnej

(27% kontrolowanych pracodawców). **Zdarzały się również przypadki całkowitego braku wyposażenia pracowników w ww. środki (np. pracowników pracujących z podchlorynem sodu nie wyposażono w ubranie, rękawice i buty kwasoodporne oraz w filtropochłaniacz par organicznych).**

W ramach działań prewencyjnych inspektorzy pracy skierowali do Państwowej Inspekcji Sanitarnej 72 **pisma informujące** m.in. o niewłaściwym oznakowaniu opakowań produktów biobójczych. Ponadto do Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych skierowano 26 pism informujących m.in. o braku zezwolenia na obrót produktem biobójczym, nieumieszczeniu przez producentów lub importerów wymaganych informacji na opakowaniach produktów biobójczych.

W ocenie pracodawców najczęstsze **przyczyny** naruszeń prawa to przede wszystkim brak środków finansowych na zapewnienie właściwych warunków pracy, w tym na zakup środków ochrony indywidualnej itp. oraz brak dostępu do aktualnych przepisów prawa pracy.

Natomiast inspektorzy pracy zwracają uwagę na **brak dostatecznej wiedzy o zagrożeniach** powodowanych przez produkty biobójcze, ich lekceważenie zarówno przez pracodawców, jak i przez pracowników, a także **bagatelizowanie informacji umieszczanych na opakowaniach oraz w kartach charakterystyk stosowanych produktów biobójczych**.

Inspektorzy pracy, korzystając z Rejestru Produktów Biobójczych udostępnionego przez Prezesa Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych, będą prowadzić dalsze kontrole u pracodawców stosujących produkty biobójcze, ponieważ systematyczne kontrole i towarzyszące im działania informacyjno-doradcze zmuszają pracodawców do podjęcia konkretnych działań skutkujących poprawą warunków pracy.

26. Ocena i dokumentowanie ryzyka zawodowego w zakładach o znacznym stopniu zagrożeń zawodowych

Kontrolami w roku 2007 objęto 730 pracodawców, zatrudniających blisko 111,9 tys. pracowników, w tym prawie 30,3 tys. kobiet oraz 469 pracowników młodocianych. Największą grupą wśród skontrolowanych podmiotów były małe zakłady, zatrudniające od 10 do 49 pracowników (37%). Mikroprzedsiębiorstwa (do 9 pracowników) stanowiły 24% ogółu.

Do kontroli dobierano zakłady charakteryzujące się wysokim wskaźnikiem wypadkowości lub zapadalności na choroby zawodowe. Prowadziły one różną działalność. Najwięcej było zakładów produkcyjnych – 47% (np. produkujących artykuły spożywcze i napoje, metale i wyroby z metali, drewno i wyroby z drewna), zakładów zajmujących się naprawami i handlem (19%) oraz przedsiębiorstw budowlanych (13%).

Wykres 72. Ocena ryzyka zawodowego – naruszenia przepisów



Wyniki kontroli wskazują, że niestety istnieje **liczna grupa pracodawców, którzy nie podejmują żadnych działań w zakresie oceny ryzyka zawodowego**, co skutkować może wypadkami przy pracy, a w dłuższej perspektywie schorzeniami, ponieważ pracownicy nieświadomi istnienia zagrożeń nieprawidłowo wykonują pracę. Szczegółowe informacje nt. najważniejszych nieprawidłowości dot. oceny ryzyka zawodowego przedstawia wykres.

Wśród podstawowych nieprawidłowości podczas przygotowania do procesu oceny ryzyka zawodowego należy wymienić: niesporządzenie wykazu stanowisk pracy, których ocena ma dotyczyć, niezapewnienie odpowiednio przygotowanych osób (częstym błędem pracodawców lub osób wykonujących zadania służby bhp było ograniczanie się do wypełniania gotowych list kontrolnych niedostosowanych do specyfiki zakładu), a także nieustalenie sposobów dokumentowania procesu i poinformowania o ryzyku zawodowym oraz zagrożeniach pracujących osób.

Nieprawidłowości stwierdzone w zakresie zbierania informacji niezbędnych do oceny ryzyka zawodowego to przede wszystkim niezbranie danych na temat przemieszczanych ładunków oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy. Skutkowało to nieuwzględnieniem w ogóle w ocenie ryzyka zawodowego ręcznych prac transportowych, a także prac w narażeniu na czynniki chemiczne oraz szkodliwe czynniki biologiczne. W co drugim zakładzie pracy, w którym istniała taka potrzeba, nie określono kryteriów oceny ryzyka zawodowego dla pracowników młodocianych lub niepełnosprawnych. Dotyczyło to najczęściej **mikrozakładów, gdzie nie ma obowiązku tworzenia służby bhp, a ocenę ryzyka zlecano osobom z zewnątrz, które nie znały**

dostatecznie procesów technologicznych prowadzonych w zakładzie lub polegały na informacjach ogólnych bez przeprowadzania wizytacji stanowisk pracy.

Najwięcej nieprawidłowości – podobnie jak w latach ubiegłych – stwierdzono w zakresie identyfikacji zagrożeń. Polegały one na **nieuwzględnieniu w ocenie ryzyka zawodowego nawet poważnych zagrożeń** wynikających z pracy w kontakcie z substancjami chemicznymi (występującymi np. w procesie trawienia powłok lakierniczych, neutralizacji ścieków, podczas spawania), w narażeniu na hałas (np. ultradźwiękowy podczas mycia detali), przy maszynach z nieosłoniętymi elementami napędowymi (niepełniającymi minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie ich wyposażenia) lub podczas obróbki cieplno-chemicznej (możliwość wybuchu). Wyraźną tendencją było również **nieidentyfikowanie jako zagrożeń przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy, np. po 13 wypadkach podczas obsługi obrabiarek do drewna pracodawcy nadal „nie zauważali” zagrożenia, jakim był brak osłon**, podobnie po wypadkach, jakie miały miejsce w toku prowadzenia prac remontowych bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub podczas ręcznych prac transportowych. Bez pełnej identyfikacji zagrożeń występujących na stanowisku pracy niemożliwe było również wypełnienie przez pracodawców obowiązku informowania o nich pracowników.

W zakresie zastosowania właściwych działań zmniejszających ryzyko najwięcej nieprawidłowości występowało w mikrozakładach (26%). Nieplanowa-

nie działań korygujących i/lub zapobiegawczych wynikało czasem z niechęci pracodawców do ujawniania mankamentów firmy swoim pracownikom oraz organom kontroli i nadzoru nad warunkami bhp. Było to jednak także skutkiem popełnienia błędu na etapie szacowania poziomu ryzyka zawodowego, które przeprowadzano kompleksowo dla stanowiska pracy, nie zaś dla poszczególnych zagrożeń. **Takie postawy świadczą o niezrozumieniu istoty całego procesu oceny ryzyka.** Niewiązanie wykonywanych na stanowisku pracy czynności z zagrożeniami oraz ich źródłami wpływa na nieczytelność dokonanej oceny ryzyka zawodowego, stwarzając prawdopodobieństwo popełnienia błędów na etapie szacowania jego poziomu w odniesieniu do poszczególnych zagrożeń. Uśrednienie poziomu ryzyka, często wypadające na korzyść pracodawcy, nie eliminuje ryzyka wystąpienia wypadku przy pracy lub schorzenia związanego z pracą.

Pracodawcy nadal do oceny ryzyka podchodzą formalistycznie i nie doceniają jej znaczenia w procesie kształtowania bezpiecznych warunków pracy. Często brakuje im także niezbędnej wiedzy do rzetelnego dokonania takiej oceny, a osoby wykonujące zadania służby bhp zbyt często korzystają z gotowych wzorów, nieadekwatnych do warunków występujących w konkretnym zakładzie.

W roku 2008 Państwowa Inspekcja Pracy włączyła się w kampanię na rzecz oceny ryzyka zawodowego – realizowaną pod auspicjami Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy z siedzibą w Bilbao. Jak wynika bowiem z dotychczasowych doświadczeń, tam gdzie proces oceny ryzyka zawodowego był przeprowadzony kompleksowo, widać wymierne efekty – w zmniejszonej liczbie wypadków przy pracy oraz większym zaangażowaniu pracowników w kształtowanie warunków pracy.

27. Szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Kontrole ukierunkowane na problematykę szkoleń w dziedzinie bhp przeprowadzono u 1474 pracodawców zatrudniających ponad 87 tys. pracowników. Szczegółowe dane liczbowe dot. wyników kontroli przedstawia wykres.

Porównanie wyników kontroli z 2006 r. i 2007 r. wskazuje, że **nie nastąpiła poprawa w przestrzeganiu przepisów dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp.** Nadal najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością był brak w zakładzie pracy programów, na podstawie których prowadzono szkolenia pracowników. Inspektorzy pracy mieli również zastrzeżenia do programów, które pracodawcy posiadali. **Częstym uchybieniem było przekopiowanie ramowego programu z rozporządzenia w sprawie szkoleń bhp i przyjęcie**

go w tej (ramowej) formie za program zakładowy – bez szczegółowego dostosowania do specyfiki danego zakładu pracy czy stanowiska pracy.

Brak szkolenia w dziedzinie bhp lub jego niewłaściwe przeprowadzenie ma znaczny wpływ na bezpieczeństwo pracy. Jedną z przyczyn 76 śmiertelnych wypadków przy pracy, jakie wydarzyły się w 2007 r., było dopuszczenie do pracy pracownika bez aktualnego przeszkolenia.

Z analizy wypadków przy pracy wynika również, że połowa ich przyczyn tkwi w nieprawidłowym zachowaniu się pracownika podczas pracy czy niewłaściwym posługiwaniu się środkami produkcji. Umiejętność właściwego zachowania się i posługiwania środkami produkcji powinien pracownik nabyć podczas rzetelnie przeprowadzonego szkolenia.

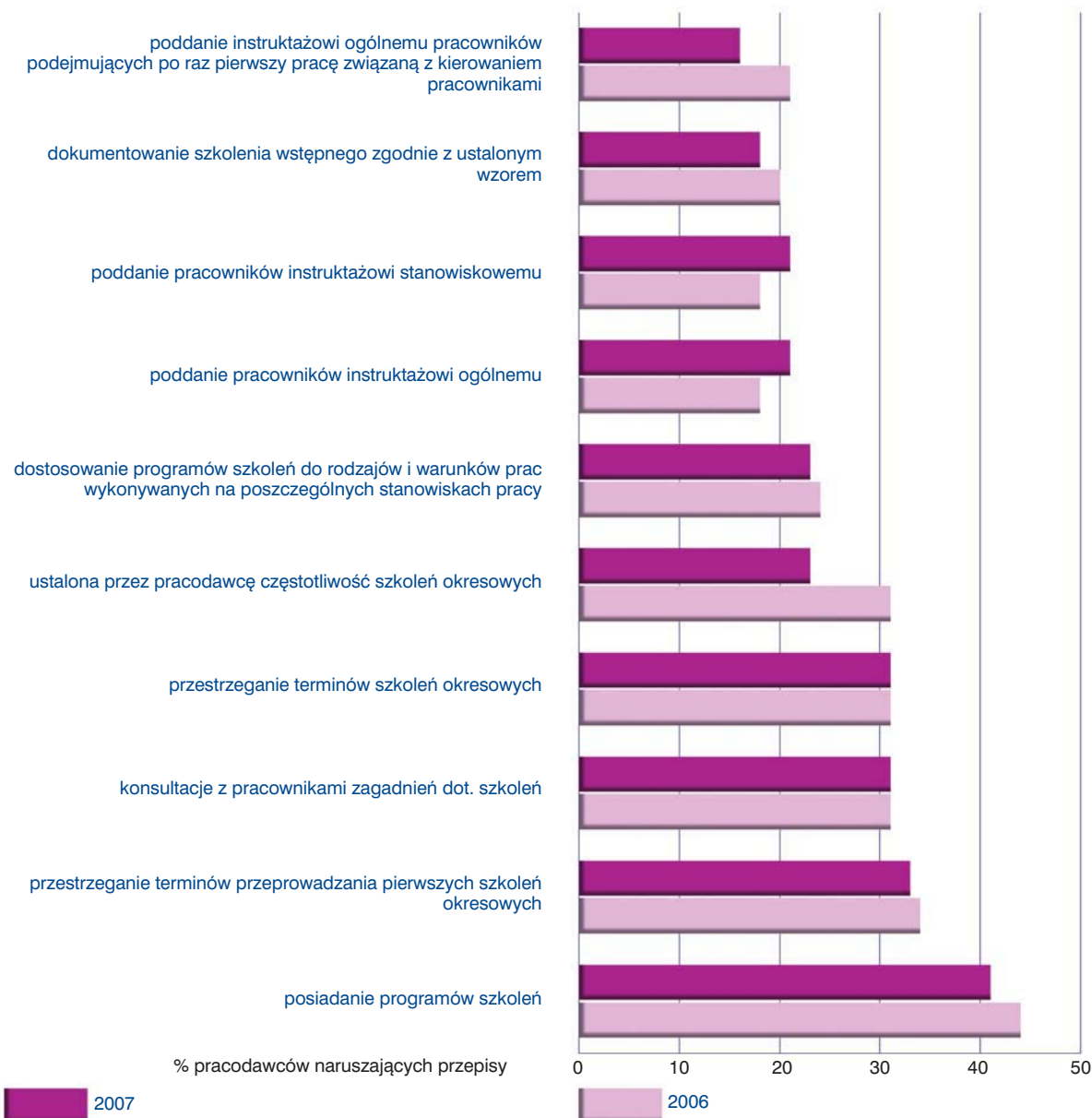
Niestety, znaczna część pracodawców nie poddała pracowników takiemu szkoleniu. Wielu z nich dopuściło pracowników do pracy bez wstępnego przeszkolenia (w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego), np. w jednej ze spółdzielni kółek rolniczych wszystkie zatrudnione osoby (14 osób) nie były poddane takiemu szkoleniu, a **niezgodne z prawem praktyki, polegające na „przetestowaniu” w pracy nowych pracowników, zanim zostali przeszkoleni, miały miejsce w 18% zakładów pracy.** Nie przestrzegano również terminów szkoleń okresowych, zarówno pierwszych (po szkoleniu wstępnym), jak i kolejnych, np. w jednym z zakładów opieki zdrowotnej na 709 zatrudnionych osób, aż 697 nie posiadało aktualnego szkolenia okresowego. Inspektorzy pracy ujawnili również **przypadki wydawania zaświadczeń ukończenia szkolenia okresowego pracownikom, którzy nie uczestniczyli w takim szkoleniu.** Niezależnie od nakazania pracodawcy zapewnienia przeszkolenia tym pracownikom, inspektorzy pracy powiadomili prokuratorów o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Przepisy zobowiązują pracodawcę do **konsultowania** z pracownikami lub ich przedstawicielami działań dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp. Niestety, prawie co trzeci pracodawca nie wywiązał się z tego obowiązku – nieprawidłowość ta występowała częściej w zakładach, w których nie działały związki zawodowe.

Inspektorzy pracy w ramach **działalności prewencyjnej** i promocyjnej omawiali zagadnienia szkoleń w dziedzinie bhp na różnych spotkaniach organizowanych dla pracodawców, związków zawodowych, społecznych inspektorów pracy, pracowników służb bhp. Prowadzili również prelekcje dla uczniów szkół zawodowych. Temat szkoleń pracowników poruszany był na łamach regionalnej prasy i w telewizji.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości są podobne do przyczyn rozpoznanych podczas kontroli w 2006 r., a mianowicie:

Wykres 73. Szkolenie w dziedzinie bhp – naruszenia przepisów



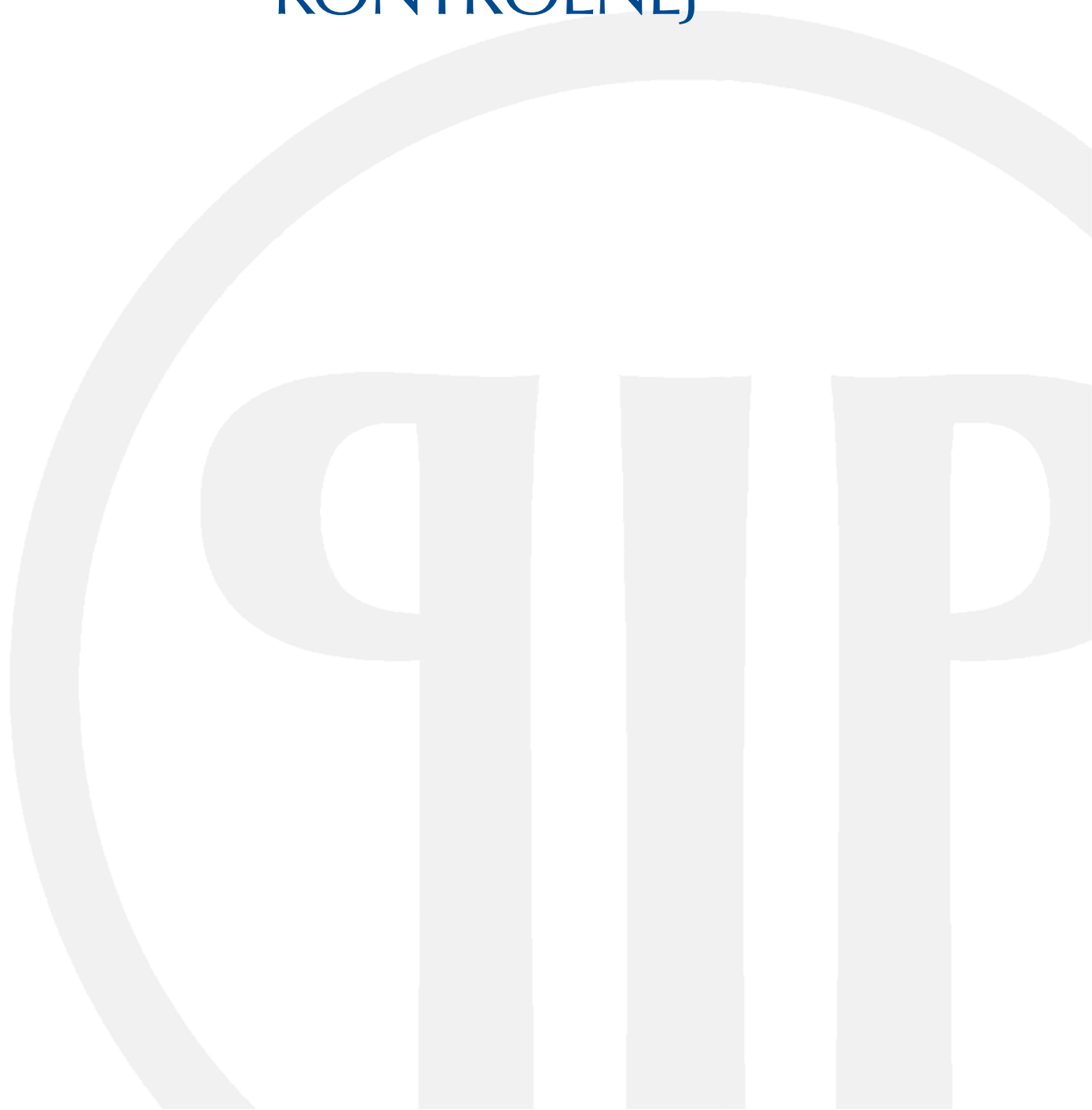
- brak zainteresowania problematyką szkoleń wśród pracodawców (traktują oni szkolenia jako uciążliwą konieczność) i przyzwalanie pracownikom na omijanie przepisów w tym zakresie;
- traktowanie szkolenia tylko w kategorii kosztów, co przekłada się na złą jego jakość (**dokonywa się wyboru najtańszych usług, łączy się dużą liczbą pracowników z różnorodnych stanowisk pracy w jedną grupę i prowadzi się dla niej szkolenie według jednego programu**);
- nieznanie przepisów prawa pracy, a także ich lekceważenie;
- brak należytej kontroli procesu szkolenia przez osoby, którym zlecono wykonywanie zadań służ-

- by bhp w zakładzie pracy (szczególnie w małych zakładach pracy);
- duża rotacja pracowników;
- brak ustanowionego nadzoru merytorycznego nad jakością szkolenia w dziedzinie bhp.

Duża skala naruszeń przepisów uzasadnia potrzebę dalszego systematycznego sprawdzania wypełniania obowiązków w tym zakresie, z równoczesnym zintensyfikowaniem działań promocyjnych, przybliżających wymagania dotyczące procesu szkolenia, a także wskazujących na **korzyści płynące z rzetelnego wyszkolenia pracowników**.

VI.

EFEKTY
DZIAŁALNOŚCI
KONTROLNEJ



Przywołane w rozdziale dane obrazują efekty działań Państwowej Inspekcji Pracy, które w praktyce oznaczają poprawę warunków pracy konkretnych pracowników i przestrzeganie w większym zakresie prawa pracy w kontrolowanych zakładach. Informują także o skali zlikwidowanych zagrożeń dla życia i zdrowia zatrudnionych oraz nieprawidłowości wynikających z nieposzanowania uprawnień pracowniczych.

Rezultaty działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2007 r. to przede wszystkim:

- **likwidacja bezpośrednich zagrożeń** życia i zdrowia ok. 51 tys. pracowników w 5,7 tys. zakładach pracy;
- potwierdzenie na piśmie **istnienia stosunku pracy** dla 31,6 tys. osób, będących stronami umów cywilnoprawnych lub pracujących bez żadnej umowy oraz skorygowanie treści umów o pracę zawartych z ponad 49,7 tys. pracowników;
- wpłacenie przez 325 pracodawców zaległych **składek na Fundusz Pracy** za 12,5 tys. pracowników – na łączną kwotę 2,1 mln zł;
- wpłacenie przez 127 pracodawców zaległych **składek na ubezpieczenie społeczne** 6,5 tys. pracowników, na łączną kwotę 6 mln zł;
- 49 decyzji o **wydaleniu cudzoziemca** lub zobowiązaniu go do opuszczenia terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – wydanych przez Wojewodę oraz Straż Graniczną lub Policję w wyniku współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy z ww. organami;
- wyegzekwowanie dla 147 tys. pracowników **wypłaty należności** na kwotę ponad 80 mln zł;
- wyeliminowanie nieprawidłowości związanych z zatrudnianiem 26,4 tys. pracowników w **godzinach nadliczbowych**;
- wyeliminowanie nieprawidłowości w **ewidencji czasu pracy** 159 tys. pracowników oraz założenie ww. ewidencji dla blisko 49,4 tys. zatrudnionych;
- udzielenie zaległych **urlopów wypoczynkowych** dla 112,3 tys. pracowników;
- zrealizowanie przez pracodawców 113 **orzeczeń sądowych**, zasądzających na rzecz pracowników określone świadczenia, w tym wynagrodzenia i inne należności ze stosunku pracy.

Handel detaliczny

- wypłacono należne świadczenia pieniężne na łączną kwotę 3,4 mln zł dla 13,9 tys. pracowników;
- udzielono 7 tys. pracowników zaległych urlopów wypoczynkowych;
- założono ewidencję czasu pracy dla 6 tys. pracowników oraz dostosowano zapisy w ewidencji do faktycznego wymiaru czasu pracy 18,6 tys. osób;

- wyeliminowano nieprawidłowości dot. zatrudniania 1,1 tys. pracowników w godzinach nadliczbowych powyżej dopuszczalnego limitu;
- wyeliminowano naruszenia przepisów dot. stanu technicznego pomieszczeń higienicznosanitarnych (dla 23,7 tys. pracowników);
- zapewniono właściwy sprzęt i środki umożliwiające bezpieczne przemieszczanie materiałów i towarów (dot. 1,3 tys. osób).

Usuwanie wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych

- wyposażono w niezbędne środki ochrony indywidualnej 59 pracowników;
- założono rejestry prac w kontakcie z czynnikami o działaniu rakotwórczym dla 72 pracowników;
- założono rejestry narażonych na działanie czynników rakotwórczych dla 79 pracowników;
- wyposażono rejon prac we właściwe urządzenia i pomieszczenia sanitarne (dot. 68 pracowników).

Zakłady zajmujące się zbiórką odpadów komunalnych

- zapewniono bezpieczne warunki odkażania, czyszczenia, a w razie konieczności niszczenia odzieży roboczej, środków ochrony indywidualnej, które uległy skażeniu materiałem biologicznym (35 zakładów);
- zapewniono właściwe pomieszczenia higienicznosanitarne (szatnie przepustowe, pomieszczenia do spożywania posiłków) – 33 zakłady;
- zapewniono środki do odkażania skóry i błon śluzowych (39 zakładów);
- wyposażono pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej (37 zakładów);
- wyposażono pracowników w odzież i obuwie robocze (19 zakładów).

Pozyskiwanie drewna i inne prace w leśnictwie

- poddano wstępnym badaniom lekarskim 65 pracowników;
- poddano badaniom przesiewowym w kierunku boreliozy 487 pracowników;
- poddano szczepieniom ochronnym przeciwko kleszczowemu zapaleniu opon mózgowych i mózgu 401 pracowników;
- uzupełniono wyposażenie w środki ochrony indywidualnej dla 189 pracowników;
- zapewniono 121 pracownikom wyposażenie w odzież i obuwie robocze.

Zakłady prowadzące działalność budowlaną

Wyegzekwowano m.in.:

- prawidłowe zmontowanie rusztowań (poprawa bezpieczeństwa pracy 11 tys. pracowników);
- zabezpieczenie prac na wysokości (16,5 tys. pracowników);

- zabezpieczenie i oznakowanie stref niebezpiecznych (13 tys. pracowników);
- zabezpieczenie przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi (9 tys. pracowników);
- wyposażenie w środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed upadkiem z wysokości (1,6 tys. pracowników);
- zabezpieczenie dojazdów do stanowisk pracy oraz klatek schodowych (5,3 tys. pracowników);
- zabezpieczenie stanowisk pracy w wykopach (2,4 tys. pracowników).

Wykonywanie robót drogowych i mostowych

- zabezpieczono i oznakowano strefy niebezpieczne (2,1 tys. pracowników);
- zapewniono prawidłowe zaplecze higienicznosanitarne (4 tys. pracowników);
- zabezpieczono prace na wysokości (1,3 tys. pracowników);
- zmontowano prawidłowo rusztowania (734 pracowników);
- zabezpieczono stanowiska pracy w wykopach (453 pracowników);
- zabezpieczono przewody elektryczne przed uszkodzeniami mechanicznymi (907 pracowników).

Zakłady zatrudniające niepełnosprawnych

- zabezpieczono lub właściwie oznakowano miejsca niebezpieczne w 177 zakładach (poprawa bezpieczeństwa dla ponad 6 tys. pracowników niepełnosprawnych);
- przystosowano obiekty lub pomieszczenia w 72 zakładach do potrzeb osób niepełnosprawnych, w tym usunięto bariery architektoniczne (850 pracowników);

- przystosowano pomieszczenia higienicznosanitarne do potrzeb osób niepełnosprawnych w 197 zakładach (1,2 tys. pracowników);
- przystosowano stanowiska pracy do potrzeb 189 osób niepełnosprawnych w 91 zakładach;
- poprawiono organizację i wyposażenie stanowisk pracy dla 646 osób niepełnosprawnych w 132 zakładach.

Zakłady o znacznym stopniu zagrożeń zawodowych

Poinformowano ponad 3 tys. pracowników o ryzyku zawodowym oraz o istniejących na stanowiskach pracy zagrożeniach (w tym: podczas pracy w kontakcie z substancjami chemicznymi, w narażeniu na hałas ultradźwiękowy); wyegzekwowano również m.in. wyposażenie we właściwe środki ochrony indywidualnej pracowników zajmujących się czyszczeniem strumieniowym elementów (podczas napraw i konserwacji statków, platform i konstrukcji pływających) w warunkach, gdzie stężenie pyłu całkowitego przekraczało 216-krotnie NDS, a pyłu respirabilnego 72-krotnie NDS.

Ponadto, w wyniku kontroli przeprowadzonych w wielu innych zakładach różnych branż inspektorzy wyegzekwowali wykonanie przez pracodawców obowiązków dotyczących:

- **oceny ryzyka** zawodowego (łącznie w odniesieniu do 105 tys. pracowników);
- badań i pomiarów **czynników szkodliwych** dla zdrowia w środowisku pracy (ponad 78,6 tys. pracowników);
- **badania lekarskich** (40,3 tys. pracowników);
- **szkoleń** z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (114,5 tys. pracowników).

VII.

DZIAŁALNOŚĆ
PREWENCYJNA
(W TYM
PROMOCJA
OCHRONY
PRACY)

PIP

1. Kampania informacyjno-promocyjna „Przeciążenie układu mięśniowo-szkieletowego”: Zagrożenia jakie stwarzają ręczne prace transportowe

W 2007 r. Państwowa Inspekcja Pracy podjęła szereg przedsięwzięć ukierunkowanych na zapobieganie przeciążeniom układu mięśniowo-szkieletowego podczas ręcznych prac transportowych. W trakcie działań pod hasłem „Mniej dźwigaj” realizowano zarówno zadania ujęte w harmonogramie kampanii „Ręczne przemieszczanie ciężarów 2007” inspirowanej przez **Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC)**, jak i wybrane zadania zawarte w ramach „Europejskiej kampanii na rzecz przeciwdziałania zaburzeniom mięśniowo-szkieletowym” prowadzonej przez **Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao**.

Główny cel kampanii to zapewnienie lepszego stosowania się państw członkowskich do wymogów dyrektywy unijnej 90/269/EWG w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów, zwiększenie wśród pracowników świadomości zagrożeń występujących przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych, a także promowanie technologii i rozwiązań ograniczających nadmierne obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego podczas pracy. Adresatami kampanii byli przede wszystkim pracownicy i pracodawcy z *ochrony zdrowia, handlu oraz transportu* – sektorów, w których występuje największe ryzyko zawodowe związane z ręcznym przemieszczaniem ciężarów.

Państwowa Inspekcja Pracy zainaugurowała **kampanię „Mniej dźwigaj”** 2 maja 2007 r. udziałem w „Dniach zdrowego kręgosłupa w Zamościu” organizowanych **wspólnie z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym, Urzędem Miasta w Zamościu oraz NSZZ „Solidarność”**. W programie znalazły się m.in. konferencje, seminaria, spotkania z młodzieżą, wystawy oraz konkursy wiedzy. Podsumowanie imprezy odbyło się 1 czerwca podczas „Jarmarku Hetmańskiego”; PIP przygotowała stoisko z wydawnictwami dotyczącymi przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a także punktem porad prawnych i technicznych.

Współpraca PIP z **organizacjami pracodawców** – Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” oraz Polską Organizacją Handlu i Dystrybucji – umożliwiła zorganizowanie we wrześniu i październiku cyklu 20 pokazów prawidłowego przenoszenia i przemieszczania ciężarów w placówkach handlowych, m.in. sieci Carrefour, Real, Tesco. Poka-

zy, opatrzone fachowym komentarzem inspektorów oraz lekarzy medycyny pracy, adresowane były zarówno do pracowników, jak i klientów supermarketów. Ponadto na stoiskach PIP dostępne były wydawnictwa kampanii; udzielano także porad z zakresu prawa pracy oraz konsultacji medycznych związanych z chorobami układu mięśniowo-szkieletowego.

Bardzo ważnym elementem kampanii był **program szkoleniowy** przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy dla przedstawicieli sektorów ochrony zdrowia i handlu. Na 49 szkoleniach, które zorganizowano w okręgowych inspektoratach pracy, przeszkolono blisko 3 tys. pracodawców, członków kadry zarządzającej, specjalistów ds. bhp, a także przedstawicieli związków zawodowych oraz społecznych inspektorów pracy.

Nakładem Państwowej Inspekcji Pracy wydano 67 tys. egzemplarzy specjalnie opracowanych **materiałów informacyjnych** – takich jak: broszury, ulotki, plakaty i afisze – tematycznie związanych z kampanią „Mniej dźwigaj”. Dużym zainteresowaniem odbiorców cieszyły się zwłaszcza publikacje przygotowane dla sektora służby zdrowia – poradnik „Jak chronić układ mięśniowo-szkieletowy podczas pracy” oraz afisz, na którym pokazane zostały zdjęcia prezentujące dobre praktyki podczas opieki nad chorymi. Wydawnictwa przygotowane przez PIP oraz broszury informacyjne przygotowane przez specjalistów z Unii Europejskiej udostępnione zostały na stronie internetowej www.pip.gov.pl, a także były nieodpłatnie przekazywane odbiorcom, m.in. podczas szkoleń, seminariów, czy też kontroli.

Na witrynie Państwowej Inspekcji Pracy uruchomiono specjalną podstronę o tematyce związanej z dolegliwościami mięśniowo-szkieletowymi oraz ręcznym przemieszczaniem ciężarów. Obok bloków tematycznych dotyczących zagrożeń dla układu mięśniowo-szkieletowego, mogących wystąpić w służbie zdrowia i handlu, znalazł się także blok poświęcony tego rodzaju zagrożeniom podczas pracy przy komputerze. Zamieszczono również informacje o krajowych i międzynarodowych uregulowaniach prawnych, metodach oceny ryzyka zawodowego, a także o lokalnych wydarzeniach kampanii oraz internetowy test wiedzy z nagrodami.

Na potrzeby kampanii Państwowa Inspekcja Pracy zrealizowała we współpracy z TVP 15 minutowy **film instruktażowy** adresowany do pracowników służby zdrowia i handlu. W filmie omówione zostały podstawowe zagrożenia związane z przenoszeniem i przemieszczaniem ciężarów w tych branżach. Pokazano również dobre praktyki stosowane podczas opieki nad pacjentami, a także w czasie przenoszenia ciężarów przez pracowników placówek handlowych. Film wykorzystywany był podczas szkoleń prowadzonych przez PIP oraz emitowany w telewizjach regionalnych.

Ilustracja 1. Pokaz przenoszenia ciężarów



Tematyka związana z ręcznymi pracami transportowymi i dolegliwościami układu mięśniowo-szkieletowego była również poruszana podczas – organizowanych lub współorganizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy – konferencji, seminariów i spotkań z **przedstawicielami związków zawodowych**. W 2007 r. na terenie całej Polski odbyło się 35 tego typu spotkań, w których uczestniczyło ponad 1,1 tys. osób. Poza sektorami ochrony zdrowia, handlu i transportu, działania takie adresowano również do innych grup zawodowych. Przykładem tego typu inicjatywy był cykl spotkań z rolnikami pn. „Mniej dźwigaj – czyli bezpieczna praca w rolnictwie” zorganizowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze wspólnie z Oddziałem Regionalnym KRUS.

Równoległe z działaniami prewencyjnymi i promocyjnymi Państwowa Inspekcja Pracy realizowała **program kontrolny** w sektorach handlu, ochrony zdrowia, transportu, a także budownictwa. Część kontroli odbyła się z wykorzystaniem wytycznych i narzędzi przygotowanych przez specjalistów Unii Europejskiej. Z materiałami tymi 392 polskich inspektorów pracy miało okazję zapoznać się na 16 szkoleniach zorganizowanych w okręgowych inspektoratach pracy. Program obejmował m.in. zagadnienia związane z uwarunkowaniami prawnymi oceny ryzyka zawodowego przy ręcznym przemieszczaniu ciężarów, obowiązkami pracodawców, a także podstawy anatomii, fizjologii i biomechaniki. Omówione zostały również

metody oceny ryzyka przy ręcznym przemieszczaniu ciężarów zalecane przez grupę roboczą SLIC do wykorzystania przez krajowe inspekcje pracy. Zajęcia prowadzone były przez 4 inspektorów PIP, którzy wcześniej brali udział w specjalnym szkoleniu z tego zakresu, które odbyło się w Strasburgu.

Waga problemów związanych z dolegliwościami mięśniowo-szkieletowymi oraz doświadczenia z realizacji kampanii w 2007 r., wpłynęły na decyzję Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy o kontynuacji przedsięwzięcia w 2008 r. Adresatem kampanii *Mniej dźwigaj 2008* są 2 sektory: handlu detalicznego oraz budownictwa. **Koordinację przedsięwzięcia – od holenderskiej inspekcji pracy – 1 stycznia 2008 r. przejęła Państwowa Inspekcja Pracy.**

2. Program prewencyjny dot. przeciwdziałania negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy

Rok 2007 był **drugim rokiem realizacji programu „Stres w miejscu pracy”**. Po zebraniu ubiegłorocznych doświadczeń Państwowa Inspekcja Pracy zdecydowała się na zmianę jego formuły. W roku 2007 szczególny nacisk położony został na realizację zadań prewencyjnych.

Za priorytet uznane zostało przeprowadzanie szkoleń nt. stresu zawodowego bezpośrednio w zakładach pracy oraz wykonanie, wspólnie z pracodawcami i pracownikami, jak największej ilości ocen psychospołecznych warunków pracy. Po raz pierwszy skoncentrowano się także na wybranych grupach odbiorców: pracodawcach i pracownikach służby zdrowia, oświaty oraz administracji.

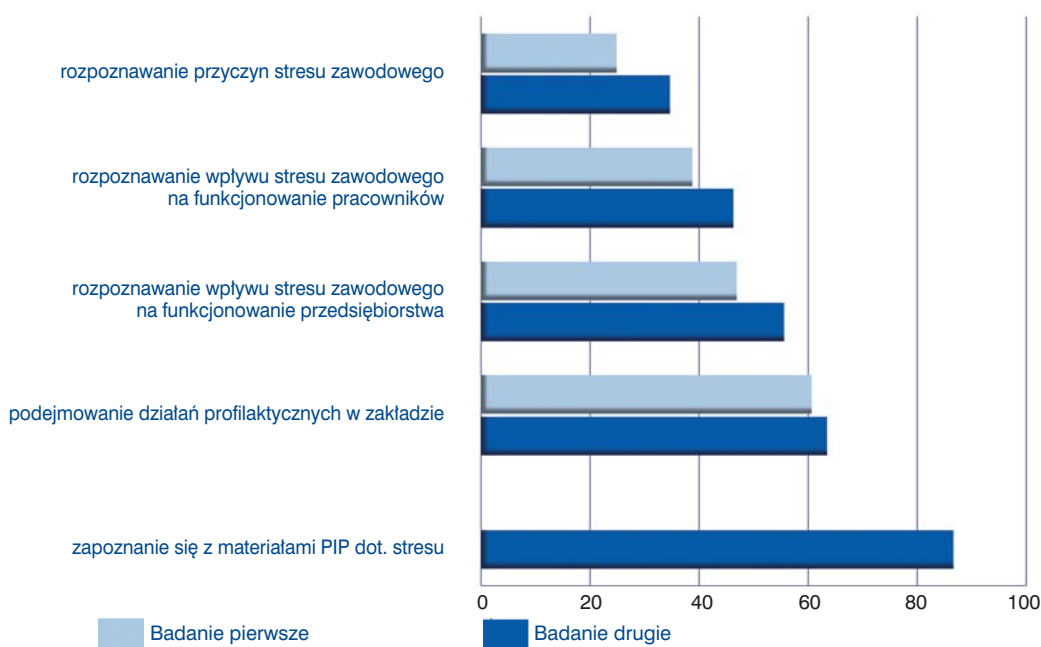
Do realizacji programu w określonych sektorach przygotowano **prezentacje multimedialne**, zawierające informacje nt. stresu zawodowego i jego skutków zdrowotnych, psychologii pracy, zasad prewencji stresu zawodowego oraz dokonywania oceny psychospołecznych warunków pracy w zakładzie. Szczególnym novum było opracowanie przez specjalistów PIP antystresowych standardów zarządzania oraz 63 przykładów *dobrych praktyk* w zakresie usuwania najpowszechniejszych przyczyn stresu – praktyk możliwych do zastosowania przez każdego pracodawcę. Standardy te, tak jak i dobre praktyki, były prezentowane na wszystkich **szkoleniach** oraz dodatkowo zostały omówione w specjalnie wydany poradniku dla pracodawców. Informacje te umieszczono także na stronie internetowej inspekcji pracy, co pozwoliło na zwiększenie liczby odbiorców.

W 2007 r. w okręgowych inspektoratach pracy przeprowadzonych zostało 65 szkoleń dla łącznej liczby 2,7 tys. uczestników. Dodatkowo, inspektorzy pracy przekazywali informacje nt. stresu zawodowego w trakcie 46 wydarzeń medialnych (wywiady i artykuły dla radia, prasy i telewizji regionalnej) oraz 56 różnego rodzaju imprez masowych (targów pracy, spotkań branżowych i wystaw). Podczas realizacji drugiej edycji programu, inspektorzy pracy udzielili jego uczestnikom ponad 1,6 tys. porad prawnych, technicznych i organizacyjnych, ukierunkowanych na zapewnienie pracownikom korzystnych psychospołecznych warunków pracy. Uczestnikom programu przekazanych zostało ponad 14 tys. egzemplarzy ma-

teriałów informacyjnych, zaś stronę internetową zawierającą informacje o stresie zawodowym odwiedziło 13,5 tys. internautów.

Integralną częścią działań informacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy dot. stresu zawodowego było dwukrotne **badanie ankietowe** pracodawców z zakładów uczestniczących w programie. Badania te miały na celu poznanie stanu ich wiedzy – w omawianym zakresie – na dzień rozpoczęcia i na dzień zakończenia drugiej edycji programu. Tym samym możliwa była ocena skuteczności prowadzonych przez PIP działań informacyjnych. Wyniki dwukrotnego badania ankietowego wśród 537 pracodawców przedstawia wykres.

Wykres 74. Znajomość problematyki stresu wśród pracodawców (w %)



W ramach działań prewencyjnych inspektorzy PIP, wspólnie z pracodawcami i pracownikami, dokonali **oceny stresogenności** cech pracy w 151 zakładach, dla łącznej liczby 634 stanowisk pracy. Wyniki tych ocen, po opracowaniu w Głównym Inspektoracie Pracy, wraz z propozycjami wniosków profilaktycznych, przekazywane są zwrótnie do zakładów pracy. **Na podstawie tych wyników część zakładów wdrożyła własne działania zapobiegawcze** oraz poinformowała o tym inspekcję pracy. W placówkach oświatowych oraz w administracji były to przede wszystkim szkolenia z metod radzenia sobie ze stresem – dla pracowników i kadry kierowniczej. W zakładach produkcyjnych działania naprawcze koncentrowały się głównie na: zharmonizowaniu harmonogramów prac wykonywanych przez poszczególne działy firm, zwiększeniu udziału pracowników w planowaniu ich pracy i podejmowaniu decyzji dot. funkcjonowania firmy; przeprowadzaniu szkoleń dla kadry zarządzającej nt.

negatywnych skutków stresu dla pracowników; rozszerzeniu zakresu opieki medycznej dla osób zatrudnionych na stanowiskach wymagających podejmowania decyzji. Z kolei w jednym z dużych zakładów opieki zdrowotnej przeprowadzono szkolenia dla personelu medycznego nt. sposobów radzenia sobie z problemami oraz zatrudniono psychologa, zapewniając tym samym pracownikom możliwość uzyskania porady psychologicznej w trudnych sytuacjach zawodowych.

Szczególnym rodzajem działań prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy były **dotatkowe szkolenia** z zakresu radzenia sobie ze stresem – dla członków załóg z wybranych zakładów uczestniczących w poprzedniej edycji programu. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w 2007 r. 14 takich szkoleń dla 227 pracowników i członków kadry kierowniczej z firm, w których poziom stresogenności cech pracy był w poprzednim roku najwyższy. Szkolenia te **zyskały wysoką ocenę zarówno pracodawców, jak i pra-**

owników oraz uznane zostały za szczególnie skuteczne w zapobieganiu negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy. Z powyższych powodów Państwowa Inspekcja Pracy podjęła starania, także finansowe, o kontynuowanie tego typu działań w 2008 r. (tj. w odniesieniu do uczestników programu realizowanego w 2007 r.).

Dwa lata realizacji programu prewencyjnego *Stres w miejscu pracy* umożliwiają już ocenę uzyskanych efektów. Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych na łącznej grupie 1513 pracodawców (zarówno z pierwszej, jak i drugiej edycji programu) wykazały, że najlepiej rozpoznają oni negatywny wpływ stresu zawodowego na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, nieco słabiej – na funkcjonowanie pracowników, a naj słabiej rozpoznają potencjalne przyczyny stresu.

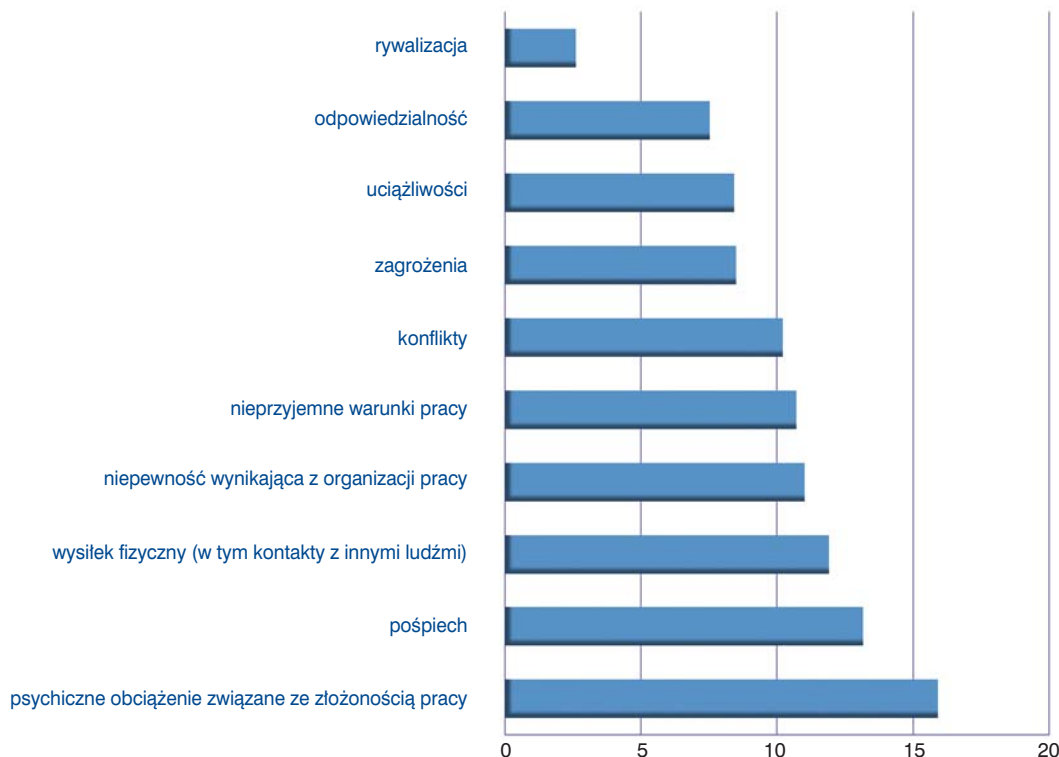
Wyniki te oznaczają, że pracodawcy z różnych branż uczestniczący w programie nie byłoby w stanie dostrzec ok. 60% potencjalnych przyczyn stresu oraz ok. 50% jego negatywnych skutków, we własnym zakładzie. Stawia to pod znakiem zapytania zarówno dobór, jakość, jak i efektywność podejmowanych przez nich działań, mających zmniejszyć stres pracowników. Z tego punktu widzenia każdy wzrost poziomu wiedzy wśród pracodawców należy uznać za pożądany. Konieczne wydaje się kontynuowanie działań edukacyjnych wobec tej grupy odbiorców.

W 2007 r. możliwe było także pierwsze podsumowanie wyników ocen stresogenności cech pracy. W ciągu dwóch lat realizacji programu Państwowa Inspekcja Pracy, przy współudziale pracodawców i pracowników, dokonała takiej oceny w 289 zakładach pracy z różnych branż dla łącznej liczby 1012 różnego rodzaju stanowisk pracy. Wyniki tych ocen pokazały, że 40% stanowisk obciążonych jest niskim poziomem stresogenności cech pracy, również 40% – średnim poziomem stresogenności, a 20% – wysokim. Rozkład cech pracy wywołujących największy poziom stresu w ocenionych zakładach przedstawia wykres.

Na podstawie uzyskanych wyników można sformułować wnioski, że wysiłki zmierzające do obniżenia poziomu stresogenności cech pracy w badanych zakładach, a być może także w innych zakładach zainteresowanych zapobieganiem negatywnym skutkom stresu zawodowego, powinny obejmować 4 główne obszary:

- zmniejszanie obciążenia psychicznego pracowników (usprawnienia w organizacji pracy; wcześniejsze planowanie zadań/produkcji; odpowiedni dobór pracowników; właściwy podział obowiązków; zwiększenie liczby zatrudnionych pracowników; ustawiczne szkolenia);
- zwiększanie umiejętności kadry kierowniczej w zakresie zarządzania pracownikami oraz rozwiązywania konfliktów (odpowiedni dobór osób do stanowisk kierowniczych, szkolenia z metod negocjacji i mediacji);

Wykres 75. Rozkład cech pracy wywołujących największy poziom stresu w badanych zakładach (w %)



- zwiększanie umiejętności pracowników w radzeniu sobie z trudnymi kontaktami z innymi ludźmi, niepewnością, pośpiechem (treningi asertywności, radzenia sobie ze stresem, zarządzania czasem, relaksacyjne), a także
- inwestycje finansowe w poprawę bezpieczeństwa pracy, higieny i estetyki stanowisk pracy w zakładach.

Zdaniem inspektorów PIP realizujących program w całym kraju, przeszkodami we wprowadzaniu skutecznych działań antystresowych w zakładach pracy, poza niewystarczającą wiedzą ogółu pracodawców i niedostatkami środków finansowych (szczególnie w małych firmach) są:

- koncentracja wielu zakładów pracy na bieżącej działalności i związany z tym brak jakichkolwiek analiz oraz planów dot. dalszego rozwoju (brak motywacji do podjęcia wysiłku i wprowadzenia zmian);
- stosunek niektórych pracodawców (również tych dysponujących środkami finansowymi), do omawianej problematyki – wykazują oni brak zainteresowania działaniami poprawiającymi warunki pracy lub traktują takie przedsięwzięcia jedynie w kategoriach zbędnego wydatku finansowego (nieostrzeżenie korzyści).

Ze względu na rozmiar problemu oraz odległe skutki zdrowotne stresu zawodowego, Państwowa Inspekcja Pracy kontynuować będzie program także w 2008 r. Działania prewencyjne skierowane zostaną do pracodawców z banków, agencji pracy tymczasowej oraz szczególnej grupy adresatów – pracowników młodocianych. Planowane jest także wydanie specjalnego poradnika dla pracobiorców nt. sposobów rozwiązywania najpowszechniejszych problemów związanych z pracą.

3. Program promocyjny „Przestrzeżenie prawa pracy w małych zakładach”

Istota programu polega na przeprowadzeniu przez najmniejsze firmy, z których działalnością wiążą się zagrożenia zawodowe, samokontroli w tym zakresie oraz podjęciu praktycznych działań eliminujących lub ograniczających te zagrożenia. Pracodawcy korzystają w tym celu z **przygotowanych przez PIP narzędzi** (*Lista kontrolna z komentarzem* oraz *Oceńna ryzyka w pięciu krokach*), identyfikują występujące w zakładzie nieprawidłowości, oceniają ich skalę oraz określają sposoby i terminy ich likwidacji. **Przez cały czas realizacji programu pracodawcy korzystają z eksperckiej pomocy inspektorów PIP.**

W ciągu 2007 r. udział w programie zadeklarowało 503 pracodawców, a 160 z nich osiągnęło pozytywne rezultaty uzasadniające przyznanie Dyplomu Pań-

stwowej Inspekcji Pracy (w 2006 r. okręgowi inspektorzy pracy przyznali 165 takich dyplomów). Zostali nimi uhonorowani pracodawcy, którzy doprowadzili do wyraźnej poprawy stanu bezpieczeństwa pracy w swoich zakładach. Wśród wyróżnionych dyplomem dominowały firmy: budowlane, motoryzacyjne, produkcji drewna, handlowe oraz świadczące usługi fryzjerskie.

Jak podkreślają nagrodzeni w konkursie pracodawcy, służy on nie tylko ugruntowaniu wiedzy z zakresu ochrony pracy, ale także uwiarygodnieniu firmy na konkurencyjnym rynku pracy.

4. Kampania informacyjno-promocyjna w rolnictwie indywidualnym

Realizując przedsięwzięcia służące ochronie pracy w rolnictwie indywidualnym, przeprowadzono **wizytacje prawie 9,7 tys. gospodarstw rolnych** i miejsc wykonywania prac polowych. Prawie 1,1 tys. wizytacji inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z inspektorami KRUS i sołtysami w ramach kolejnej edycji konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”.

Podczas wizytacji gospodarstw i prac polowych, inspektorzy dokonali **przeglądu stanu technicznego** 5,2 tys. ciągników, 5 tys. przyczep rolniczych, 2,8 tys. kombajnów oraz 4,6 tys. innych maszyn używanych przy pracach rolniczych, w tym: pras do słomy, kosiarzek, maszyn do zbioru roślin okopowych. Wciąż stwierdza się bardzo wysoki odsetek kombajnów, ciągników i przyczep ciągnikowych niebezpiecznych w użytkowaniu. Najczęściej stwierdzano nieprawidłowości takie jak:

- niebezpieczny przewóz ludzi w przyczepach, na zaczepach przyczep oraz na błotnikach ciągników i kombajnów – 1165 przypadków;
- niewłaściwy sprzęg ciągnika z przyczepą – 1033;
- niewłaściwy sprzęg ciągnika z maszyną rolniczą – 454;
- usuwanie zapchania słomą przy włączonym napędzie – 110.

Wciąż często lekceważona jest sytuacja braku lub niewłaściwej osłony wałka przegubowo-teleskopowego (do odbioru mocy ciągnika) – w trakcie wizytacji 54 % takich wałków nie posiadało osłon, aczkolwiek na przestrzeni ostatnich kilku lat odnotowano pewną poprawę sytuacji w tym zakresie. W 2007 r. inspektorzy PIP uczestniczyli w organizowanych wspólnie z KRUS **pokazach** bezpiecznej obsługi ciągników oraz agregowanych maszyn. Ponadto zorganizowano pokazy bezpiecznej obsługi innych maszyn i urządzeń używanych w rolnictwie, w tym pił łańcuchowych i przerzynarek do drewna.

Wizytując zabudowania gospodarskie inspektorzy pracy najczęściej zwracali uwagę rolników na:

Działania informacyjno-doradcze

	2007 r.	2006 r.	2005 r.
Wizytowanie gospodarstw rolników indywidualnych			
Liczba wizytacji ogółem	9 679	10 620	10 258
w tym:			
wizytacji prac zniwnych,	4 201	5 728	6 094
wizytacji innych prac polowych,	981	860	360
wizytacji gospodarstw (zabudowań)	4 497	4 032	3 804
Liczba osób pracujących podczas wizytacji	9,8 tys.	11,4 tys.	13,8 tys.
Przegląd sprzętu rolniczego i maszyn w zakresie spełniania wymagań bhp dokonany w czasie wizytowania gospodarstw rolniczych			
	Odsetek sprzętu rolniczego i maszyn (części maszyn), w którym stwierdzono uchybienia w zakresie bhp		
Ciągniki	47	43	51
Przyczepy	48	47	53
Kombajny zbożowe	65	65	64
Inne maszyny	44	50	52
Wały przegubowo-teleskopowe	54	64	71

- niewłaściwy stan instalacji i urządzeń elektrycznych,
- brak instalacji odgromowej,
- brak urządzeń ochronnych (zwłaszcza – podstawowych osłon części ruchomych) w użytkowanych pilarkach i szlifierkach tarczowych, często własnej produkcji,
- zły stan narzędzi ręcznych, w tym również o napędzie elektrycznym,
- brak zabezpieczeń do pracy na wysokości, stosowanie niewłaściwych drabin i rusztowań,
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenie otworów w stropach, dołach i zbiornikach,
- składowanie zboża i innych produktów na strychach budynków bez uwzględnienia wytrzymałości konstrukcyjnej stropów,
- niestosowanie środków ochrony osobistej, także podczas prac ze środkami ochrony roślin.

Realizując zadania informacyjno-doradcze inspektorzy PIP szczególną uwagę poświęcają udziałowi **dzieci w pracach rolniczych**. W 2007 r. stwierdzili powierzanie dzieciom wykonywania różnorodnych prac w 15% wizytowanych gospodarstw. Najbardziej niepokojące były przypadki wykonywania przez dzieci prac im wzbронionych, w tym m.in. kierowanie sprzętem i maszynami rolniczymi, przemieszczanie ciężarów o masie przekraczającej dopuszczalne wartości, prace przy preparatach ochrony roślin (407 przypadków) lub przebywanie w strefach bezpośredniego zagrożenia – w pobliżu pracujących ciągników, kombajnów, innych maszyn (646).

Inspektorzy podkreślają, że w przypadku tego problemu, ich argumentacja niejednokrotnie napotyka na duży opór, wynikający zarówno z tradycyjnego podejścia do pracy rolniczej, w której udział dzieci jest „naturalny i oczywisty”, jak również z ogólnie niskiego poziomu bezpieczeństwa i kultury pracy.

Z myślą o promocji problematyki ochrony pracy wśród rolników, Państwowa Inspekcja Pracy uczestniczy w corocznych imprezach masowych związanych ze środowiskiem wiejskim; organizowane są **punkty informacyjno-doradcze** na targach rolnych, pokazy maszyn, wystawy, *dni otwarte*. Wśród wielu imprez rolniczych, w których biorą udział przedstawiciele PIP wymienić można np. dożynki, lokalne targi rolnicze czy Międzynarodowe Targi Rolnicze „POLAGRA”. W sumie w roku sprawozdawczym 152 stoiska PIP poświęcone problematyce ochrony pracy w gospodarstwie rolnym odwiedziło prawie 53 tys. osób.

W ramach działań o charakterze edukacyjnym zorganizowano szereg **szkoleń i spotkań** ze społecznością wiejską, na których omawiano najczęściej występujące podczas pracy rolniczej zagrożenia oraz popularyzowano praktyczne rozwiązania zwiększające bezpieczeństwo pracy. Działania te często uzupełniane były o zabawy i konkursy – tak, by zachęcić jak największą liczbę rolników i ich rodzin do zapoznania się z ważnymi dla ochrony pracy zagadnieniami.

Szkolenia dla rolników obejmowały najczęściej takie zagadnienia jak: stosowanie środków ochrony osobistej podczas prowadzenia prac z użyciem środków ochrony roślin; właściwe zachowania w trakcie prowadzenia prac transportowych; bezpieczeństwo dzieci w gospodarstwach rolnych, szczególnie pod-

czas pomagania w gospodarstwie. **Omawiano również kwestie związane z zabezpieczaniem i usuwaniem azbestu z gospodarstw oraz przeciwdziałaniem chorobom zawodowym, a w szczególności dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym, które w środowisku rolniczym są niemal powszechne.**

W 2007 r., dzięki zaangażowaniu sołtysów oraz rozszerzeniu współpracy z partnerami społecznymi na poziomie regionalnym w ramach Powiatowych Komisji ds. BHP w Rolnictwie, możliwe było zgromadzenie znacznie większej liczby chętnych rolników do uczestniczenia w szkoleniach.

Działania edukacyjne i promocyjne

	lata		
	2007	2006	2005
Szkolenia bhp dla rolników – uczestnicy szkoleń	454 14,5 tys.	404 11,4 tys.	449 13,8 tys.
Szkolenia u rolników prowadzących praktyczną naukę zawodu – uczestnicy szkoleń	43 943	34 757	30 318
Wykłady w szkołach o profilu rolniczym – uczestnicy wykładów	272 10,3 tys.	232 8,4 tys.	290 9,4 tys.
Prelekcje wśród dzieci szkół podstawowych i gimnazjów – uczniowie – słuchacze prelekcji	1103 40 tys.	1001 46,5 tys.	988 45,3 tys.
Konkursy o tematyce bhp dla rolników – uczestnicy	104 4,4 tys.	95 4,3 tys.	118 5,2 tys.
Olimpiady i konkursy nt. wiedzy o bhp wśród młodzieży i dzieci wiejskich – uczestnicy	289 32,5 tys.	213 28,6 tys.	214 23,5 tys.
Konkursy plastyczne dla dzieci wiejskich – uczestnicy	183 16,8 tys.	142 19,8 tys.	138 20,4 tys.
Punkty informacyjno-doradcze na masowych imprezach rolniczych (np. targi) – zwiedzający punkty na imprezach masowych	152 53 tys.	228 121 tys.	332 120 tys.

Corocznie z bardzo dobrym odbiorem spotykają się **wykłady dla uczniów szkół rolniczych** oraz pogadanki dla dzieci ze szkół wiejskich. Są to działania długofalowe, skutkujące efektami w przyszłości. W 2007 roku przeprowadzono wykłady dla 10,3 tys. młodych ludzi ze szkół o profilu rolniczym.

Ponadto z pomocą nauczycieli szkół podstawowych i gimnazjów, którzy z pełnym zrozumieniem rangi problematyki bhp na wsi wspierają działania przedstawicieli PIP, przeprowadzono pogadanki dla ponad 40 tys. dzieci.

W myśl zasady „przez zabawę do wiedzy”, PIP zorganizowała w 2007 r. 472 **konkursy** (konkursy wiedzy i konkursy plastyczne) dla prawie 50 tys. dzieci i młodzieży wiejskiej. Konkursy tego typu mają na celu uświadomienie młodemu pokoleniu zagrożeń związanych z pracami w gospodarstwie; często poprzedzane są pogadankami na tematy bhp, uwarściwiają dzieci na błędy popełniane w tej sferze przez ich rodziców, a tym samym przekładają się na oddziaływanie na poziomie rodzic-dziecko, co może niejednokrotnie uchronić oboje przed nieszczęśliwym wypadkiem.

Jak co roku, bardzo owocnie układała się **współpraca z ZHP** dot. działalności profilaktyczno-prewencyjnej wśród dzieci wiejskich przebywających na koloniach i półkoloniach organizowanych w ramach

Nieobozowej Akcji Letniej. W roku 2007, w trakcie 114 spotkań, przeprowadzono pogadanki i prelekcje na tematy związane z bezpieczeństwem na wsi, połączone z zaprezentowaniem wykazu prac, których nie mogą wykonywać dzieci i projekcją filmów o powyższej problematyce.

Państwowa Inspekcja Pracy propaguje idee bezpiecznej pracy (a także bezpiecznej zabawy dzieci na wsi) również poprzez wydawanie broszur i ulotek, które są przekazywane przez inspektorów podczas wizytacji, szkoleń, spotkań; rozwieszane w urzędach gmin i parafiach wiejskich. Materiały informacyjne i szkoleniowe przesyłane są także do redakcji gazet, celem jeszcze szerszego rozpropagowania. Z uwagi na niewielkie w stosunku do potrzeb środki finansowe, które Inspekcja Pracy może przeznaczyć na popularyzację problematyki bhp w środowisku wiejskim, nakład wydawanych broszur i ulotek nie pokrywa zapotrzebowania na te materiały i dlatego niezwykle istotna jest współpraca okręgowych inspektoratów pracy z regionalnymi mediami.

W roku sprawozdawczym ukazało się 207 **publikacji prasowych** dot. bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie indywidualnym. **Stacje radiowe** nadały 163 audycje poświęcone szerzeniu zasad bezpiecznej pracy w trakcie prac polno-gospodarczych, a **telewizyjne** – ponad 50.

Ilustracja 2. Apel Głównego Inspektora Pracy



Działalność prewencyjna Państwowej Inspekcji Pracy adresowana do rolników indywidualnych jest wciąż doskonała i urozmaicana. Jednak trzeba podkreślić, że – bez regulacji prawnych umożliwiających egzekwowanie bezpiecznej i higienicznej pracy – polega ona wyłącznie na prowadzeniu przedsięwzięć ukierunkowanych na wskazywanie błędów i uchybień oraz kształtowaniu świadomości zagrożeń i potrzebie zapobiegania nim. Ze względu na ograniczenia kadrowe, inspektorzy pracy bardzo rzadko dokonują rewizytacji gospodarstw w celu stwierdzenia stopnia poprawy stanu bhp, odwiedzając wciąż nowych rolników i ich gospodarstwa, gdzie napotykają się corocznie na te same problemy. Tymczasem z bezpośrednich kontaktów z przedstawicielami zagranicznych inspekcji pracy wynika, że posiadają one niezbędne narzędzia prawne do reagowania na nieprawidłowości i wymuszania poprawy stanu bhp.

Mimo licznych działań prewencyjnych PIP wciąż **wypadkowość przy pracy rolniczej należy do najwyższych wśród sektorów gospodarki narodowej. Od 2004 r. opinia publiczna jest pozbawiona informacji statystycznej o liczbie wypadków przy pracy rolniczej, w tym także śmiertelnych, którym ulegają corocznie dzieci wiejskie do lat 15.** Jedynym źródłem informacji na ten temat są media – poruszone wiekiem ofiar i drastycznością okoliczności tych zdarzeń.

W celu eliminowania poważnych zaniedbań i nieprawidłowości występujących podczas pracy rolniczej, konieczne więc jest:

- inicjowanie nowych przedsięwzięć prewencyjnych z pomocą liderów społeczności wiejskiej i we współpracy z partnerami reprezentowanymi w Wojewódzkich i Powiatowych Komisjach ds. BHP w Rolnictwie;
- dalsze uatrakcyjnienie programów szkoleniowych adresowanych do rolników;
- rozwijanie współpracy z Kuratorium Oświaty w celu nadania właściwej rangi przedsięwzięciom promocyjnym realizowanym na poziomie szkół szczebla podstawowego i średniego;
- zwiększenie obecności zagadnień ochrony pracy w rolnictwie na kierunkowych uczelniach wyższych, poprzez organizowanie wykładów, a także konkursu na pracę magisterską związaną z tematyką bhp i wypadkowością na wsi;
- przygotowanie materiałów audiowizualnych w celu emisji w telewizjach regionalnych i telewizji ogólnopolskiej (dotarcie do jeszcze większej grupy odbiorców);
- zwiększenie nakładu wydawnictw PIP oraz uatrakcyjnianie ich treści;
- opracowanie sposobu monitorowania wypadków dzieci przy pracach rolniczych, poprzez współdziałanie z policją, prokuraturą i innymi instytucjami posiadającymi informacje w tym zakresie.

5. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

Państwowa Inspekcja Pracy, korzystając z doświadczeń kampanii „Młodzi pracownicy – bezpieczny start” prowadzonej w 2006 roku, podjęła w 2007 roku kolejną edycję **programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych.**

Nauczyciele chętni do wzięcia udziału w prowadzeniu programu edukacyjnego rekrutowani byli przez okręgowe inspektoraty pracy. Podczas 21 szkoleń, które odbyły się we wrześniu i październiku 2007 roku, 597 uczestników zostało zapoznanych ze szczegółowymi założeniami programu i otrzymało materiały pomocnicze do prowadzenia lekcji z młodzieżą. W toku realizacji programu nauczyciele mogli skorzystać z dodatkowego wsparcia ze strony inspekcji pracy, na przykład w postaci wizyty inspektora pracy na lekcji.

Na potrzeby programu zakupionych zostało 1000 kompletów materiałów edukacyjnych opracowanych przez zespół ekspertów Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Komplet materiałów potrzebnych do przygotowania zajęć składał się z podręcznika oraz płyty CD. Znalazły się w nim konspekty lekcji

i przykładowe testy dla uczniów, a także przystępne omówienia przepisów i przykłady dobrych praktyk. Dodatkowo, na potrzeby kursu, wznowiona została w nakładzie 15 tys. egzemplarzy **publikacja własna** Państwowej Inspekcji Pracy: „Prawo pracy – poradnik dla podejmujących pierwszą pracę”, będąca uzupełnieniem materiałów przygotowanych przez CIOP-PIB.

Ponadto do 600 osób, które aktywnie zaangażowały się w realizację programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” w roku szkolnym 2006/2007, Państwowa Inspekcja wystosowała propozycję kontynuacji współpracy przy przygotowywaniu i przeprowadzaniu zajęć z młodzieżą. Nauczycielom przekazano przygotowany przez CIOP-PIB materiał multimedialny zawierający zaktualizowane materiały do prowadzenia zajęć oraz pakiet kilkudziesięciu filmów o tematyce bhp.

Przygotowany przez PIP program edukacyjny (którym w 2007 r. objęto ok. 33 tys. uczniów szkół ponadgimnazjalnych) został bardzo dobrze oceniony przez środowisko nauczycielskie. Aż 88% ankietowanych nauczycieli zadeklarowało chęć ponownego przystąpienia do programu w kolejnych latach. Wysoko (8,5 pkt. na maksymalnych 10) oceniona została ekspercka pomoc inspektorów pracy przy przygotowywaniu i prowadzeniu zajęć z młodzieżą.

6. Popularyzacja zagadnień ochrony pracy

A. Prowadzenie szkoleń dla partnerów społecznych

Wzorem lat poprzednich – także w roku 2007 działalność edukacyjna adresowana do związków zawodowych oraz partnerów społecznych realizowana była na szczeblu centralnym i regionalnym. Na szczeblu centralnym odbyły się 4 szkolenia dla 142 społecznych inspektorów pracy i działaczy związkowych, zrzeszonych w NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Forum Związków Zawodowych oraz w ZZ Budowlani oraz 12 spotkań dla przedstawicieli organizacji pracodawców, tj. PKPP Lewiatan, Konfederacji Pracodawców Polskich.

Na szczeblu regionalnym zorganizowano 431 spotkań dla 12 406 działaczy związkowych, w tym dla ok. 5470 społecznych inspektorów pracy (w roku 2006 odpowiednio – 230 spotkań dla 8444 uczestników). **Okręgowe inspektoraty pracy zorganizowały szkolenia dla wszystkich wnioskujących o to organizacji związkowych.** Najwięcej szkoleń odbyli związkowcy zrzeszeni w NSZZ „Solidarność”, OPZZ (m.in. Związek Zawodowy Górników, Związek Nauczycielstwa Polskiego, Federacja Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej), Forum Związków Zawodowych (m.in. ZZ Inżynierów i Techników, NSZZ Pracowników Policji).

Odbyły się również **szkolenia dla organizacji pracodawców**. W 152 spotkaniach udział wzięło 5061 przedstawicieli pracodawców (w roku poprzednim odbyło się 107 spotkań dla 3053 uczestników).

We współpracy z instytucjami samorządowymi i terytorialnymi strukturami administracji rządowej zorganizowano **szkolenia m.in. dla pracowników administracji, studentów, pracowników służb bhp**. W 121 spotkaniach udział wzięło 4617 osób.

Podczas szkoleń szczególnie dużo uwagi poświęcono zmianom, które wprowadziła nowa *ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy* – z 13.04.2007 r. Ponadto z informacji uzyskanych z okręgów wynika, iż znacznie wzrosło zapotrzebowanie na szkolenia dotyczące uprawnień zakładowych organizacji związkowych wynikających z Kodeksu pracy. Niezmiernie dużym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia dotyczące czasu pracy (w związku z nowelizacją ustawy o ZOZ wzrosła liczba szkoleń dla OZZPiP i OZZL dotyczących zmian w czasie pracy), wynagrodzeń, minimalnych wymagań dot. użytkowania maszyn. W nawiązaniu do kampanii promocyjnych realizowanego przedsięwzięcia edukacyjne w zakresie przeciwdziałania skutkom stresu w miejscu pracy, zapobiegania dolegliwościom układu mięśniowo-szkieletowego u pracowników handlu i służby zdrowia. Podczas szkoleń wykorzystano pomoce dydaktyczne zapewnione przez PIP, np. materiały multimedialne, wydawnictwa (poradniki, broszury, ulotki).

Równie ważne w działaniach promocyjnych były **spotkania i narady informacyjno-szkoleniowe z partnerami inspekcji**; organizowano je na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy (w 2007 r. łącznie 652, 2006 r. – 629). Kierownictwa OIP oraz inspektorzy pracy odbyli 154 spotkania i narady z reprezentantami regionalnych struktur związkowych, 97 spotkań z członkami organizacji pracodawców oraz 401 spotkań z przedstawicielami lokalnych instytucji samorządowych, administracyjnych i organizacji społecznych. Należy zwrócić uwagę na wzrost liczby spotkań z przedstawicielami instytucji samorządowych (2006 r. – 313 spotkań). Związane to było głównie z potrzebą uzyskania wiadomości nt. nowych uprawnień inspekcji w związku z wejściem w życie nowej ustawy, jak i z popularyzacją programów prewencyjnych PIP, tj. kampanii informacyjno-kontrolnej dotyczącej przeciwdziałania dolegliwościom układu mięśniowo-szkieletowego, związanych z nią *dobrych praktyk* podczas prac transportowych oraz kampanii poświęconej przeciwdziałaniu skutkom stresu w miejscu pracy.

B. Doradztwo dla partnerów społecznych

Partnerzy społeczni Państwowej Inspekcji Pracy korzystają z poradnictwa dotyczącego zarówno prawnych, jak i technicznych zagadnień ochrony pracy. W 2007 roku **związkom zawodowym udzielono 26 050 porad**, w tym 18 986 (73%) porad prawnych

oraz 4303 (ok.18%) porad technicznych. Z kolei **liczba porad udzielanych pracodawcom i organizacjom pracodawców wyniosła 291 647**.

Porady udzielane były podczas kontroli zakładów pracy, podczas dyżurów w siedzibach OIP, a także w trakcie dyżurów inspektorów w siedzibach ponadzakładowych struktur związkowych i organizacji pracodawców. Porad udzielano w siedzibach Zarządów Regionów NSZZ „Solidarność”, Rad Wojewódzkich OPZZ i FZZ, regionalnych siedzibach Związków Pracodawców i Przedsiębiorców, Regionalnych Izbach Rzemieśniczych, Izbach Przemysłowo-Handlowych, Akademiach Przedsiębiorczości. Zainteresowaniem cieszyły się także **punkty konsultacyjne inspekcji** organizowane podczas targów, wystaw, imprez promocyjno-edukacyjnych czy też imprez będących elementami kampanii informacyjnych.

Najczęściej zapytania dotyczyły: stosunku pracy, wynagrodzeń i przepisów o czasie pracy, a także urlopów. Porady związane z technicznymi aspektami bezpieczeństwa pracy dotyczyły między innymi: wypadków przy pracy, wyposażenia stanowisk pracy oraz maszyn i urządzeń w odpowiednie zabezpieczenia, wydawania napojów i posiłków wzmacniających i regeneracyjnych oraz zapewnienia odzieży roboczej.

C. Prowadzenie konkursów

Celem organizacji konkursów jest popularyzowanie wiedzy – na temat bezpieczeństwa i prawa pracy, a także wskazywanie prawidłowych i najlepszych wzorców w sferze ochrony pracy. Są one tradycyjną formą działalności prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy.

Ilustracja 3. Laureaci konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”



Organizację każdego konkursu poprzedzają działania promocyjne. Informacje o konkursach zamieszczane są na stronach internetowych, wysyłane pocztą elektroniczną, przekazywane w formie pism i broszur.

Informacje o konkursach nagłaśniane są również w prasie, przez radio i telewizję. Zaznaczyć jednak należy, że wielu uczestników konkursów pozyskują, dzięki posiadanemu rozeznanii, sami inspektorzy pracy.

Liczba uczestników konkursów w porównaniu z 2006 r. wyraźnie się zwiększyła. Dla przykładu: w OIP Bydgoszcz do konkursu „Zdobądź dyplom PIP” odnotowano w 2006 roku tylko 2 zgłoszenia; w 2007 roku zgłosiło się 30 uczestników.

W pierwszym kwartale 2007 r. zakończony został „**Konkurs wiedzy o zasadach bhp dla młodzieży z zakładów rzemieśniczych**” organizowany wspólnie ze Związkiem Rzemiosła Polskiego oraz Mini-

sterstwem Edukacji Narodowej, kierowany do młodocianych pracowników rzemiosła, którzy mają okazję sprawdzić swoją wiedzę dot. przepisów prawa pracy i bezpiecznych zachowań w opracowanym przez inspektorów pracy teście. W 2007 roku do rywalizacji przystąpiło kilkuset uczniów. Finał konkursu zorganizowano w Warszawie, w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego. Reprezentowane były 23 izby rzemieślnicze zrzeszone w ZRP.

Konkurs „**Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej**” służy wskazaniu najlepszych polskich przedsiębiorstw, które mogą być stawiane za przykład do naśladowania w kwestiach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Przedsiębiorstwa te ponoszą duże nakłady na poprawę warunków pracy; wyróżniają się w trosce o ograniczenie zagrożeń, wdrażając systemy zarządzania bezpieczeństwem, angażując się w promocję *dobrych praktyk*, konsekwentnie współdziałając z pracownikami na rzecz podnoszenia standardów ochrony pracy.

W 2007 roku chęć uczestnictwa w konkursie wyraziło 284 pracodawców. Do centralnego etapu konkursu okręgowi inspektorzy pracy wytypowali 38 firm. Spośród nich eksperci z Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawiciele organizacji pracodawców, takich jak Business Centre Club, Konfederacja Pracodawców Polskich, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” i Związek Rzemiosła Polskiego wybrali te najlepsze. 28 listopada w Muzeum Kolekcji im. Jana Pawła II na uroczystej Gali 10. pracodawców uhonorowanych zostało statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS, zaś 28. laureatów otrzymało wyróżnienia. **Laureaci konkursu wpisani zostali na Złotą Listę Pracodawców.**

Konkurs „**Bezpieczna Budowa**” ma na celu upowszechnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na placach budów, a także promowanie wykonawców robót budowlanych zapewniających bezpieczne stanowiska pracy. Działania te przyczyniają się do poprawy ogólnego poziomu warunków pracy w budownictwie w skali kraju. Rozstrzygnięcie konkursu nastąpiło w grudniu 2007 r. W skład komisji przyznającej nagrody weszli przedstawiciele Związku Zawodowego Budowlani, Sekcji Budownictwa NSZZ „Solidarność” oraz Komisji GIP ds. bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Przy organizacji konkursu współpracowano z Polską Izbą Gospodarczą Rusztowań oraz Regionalnymi Izbami Inżynierów Budownictwa.

Oczekiwanym rezultatem konkursu o tytuł „**Najaktywniejszego zakładowego społecznego inspektora pracy**” – jest systematyczna poprawa stanu bhp w zakładach i promowanie zaangażowania społecznych inspektorów pracy, których misją jest wspieranie zawodowych kadr inspektorskich w egzekwowaniu przestrzegania prawa pracy. Rozstrzygnięcie konkursu nastąpiło we wrześniu 2007 r.

W konkursie „**Bezpieczna Piekarnia**” wzięło udział 16 firm piekarskich. Finał konkursu miał miejsce podczas Międzynarodowych Targów Chleba w Jaworze.

Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy zasiadali w Komisji **konkursu „Lodołamacze 2007”**. Idea konkursu oparta jest na promowaniu przedsiębiorców i osób prywatnych wybitnie angażujących się w **rozwiązywanie problemów osób niepełnosprawnych**, tworzenie dla nich nowych i coraz lepszej jakości miejsc pracy, a także dostrzegających sens i konieczność ich aktywizacji zawodowej.

Ogólnopolski konkurs dla dziennikarzy o Nagrodę Głównego Inspektora Pracy ma na celu popularyzowanie problematyki prawa i bezpieczeństwa pracy oraz inspirowanie mediów do podejmowania tych zagadnień. Komisja konkursowa wyłania spośród autorów publikacji prasowych, audycji radiowych i telewizyjnych – dziennikarzy najbardziej zaangażowanych w upowszechnianie tematyki ochrony pracy. W 2007 r. nagrodami uhonorowanych zostało 23 dziennikarzy, reprezentujących zarówno centralne, jak i lokalne media. Nagrody wręczono 14 grudnia w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

W konkursie „**Bezpieczne Gospodarstwo Rolne**” wzięło w roku sprawozdawczym udział 88 przedsiębiorstw rolnych zatrudniających łącznie 4,7 tys. osób. Celem konkursu jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia przy organizacji pracy w gospodarstwach rolnych. Rozwiązanie konkursu nastąpiło w czasie targów Polagra PREMIERY 2008 – na Międzynarodowych Targach Poznańskich.

D. Udział w targach, wystawach i innych imprezach

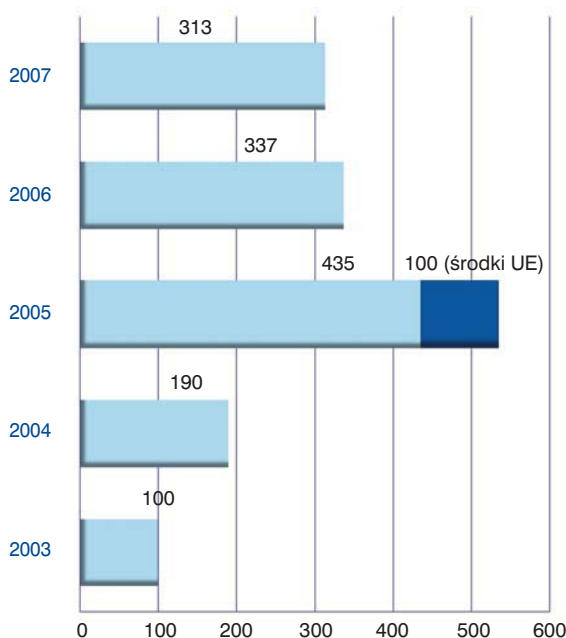
Do największych targów, w których brali udział przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy należały m.in. Międzynarodowe Targi Budownictwa BUDMA, Innowacje–Technologie–Maszyny Polska 2007 w Poznaniu, Targi budownictwa TARBUDE we Wrocławiu oraz Targi budownictwa i instalacji „GRYF-BUD” w Bydgoszczy. W trakcie Targów inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i technicznych wszystkim zainteresowanym uczestnikom; rozdawano materiały informacyjne (ulotki, broszurki, poradniki) promujące działania prewencyjno-promocyjne naszego urzędu. **Ogółem zorganizowano – w czasie różnego rodzaju wystaw, targów i imprez – ponad 120 stoisk informacyjnych PIP.** Podczas Targów ITM Polska zorganizowana została pierwsza edycja Salonu Bezpieczeństwo Pracy w Przemyśle. Przez trzy targowe dni reprezentanci Głównego Inspektoratu Pracy oraz Urzędu Dozoru Technicznego prowadzili prelekcje dotyczące obowiązków pracodawców, importerów i dystrybutorów wprowadzających na rynek nowe maszyny, w świetle polskich i europejskich przepisów i dyrektyw z zakresu ochrony pracy.

Targi i wystawy związane z problematyką ochrony pracy służą kształtowaniu kultury pracy, wyrażającej się w odpowiedzialności za ludzkie zdrowie i życie, w tworzeniu bezpiecznych warunków pracy dostosowanych do wymagań gospodarki rynkowej i międzynarodowych standardów.

E. Działalność wydawnicza

Państwowa Inspekcja Pracy publikuje wydawnictwa skierowane zarówno do pracowników, pracodawców, kadry zarządzającej, jak i do partnerów społecznych oraz rolników.

Wykres 76. Liczba egzemplarzy wydawnictw opublikowanych w ciągu ostatnich pięciu lat (w tys.)



W 2007 roku wydano 39 pozycji – ulotek, broszur, plakatów – w łącznym nakładzie **313,4 tys. egzemplarzy**. Pod względem ilości tytułów jest to wynik rekordowy, a pod względem nakładu bardzo zbliżony do roku poprzedniego. Na szczególną uwagę zasługuje zestaw dziewięciu publikacji dotyczących bezpiecznego użytkowania maszyn, przy obsłudze których najczęściej dochodzi do wypadków przy pracy. Wśród licznych wydawnictw podejmujących problemy bhp na wsi warto zwrócić uwagę na opublikowaną po raz pierwszy listę kontrolną pomagającą rolnikowi samodzielnie sprawdzić stan bezpieczeństwa gospodarstwa rolnego jako miejsca pracy. **Wszystkie wydawnictwa umieszczono w pełnej wersji na stronie internetowej PIP**, jako pliki do pobrania. Publikacje PIP rozpowszechniane są **nieodpłatnie**. Dystrybucją zajmują się okręgowe inspektoraty pra-

cy, które przekazują wydawnictwa zainteresowanym, w szczególności podczas udzielania porad prawnych, przy okazji prowadzonych kontroli, akcji promocyjnych oraz wizytacji w gospodarstwach rolnych. Część nakładów przekazana została bezpośrednio partnerom społecznym. Inspektorzy zajmujący się działalnością promocyjną i prewencyjną szczególnie dbają o to, aby maksymalnie zrationalizować dystrybucję wydawnictw – by trafiły do osób najbardziej zainteresowanych.

Ponadto kontynuowano wydawanie, założonego w 1929 roku, miesięcznika „Inspektor Pracy” oraz wychodzących raz na kwartał „Zeszytów Prawnych” (obydwie publikacje adresowane są przede wszystkim do kadry inspektorskiej).

F. Prowadzenie strony internetowej

Od 1999 roku dostępna jest strona www.pip.gov.pl (również w wersji angielskiej). Znaleźć na niej można m.in. bieżące informacje o działalności urzędu, w tym informacje o konkursach i programach prewencyjnych, pełny tekst wydawnictw PIP, odpowiedzi na najczęściej powtarzające się pytania kierowane do inspekcji.

Pod koniec 2007 roku polska wersja strony zawierała 1,1 tys. podstron i ponad 400 plików do pobrania w formacie pdf. Największym zainteresowaniem internautów cieszyły się, podobnie jak w latach ubiegłych, elektroniczne wersje wydawnictw: „Prawo pracy. Poradnik dla pracodawcy”, „Bezpieczeństwo i higiena pracy. Poradnik dla pracodawcy”, „Kodeks pracy” oraz informacje o bezpłatnych poradach prawnych udzielanych przez PIP. W 2007 roku odnotowano 1,6 mln wejść na ww. stronę, co oznacza stałą tendencję wzrostową w tym zakresie.

Oprócz strony głównej, dostępne są także strony okręgowych inspektoratów pracy. Średnio odnotowujemy rocznie kilkadziesiąt tysięcy wejść na każdą z nich. Internauci poszukują aktualnych informacji o działalności PIP w danym regionie. Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi również podstronę **Biuletynu Informacji Publicznej**, która zawiera treści wynikające z ustawy o dostępie do informacji publicznej (np. informacje o przetargach).

7. Przedsięwzięcia wspomagające działalność kontrolną

W 2007 r. uruchomiono **program działań o charakterze prewencyjnym wspomagających kontrole w kluczowych obszarach ochrony pracy** (program ten obejmował zarówno określone branże, jak również zagadnienia tematyczne).

Ilustracja 4. Strona internetowa PIP

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

szybkie menu: strona główna | porady prawne | kontakt |

O urzędzie

- Ustawa o PIP
- Statut PIP
- Program działania GIP
- Sprawozdanie GIP z działalności PIP
- Kierownictwo GIP
- Działalność kontrolna inspektora pracy
- Zasłużeni dla ochrony pracy

Kampanie

Kręgosłup masz tylko jeden

strona dla młodych pracowników

Okręgowe Inspektoraty Pracy

Wiadomości

Warunki i bezpieczeństwo pracy na stacjach paliw płynnych prowadzących dystrybucję gazu płynnego propan-butan oraz w rozlewniach LPG na podstawie wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, a także wymagań przepisów o dozorcze technicznym były jednym z tematów obrad Rady Ochrony Pracy 8 kwietnia br. w gmachu Sejmu. Posiedzeniu, z udziałem kierownictwa inspekcji pracy, przewodniczyła poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka.

- ▶ Prawa pracownicze w handlu w opinii posłów
- ▶ O nieprawidłowościach w budownictwie na spotkaniu z dziennikarzami
- ▶ Zmiany w Radzie Ochrony Pracy

Pod inspektorską lupą

Kontrola przeprowadzona przez inspektora pracy i ścisła współpraca z pracodawcą w zakresie wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości pozwoliły na usunięcie licznych zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników oraz zdecydowaną poprawę warunków pracy w rozlewni gazu płynnego propan – butan.

Pytania i porady prawne

Kodeks pracy

Serwis pracodawcy

Wydawnictwa multimedia

Konkursy PIP

Informacje dla obcokrajowców

Rzecznik prasowy informuje

Przegląd prasy regionalnej

Informacje dla rolników

Działania ukierunkowane były na poprawę stanu wiedzy w zakresie prawnej ochrony pracy oraz przepisów bhp, a także uświadomienie pracodawcom korzyści płynących z trwałej poprawy poziomu warunków pracy i przestrzegania uprawnień pracowniczych.

W realizację programu **zaangażowani zostali partnerzy społeczni oraz wiele lokalnych organizacji i instytucji**, które w ramach swoich statutowych kompetencji udzieliły inspektorom pracy wszechstronnej pomocy w zakresie przygotowania i przeprowadzenia poszczególnych przedsięwzięć. Podstawowe formy realizacji programu to: udzielanie pracodawcom i osobom kierującym pracownikami porad prawnych i technicznych, spotkania informacyjne, szkolenia, seminaria. Bardzo ważną formą realizacji celów programu była promocja zagadnień ochrony pracy przez przedstawicieli PIP uczestniczących w targach, wystawach, konkursach i konferencjach prasowych. Znaczna część działań prowadzonych przez pracowników okręgowych inspektoratów pracy była nagłaśniana przez lokalne media.

Wśród przedsięwzięć o charakterze prewencyjnym służących wspomaganie kontroli w obszarach charakteryzujących się najwyższymi wskaźnikami wypadkowości (budownictwo, zakłady rolne, obsługa maszyn i urządzeń) należy wymienić m.in.:

- Akcją informacyjno-promocyjną skierowaną do 247 **pracodawców i przedsiębiorców budowlanych** na terenie woj. świętokrzyskiego, w ramach której adresaci – oprócz szczegółowych informacji o skutkach nieprzestrzegania podstawowych zasad dot. organizacji stanowisk pracy i przygotowania zatrudnionych osób do pracy na rusztowaniach – otrzymywali broszury „Sprzęt roboczy – minimalne wymagania” oraz listy kontrolne do oceny użytkowanego sprzętu w celu dostosowania go do obowiązujących przepisów bhp. Uczestniczące w programie firmy, które wykazały rzeczywiste zainteresowanie poprawą bezpieczeństwa i warunków pracy zostały uhonorowane dyplomami PIP. Przykłady najlepszych praktyk zastosowanych przez wyróżnione zakłady promowane są w ramach dalszych przedsięwzięć

- prewencyjnych realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach.
- Szkolenia i seminaria zorganizowane dla 91 pracodawców z woj. podkarpackiego we współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego oraz Izłą Rzemieślniczą w Rzeszowie – w zakresie **problematyki dostosowania użytkowanych maszyn do wymagań bhp**. Program szkoleń przygotowany przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie zakładał przede wszystkim zdobywanie umiejętności oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy związanych z obsługą maszyn i urządzeń technicznych. Wszyscy zainteresowani pracodawcy otrzymali zestaw materiałów informacyjnych PIP oraz pomoc w formie porad dot. praktycznych sposobów wdrażania określonych rozwiązań techniczno-organizacyjnych.
 - Wizytacje 43 **wielkotowarowych zakładów rolnych**, w tym głównie z województw: opolskiego, warmińsko-mazurskiego i wielkopolskiego, przeprowadzone przez inspektorów pracy w ramach konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne” organizowanego wspólnie m.in. z Agencją Nieruchomości Rolnych. Laureaci konkursu odebrali nagrody podczas uroczystości odbywającej się w ramach Targów Rolniczych Polagra w Poznaniu.
 - Działania informacyjno-promocyjne adresowane do pracodawców świadczących **usługi związane z pozyskiwaniem drewna**, w szczególności Zakładów Usług Leśnych. Polegały one m.in. na przeprowadzeniu wspólnie z Dyrekcją Regionalną Lasów Państwowych w Poznaniu spotkania szkoleniowego (z udziałem 26 podmiotów, które były kontrolowane przez PIP w 2007 r. w zakresie przestrzegania przepisów bhp), czy też współorganizacji Turnieju Zakładów Usług Leśnych woj. podlaskiego o „Srebrną siekierę” (z udziałem 60 przedstawicieli pracodawców lub podmiotów prowadzących działalność związaną z gospodarką leśną).
 - Cykliczne działania informacyjno-promocyjne realizowane przy pomocy mediów i adresowane do pracodawców, pracowników, osób podejmujących pierwszą pracę. Należy tu wymienić m.in.:
 - informacje i wywiady udzielane przez inspektorów PIP nt. prawnej ochrony pracy **oraz metod eliminowania (ograniczania) ryzyka zawodowego na najbardziej niebezpiecznych stanowiskach pracy** – w TVP 3 w Szczecinie (18 wywiadów) oraz Polskiego Radia w Szczecinie (14 wywiadów),
 - dwukrotną akcję informacyjną w zakresie przepisów prawa pracy, przeprowadzoną wspólnie z ZUS O/Lublin, Urzędem Miejskim w Lublinie oraz Izłą Skarbową w Lublinie **dla pracodawców o krótkim stażu i osób zamierzających założyć własną firmę**. Przedsięwzięcie było relacjonowane przez Radio Lublin,
 - udział inspektorów pracy z Oddziału PIP w Kaliszu w cyklicznych **audycjach** Radia Diecezji Kaliskiej „Rodzina” poświęconych eliminowaniu zagrożeń powodujących wypadki przy pracy, choroby zawodowe i inne schorzenia związane z pracą.

VIII.

WSPÓŁDZIAŁANIE
NA RZECZ
OCHRONY PRACY



Kierunki współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z organami władzy, urządzeniami i instytucjami, których kompetencje obejmują problematykę ochrony pracy, określone zostały w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy*. Zakres aktywności PIP wiąże się także z **przynależnością urzędu do organizacji międzynarodowych** i realizacją porozumień zawartych przez Głównego Inspektora Pracy. Nowe zadania wyznacza ponadto **przynależność Polski do Unii Europejskiej**; odbywające się na jej obszarze procesy migracyjne wymagają wymiany informacji o zatrudnianiu pracowników z naruszeniem obowiązujących w poszczególnych państwach UE przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rok 2007 był dla Państwowej Inspekcji Pracy okresem szczególnym, bowiem zadania pierwszego półrocza wynikały z *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* uchwalonej dnia 6 marca 1981 r. (z późniejszymi zmianami), natomiast w II półroczu inspekcja realizowała zadania nałożone nową ustawą o PIP z dnia 13 kwietnia 2007 r.

W 2007 r. PIP powiadomiła właściwe organy i urzędy o wynikach ponad 11 tys. kontroli. Inspektorzy pracy przeprowadzili 1,3 tys. kontroli na wniosek zainteresowanych stron. Wspólnie z innymi organami i urządzeniami przeprowadzono około 560 kontroli. Szczegółowe dane liczbowe przedstawia tabela.

**Współdziałanie PIP z organami władzy, organami nadzoru nad warunkami pracy
oraz innymi instytucjami zajmującymi się problematyką ochrony pracy w latach 2005–2007
(dane liczbowe)**

Wyszczególnienie	Kontrole wspólne			Kontrole na wniosek organu współdziałającego			Zawiadomienie o wynikach kontroli przeprowadzonej samodzielnie przez PIP		
	2007	2006	2005	2007	2006	2005	2007	2006	2005
Rok									
Organy władzy wykonawczej	34	48	58	76	73	68	177	164	148
Samorząd terytorialny	36	13	18	156	125	115	2 237	304	335
Najwyższa Izba Kontroli	3	25	1	11	22	28	-	20	11
Wyższy Urząd Górniczy	55	37	30	2	1	7	44	16	20
Urząd Dozoru Technicznego	16	8	13	6	9	7	1 059	1 204	1 302
Państwowa Inspekcja Sanitarna	46	44	55	262	215	228	405	308	438
Inspekcja Ochrony Środowiska	6	4	19	24	13	17	61	73	63
Państwowy nadzór budowlany	33	39	66	22	16	20	2 339	3 068	3 106
Inspekcja Transportu Drogowego	10	1	0	10	15	12	37	50	67
Państwowa Straż Pożarna	30	30	25	17	13	17	170	286	192
Policja	214	113	140	247	192	140	422	379	274
Prokuratura	14	14	6	126	175	100	669	738	712
Urzędy Pracy	14	20	33	203	37	24	445	75	81
ZUS	49	12	3	161	93	86	1 523 +422*	310 +488*	431 +894*
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	0	0	0	3	1	1	1 498**	2 057**	1 546**
Razem	560	408	467	1 326	1 000	870	11 086 +422*	9 052 +488*	8 726 +894*

* inf. dotyczące nieprawidłowości w formularzu ZUS IWA.

** dane zostały uzupełnione o zawiadomienia skierowane przez PIP – zgodnie z ustawą o systemie oceny zgodności.

1. Współpraca z organami władzy

Realizując ustawowe obowiązki, Główny Inspektor Pracy przedłożył Marszałkowi Sejmu oraz właściwym komisjom sejmowym „Sprawozdanie z działalności PIP za 2006 r.”

Kierownictwo PIP uczestniczyło we wszystkich posiedzeniach sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, podczas których prezentowane były informacje i opracowania inspekcji pracy, w szczególności dotyczące:

- realizacji budżetu PIP w 2006 r.;
- bezpieczeństwa pracy w budownictwie;
- przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych;
- przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa pracy w odniesieniu do młodych pracowników.

Jedno z posiedzeń Komisji do Spraw Kontroli Państwowej odbyło się w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy. W czasie spotkania członkowie Komisji – posłowie Sejmu VI kadencji zapoznali się z organizacją i zasadami działania Państwowej Inspekcji Pracy.

Ponadto przedstawiciele PIP uczestniczyli w wyjazdowym posiedzeniu Komisji Pracy zorganizowanym w cementowni w Małogoszczy, podczas którego Główny Inspektor Pracy przedstawił wyniki kontroli w zakładach zajmujących się produkcją materiałów budowlanych, zwracając uwagę na niezadawalający stan bezpieczeństwa pracy w zakładach tej branży.

Przedstawiciele PIP uczestniczyli w 49 posiedzeniach sejmowych komisji, podkomisji, i komisji nadzwyczajnych rozpatrujących projekty ustaw obejmujących zagadnienia ochrony pracy.

Współpraca okręgowych inspektorów pracy z parlamentarzystami koncentrowała się przede wszystkim na:

- przedstawianiu sprawozdań z działalności OIP w roku 2006;
- przedstawianiu programu działania urzędu oraz zadań własnych realizowanych przez poszczególne OIP;
- przedstawianiu informacji o realizacji nowych zadań powierzonych PIP;
- rozpatrywaniu zgłoszonych przez parlamentarzystów skarg i interwencji.

Główny Inspektor Pracy oraz członkowie kierownictwa urzędu uczestniczyli we wszystkich posiedzeniach Rady Ochrony Pracy, prezentując informacje i opracowania wynikające z działalności PIP. Dotyczyły one następujących zagadnień:

- Zapobieganie zagrożeniom powodowanym przez azbest w środowisku pracy – na podstawie kontroli PIP;
- Bezpieczeństwo pracy w budownictwie;
- Rozpatrywanie skarg i wniosków napływających do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2004–2006;

- Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych;
- Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z partnerami społecznymi;
- Działalność prewencyjna Państwowej Inspekcji Pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia;
- Przestrzeganie przez pracodawców przepisów prawa pracy w zakresie wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy w latach 2005–2006 i w pierwszym półroczu 2007 roku.

Zgodnie z ustawowym obowiązkiem, Główny Inspektor Pracy przedstawił Radzie Ochrony Pracy roczne Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2006 roku oraz program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2008 r.

Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2006 r. przekazane zostało również Prezesowi Rady Ministrów, wszystkim urządnom administracji rządowej i centralnej, organom nadzoru i kontroli, a także placówkom naukowo-badawczym oraz bibliotekom.

Na szczególną uwagę zasługuje współpraca z **Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej**. Obejmuje ona w szczególności: opiniowanie projektów aktów prawnych, przekazywanie informacji o wynikach przeprowadzonych kontroli, informacje o stosowaniu w praktyce przepisów i postanowień ratyfikowanych przez Polskę konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

W roku 2007 Państwowa Inspekcja Pracy zawarła porozumienia o współpracy z przewodniczącymi **trzech central związkowych**: Forum Związków Zawodowych, Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, a także porozumienia o zacieśnieniu współdziałania i jego uaktywnieniu, zwłaszcza w dziedzinie prewencji, z Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego i Prezesem Wyższego Urzędu Górniczego.

Stosownie do nowych zadań wynikających z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 13 kwietnia 2007 r. (obowiązującej od 1 lipca 2007 r.) dotyczących kontroli legalności zatrudnienia, **rozszerzony został zakres współdziałania PIP z wojewodami, marszałkami województw, starostami, powiatowymi i wojewódzkimi urządami pracy, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, urządami skarbowymi i urzędem kontroli skarbowej, oraz Policją i Prokuraturą**. Ponadto – w ramach nowych obowiązków związanych z kontrolą legalności zatrudnienia cudzoziemców – podjęto współdziałanie ze Strażą Graniczną i Służbą Celną.

Szczegółowa informacja na ten temat zamieszczona jest w rozdziale V.

Okręgowi inspektorzy pracy przekazali roczne sprawozdania z działalności okręgów wojewodom, marszałkom województw, dyrektorom delegatur Najwyższej Izby Kontroli. Sprawozdania OIP były przedmiotem debat na sesjach sejmików lub obrad komisji sejmików.

Współpraca okręgowych inspektorów pracy z **wojewodami**, dotyczyła w szczególności:

- przejęcia, z dniem 1 lipca 2007 r., zadań dotyczących kontroli legalności zatrudnienia;
- przejmowania od wojewodów pracowników, zajmujących się legalnością zatrudnienia, spełniających wymogi określone ustawą o PIP;
- zagadnień związanych z budowlami i odbiorami budowlanymi;
- bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

Ponadto okręgowi inspektorzy pracy zapraszani byli na posiedzenia **wojewódzkich komisji dialogu społecznego**; przedstawiali na nich najważniejsze wnioski wynikające z kontroli zakładów działających na terenie poszczególnych województw.

Na podkreślenie zasługuje coraz większe zainteresowanie sprawami ochrony pracy przedstawicieli **samorządów powiatowych i gminnych**. Wiele uwagi poświęcono wymianie informacji dotyczącej zakładów, których organem założycielskim są samorządy, a w szczególności służbie zdrowia, oświacie, kulturze, rolnictwu. Okręgowi inspektorzy pracy często, na podstawie przeprowadzanych kontroli, występowali z wnioskami do władz samorządowych, o zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy w podległych jednostkach. Istotny dla popularyzacji prawa pracy był udział inspektorów PIP w targach pracy, podczas których udzielano porad prawnych, udostępniano okolicznościowe wydawnictwa. Dużym za interesowaniem cieszyły się stoiska PIP organizowane na różnego typu wystawach rolniczych, gdzie udzielano porad dotyczących bezpiecznej pracy w rolnictwie i udostępniano materiały promujące bezpieczną pracę w rolnictwie.

Współpraca z organami władzy samorządowej dotyczyła zwłaszcza:

- rozwiązywania bieżących problemów w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy w poszczególnych województwach;
- podejmowania przez OIP kontroli na wniosek organów administracji rządowej i samorządowej;
- udziału w kampaniach prewencyjnych i informacyjnych na rzecz ochrony pracy;
- informowania uczniów i studentów o obowiązkach pracodawców;
- podejmowania działań profilaktycznych na rzecz podniesienia stanu bezpieczeństwa pracy na wsi;
- spotkań prewencyjnych z przedstawicielami placówek oświatowych poszczególnych gmin;

- ustalania zasad współpracy, w związku z zadaniami wynikającymi z nowej ustawy o PIP, ułatwiających skuteczną kontrolę legalności zatrudnienia;
- realizacji zadań regionalnych komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie, działających w powiatach i gminach;
- problemu likwidacji azbestu z gospodarstw indywidualnych oraz ochrony zdrowia rolników pracujących w kontakcie ze środkami chemicznymi;
- przestrzegania prawa pracy w małych zakładach pracy;
- podejmowania wspólnych działań w zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia;
- organizowania w placówkach oświatowych konkursów tematycznych dot. ochrony pracy;
- problemów czasu pracy i wynagrodzeń w zakładach pracy.

Nie sposób przedstawić pełnego wykazu tematów podejmowanych przez okręgowe inspektoraty pracy wspólnie z samorządami. Wykazaliśmy, w naszej ocenie, tematy dominujące, istotne również ze względu na aspekt prewencyjny, do którego przywiązujemy tak dużą wagę.

Należy dodać, że nowym zadaniem, stojącym przed samorządami i inspekcją pracy, o którym rozpoczęto dyskusję pod koniec 2007 r., jest podjęcie wspólnych działań mających na celu zapewnienie bezpiecznych warunków pracy na budowach „EURO-2012”.

2. Współpraca z organami nadzoru i kontroli warunków pracy

W 2007 r. współpraca ta w większości koncentrowała się na wymianie informacji i materiałów, podejmowaniu działań interwencyjnych, wspólnych kontrolach w związku ze skargami i sygnałami wskazującymi na możliwość naruszania przepisów prawa pracy. Pozytywne efekty przyniosły również wspólne przedsięwzięcia prewencyjne.

I tak w szczególności.:

Główny Inspektor Pracy i okręgowi inspektorzy pracy przekazali kierownictwu **Najwyższej Izby Kontroli** oraz jej delegatur informacje o programie działania inspekcji na 2007 r., a także o rezultatach działalności PIP w 2006 r. Podobnie jak w latach ubiegłych kierownictwa obu urzędów wymieniały informacje dotyczące problematyki prawnej interesującej oba urzędy, danych o stanie przestrzegania prawa pracy, zwłaszcza o przypadkach drastycznego ich łamania. Ponadto organy PIP przeprowadzały kontrole pracodawców na wniosek NIK.

W lipcu 2007 roku we Wrocławiu odbyło się spotkanie kierownictw PIP i **Wyższego Urzędu Górniczego**, na którym omówiono problematykę bez-

pieczeństwa pracy w zakładach górniczych, a także podpisano porozumienie o współpracy obu organów. Inspektorzy PIP w ciągu całego roku współpracowali z inspektorami urzędów górniczych oraz przedstawicielami WUG przy ustalaniu okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy; prowadzone były także wspólne kontrole, zarówno w kopalniach węgla kamiennego i miedzi, jak również w podmiotach wykonujących różnorakie usługi na rzecz kopalń. Na spotkaniach kierownictw okręgowych inspektoratów pracy z kierownictwem okręgowych urzędów górniczych ustalano zakres wspólnych kontroli w zakładach górnictwa węglowego i miedzi oraz w zakładach usługowych pracujących na rzecz kopalń, omawiano wyniki tych kontroli.

W lipcu 2007 r. Główny Inspektor Pracy podpisał z Prezesem **Urzędu Dozoru Technicznego** porozumienie o wzajemnej współpracy obu urzędów. W ciągu roku inspektorzy pracy informowali urzędy dozoru technicznego o stwierdzonych podczas kontroli naruszeniach przepisów o dozorze technicznym, w szczególności dotyczących: stanu technicznego urządzeń poddozorowych, eksploataowania przez pracodawców urządzeń podlegających dozorowi technicznemu bez zgody tego organu lub wbrew jego decyzji, dopuszczania – do obsługi i konserwacji urządzeń – osób nieposiadających wymaganych uprawnień dozorowych. Inspektorzy dozoru technicznego przekazywali PIP informacje o urządzeniach poddozorowych, które nie spełniały *wymagań zasadniczych*, zaś inspektorzy pracy podejmowali w ramach nadzoru rynku stosowne działania kontrolno-nadzorcze. Wzajemnie udostępniano także dane o wypadkach przy pracy oraz wyniki badań i ekspertyz technicznych dotyczących urządzeń poddozorowych. Kontynuowano również współpracę w zakresie szkoleń zawodowych; inspektorzy dozoru technicznego prowadzili szkolenia poświęcone *dyrektywom nowego podejścia* (w odniesieniu do urządzeń poddozorowych), w których uczestniczyli inspektorzy pracy.

Realizując postanowienia *ustawy z 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności*, Główny Inspektor Pracy przekazał Prezesowi **Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów** plan kontroli PIP na 2007 r. w zakresie nadzoru rynku oraz roczne sprawozdanie z działalności w 2006 r. Zgodnie z wymienioną ustawą, Główny Inspektor Pracy przekazuje Prezesowi UOKiK dokumentację dot. kontroli wyrobów i prowadzonych postępowań w zakresie oceny *zasadniczych i innych wymagań dot. bezpieczeństwa i higieny pracy*. Inspektorzy PIP prowadzili także kontrole dot. zgodności wyrobów z *wymaganiami zasadniczymi*. Przedstawiciel PIP uczestniczył w bieżących pracach powołanego przez Prezesa UOKiK Komitetu Sterującego ds. Nadzoru Rynku.

W ramach oceny wyrobów wprowadzonych do obrotu, organy PIP współdziałały także z **inspekcją handlową** oraz **Wyższym Urzędem Górniczym**. Inspek-

torzy pracy, na wniosek **urzędów celnych**, wydawali opinie dotyczące spełniania *zasadniczych i innych wymagań* przez importowane z krajów spoza UE maszyny, urządzenia techniczne oraz środki ochrony indywidualnej.

W ramach podpisanego porozumienia o współdziałaniu z **Państwową Inspekcją Sanitarną**, inspektorzy pracy informowali organy PIS o stwierdzonych nieprawidłowościach, m.in. o: braku badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy; niewykonaniu wydanych przez ten organ decyzji; nieprawidłowościach stwierdzonych w czasie kontroli zakładów opieki zdrowotnej, zwłaszcza w zakresie wymogów sanitarnych dot. pomieszczeń; stosowaniu preparatów niebezpiecznych posiadających wadliwe oznakowanie opakowań oraz wadliwe karty charakterystyk. Inspekcja sanitarna przekazywała organom PIP wyniki pomiarów czynników szkodliwych, informowała o wydanych decyzjach dot. chorób zawodowych, o nieprawidłowościach w wykonywaniu prac związanych z usuwaniem azbestu oraz o innych zagrożeniach zawodowych w zakładach. W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy uczestniczyli w prowadzonym przez PIS projekcie Transition Facility 2005/017-488.01.06 „Wzmocnienie nadzoru państwowego i systemu monitorowania narażenia na pole elektromagnetyczne” oraz *Chemicznym Forum Współpracy Inspekcji dot. nowej polityki chemicznej, w tym rozporządzenia UE w sprawie REACH*.

Zgodnie z zawartym porozumieniem, inspektorzy pracy współpracowali z funkcjonariuszami **Państwowej Straży Pożarnej** podczas kontroli zakładów stwarzających duże zagrożenia pożarowe i wybuchowe, m.in. zakładów, w których występowało zagrożenie wystąpienia poważnej awarii przemysłowej z udziałem niebezpiecznych substancji chemicznych; kontroli stacji paliw płynnych i stacji autogazu oraz zakładów, w których magazynowane były w dużych ilościach chemiczne substancje niebezpieczne. Przedstawiciele terenowych komend PSP informowani byli także o zagrożeniach pożarowych w zakładach pracy, o braku oznakowań dróg i wyjść ewakuacyjnych, niewykonaniu decyzji PSP w eksploatowanych budynkach, użytkowaniu instalacji elektrycznych w sposób zagrażający bezpieczeństwu, nieprawidłowych warunkach stosowania i magazynowania substancji chemicznych o właściwościach żrących i łatwopalnych.

Organy **Inspekcji Transportu Drogowego**, w myśl zawartego porozumienia, informowane były przez inspektorów PIP o nieprawidłowościach stwierdzonych podczas kontroli firm transportowych, zwłaszcza dotyczących nieprzestrzegania przepisów o transporcie materiałów niebezpiecznych – ADR, przepisów o czasie pracy kierowców oraz o ich kwalifikacjach zawodowych. Szczególną uwagę inspektorzy pracy zwracali na nieprawidłowości związane z czasem pracy kierowców w transporcie międzynarodowym oraz

– podobnie jak w latach ubiegłych – na narastający problem nieprzestrzegania czasu pracy w małych firmach zajmujących się transportem osobowym i towarowym. Inspektorzy pracy uczestniczyli również w akcjach promocyjnych służących zwiększaniu bezpieczeństwa na drogach, organizowanych przez inspektorów TD oraz funkcjonariuszy Policji.

Współdziałanie z **Inspekcją Ochrony Środowiska** dotyczyło zakładów stwarzających duże zagrożenia środowiska, w tym zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Współpracowano także w zakresie eliminacji ponadnormatywnej emisji hałasu i pyłów do środowiska, gospodarki niebezpiecznymi odpadami oraz stosowania, oznaczania i magazynowania substancji chemicznych. Inspektorzy pracy informowali o przypadkach prowadzenia przez pracodawców – bez wymaganego zezwolenia – działalności z zakresu gospodarki odpadami i wodno-ściekowej oraz o nieprawidłowościach związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. W ramach współpracy wymieniane były na bieżąco informacje o wynikach kontroli zakładów, w których stosowane są w procesach produkcyjnych duże ilości chemicznych substancji niebezpiecznych, prowadzone były także wspólne kontrole tych zakładów.

Realizując zapisy porozumienia między Głównym Inspektorem Pracy a **Głównym Inspektorem Nadzoru Budowlanego**, inspektorzy obu urzędów prowadzili wspólne kontrole na placach budów oraz kontrole stanu technicznego obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy. Inspektorzy pracy informowali organy nadzoru budowlanego o nieprawidłowościach powstałych na etapie sporządzania dokumentacji projektowej i wykonawstwa budowlanego; przekazywali także informacje dot. braku okresowych przeglądów stanu technicznego obiektów i budynków, użytkowania obiektów budowlanych bez wymaganej zgody, prowadzenia prac niebezpiecznych związanych np. z demontażem materiałów zawierających azbest z budynków mieszkalnych i socjalnych, a także o braku odpowiednich kwalifikacji osób sprawujących funkcje techniczne w budownictwie.

3. Współpraca z innymi instytucjami i organizacjami zajmującymi się problematyką ochrony pracy

W 2007 roku współpraca ta koncentrowała się szczególnie na:

- bieżącej wymianie informacji na temat kontroli i stwierdzonych w ich trakcie nieprawidłowości;
- organizowaniu spotkań roboczych poświęconych podsumowaniu dotychczasowej działalności oraz zaplanowaniu dalszych wspólnych działań kontrolnych i prewencyjno-promocyjnych;
- współorganizowaniu szkoleń i konkursów dla pracodawców, młodzieży i uczniów szkół, a także

różnych grup zawodowych, w ramach działalności prewencyjnej PIP;

- organizowaniu szkoleń doskonalących dla pracowników PIP oraz współpracujących instytucji. I tak np.:

Współpraca z **Zakładem Ubezpieczeń Społecznych** polegała na przekazywaniu informacji o nieprawidłowościach stwierdzonych w kontrolowanych zakładach, w szczególności w zakresie niedopełnienia obowiązku zgłoszenia działalności gospodarczej oraz potwierdzenia na piśmie rodzaju stosunku prawnego łączącego strony. Prowadzono także kontrole wspólne. W pismach kierowanych do ZUS dominowały kwestie zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego, naliczania i przekazywania składek na Fundusz Pracy oraz odprowadzania składek i wypłacania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. We wnioskach kierowanych przez ZUS do PIP przeważały natomiast sprawy dot. ustalenia, czy charakter pracy osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych nosi w istocie cechy stosunku pracy. W trakcie kontroli zakładów inspektorzy pracy sprawdzali poprawność informacji składanych do ZUS – przez pracodawców, na formularzach ZUS IWA – zawierających dane dla ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe. Należy podkreślić, że w związku z nowymi zadaniami nastąpiła intensyfikacja współpracy obu organów.

Kontynuowano wspólne działania z **Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego**, zgodnie z kierunkami określonymi w obowiązującym *porozumieniu w sprawie współpracy na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie*. Współpraca obejmowała działania informacyjno-promocyjne, a szczególnie: wspólne szkolenia i konkursy dla rolników, młodzieży szkół rolniczych i dzieci w szkołach wiejskich; wizytacje prac polowych i żniwnych, organizowanie stoisk informacyjno-promocyjnych na imprezach masowych, gdzie udzielano porad i informacji w zakresie bhp i świadczeń KRUS. Przedstawiciel PIP uczestniczył w prowadzonych przez KRUS akcjach informacyjno-propagandowych dotyczących użytkowania bezpiecznych maszyn i urządzeń rolniczych oraz w pracach komisji kwalifikującej te maszyny i urządzenia do oznaczenia Znakiem Bezpieczeństwa KRUS.

Wieloletnia wspólna działalność w zakresie promocji zasad bezpiecznej pracy owocuje zmniejszeniem ogólnej liczby wypadków wśród rolników indywidualnych.

W ramach współpracy z **Agencją Nieruchomości Rolnych** przedstawiciele PIP uczestniczyli m.in. w organizacji konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” adresowanego do dzierżawców prowadzących gospodarstwa rolne.

Współpraca ze **Związkiem Rzemiosła Polskiego** skupiona była przede wszystkim na:

- wspólnych działaniach prewencyjno-promocyjnych adresowanych do małych i średnich firm;

- szkoleniach dla pracodawców;
- organizacji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” oraz konkursu nt. wiedzy z zakresu bhp dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle;
- realizacji programu „Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy” i promowaniu korzyści płynących dla pracodawców z tytułu jego posiadania.

Pracownicy PIP przeprowadzili wiele szkoleń dla zrzeszonych w Związku Rzemiosła Polskiego pracodawców. W trakcie tych szkoleń przekazywano materiały promocyjne, broszury i ulotki propagujące wiedzę z zakresu prawa pracy, w tym bhp.

Wspólnie ze **Związkiem Harcerstwa Polskiego** przeprowadzono w okresie wakacyjnym (na obozach harcerskich i w ramach tzw. Nieobozowej Akcji Letniej), szereg działań na rzecz bezpieczeństwa dzieci na wsi (prelekcje i pogadanki; zorganizowanie stoiska informacyjno-promocyjnego PIP podczas Światowego Złotu ZHP).

Współpraca PIP z **Policją** dotyczyła zwłaszcza wyjaśniania przyczyn wypadków śmiertelnych, problematyki legalności zatrudnienia, a także nieprawidłowości związanych z transportem materiałów niebezpiecznych. Funkcjonariusze Policji zapewniali, w niezbędnych przypadkach, bezpieczeństwo kontrolującym inspektorom pracy, umożliwiając przeprowadzenie przez nich kontroli.

Na podkreślenie zasługuje również udział przedstawicieli PIP w spotkaniach, targach, szkoleniach i konkursach, poświęconych różnorodnym aspektom ochrony pracy, organizowanych m.in. przez:

- Federację Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych – Naczelną Organizację Techniczną;
- Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych;
- Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP;
- urzędy pracy;
- wojewódzkie ośrodki medycyny pracy;
- Kuratorium Oświaty;
- ochotnicze hufce pracy;
- regionalne izby przemysłowo-handlowe;
- Polskie Stowarzyszenie Kobiet Biznesu;
- szkoły i kościoły.

Rozwijano również robocze kontakty m.in. z: urzędami skarbowymi, Polskim Towarzystwem Ergonomicznym, Polskim Towarzystwem Higienistów Przemysłowych, Europejskim Stowarzyszeniem ADR.

4. Współpraca z placówkami badawczymi i uczelniami oraz udział w konferencjach i seminariach dot. problematyki ochrony pracy

Podobnie jak w latach poprzednich, szereg przedsięwzięć prewencyjnych realizowano wspólnie

z **Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym**. Należy tu w szczególności wymienić udział PIP w kampanii informacyjno-promocyjnej na rzecz przeciwdziałania przeciążeniom układu mięśniowo-szkieletowego, realizowanej pod auspicjami Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy z siedzibą w Bilbao, a koordynowanej w skali kraju przez CIOP-PIB. Z Instytutem współpracowano także m.in. przy realizacji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”, adresowanego do szkół ponadgimnazjalnych (szczegółowe informacje dot. ww. działań zawarte są w rozdziale VII).

Specjaliści PIP uczestniczyli w roku sprawozdawczym także w realizacji projektu „Europejska sieć edukacyjno-szkoleniowa w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy – ENETOSH” prowadzonego przez **Instytut Medycyny Pracy w Łodzi**. Cel projektu to promocja jakości edukacji w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, a także wypracowanie jednolitych kryteriów doboru wykładowców i szkoleniowców, które obowiązywałyby w krajach UE.

W październiku 2007 r. w **Instytucie Medycyny Wsi w Lublinie** odbyło się XIV Międzynarodowe Seminarium Ergonomii, Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie pt.: Stres w pracy i życiu rolnika – jego skutki zdrowotne”. Przedstawiciele PIP zaprezentowali na seminarium referaty dotyczące przeciwdziałania negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu zawodowego oraz mobbingu w miejscu pracy.

W ramach Europejskiej Kampanii „Młodzi pracownicy – bezpieczny start” podejmowane były także wspólne przedsięwzięcia z krajowymi uczelniami, m. in. z **Uniwersytetem im. Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Politechniką Krakowską, Akademią Rolniczą w Szczecinie**. Przedstawiciele PIP uczestniczyli w otwartych seminariach dla studentów oraz doktorantów; w trakcie seminariów prowadzone były stoiska informacyjne inspekcji. Efektem działań PIP było m.in. wprowadzenie od 2007 r. na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie dodatkowego przedmiotu obejmującego zagadnienia bezpieczeństwa pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku wspólnie z kierownictwem **Politechniki Białostockiej** zorganizował w maju 2007 r. seminarium pn. „Forum bezpieczeństwa w budownictwie”. Tematem obrad były zagadnienia dotyczące zadań i obowiązków uczestników procesu inwestycyjnego, bezpiecznej eksploatacji maszyn budowlanych oraz warunków zdrowotnych operatorów maszyn budowlanych.

W październiku 2007 r. przedstawiciele PIP uczestniczyli w VI Międzynarodowej Konferencji „Ochrona człowieka w morskim środowisku pracy”, zorganizowanej przez **Akademię Rolniczą w Szczecinie** oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie, na której omówili problematykę nadzoru nad warunkami pracy marynarzy.

Przedstawiciele PIP uczestniczyli także w organizowanych podczas targów i wystaw (w Katowicach i w Poznaniu) konferencjach naukowych dotyczących promocji zagadnień bezpiecznej pracy, bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń oraz zagadnień nadzoru rynku. Podczas targów prowadzone były stoiska informacyjne, na których udostępniano broszury i ulotki propagujące bezpieczną pracę oraz udzielano porad prawnych i technicznych.

5. Współpraca z mediami

Pełna otwartość wobec **mediów**, codzienne kontakty z dziennikarzami, szybkość i rzetelność przekazywanych im informacji o bieżących problemach nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy – kształtowały w roku sprawozdawczym wizerunek Państwowej Inspekcji Pracy jako urzędu szczególnie przyjaznego przedstawicielom środków masowego przekazu. Inspekcja natychmiast reagowała na każdy sygnał o nieprawidłowościach wskazywanych przez dziennikarzy. Z kolei jej najlepsi specjaliści cały czas byli do dyspozycji przedstawicieli mediów, służąc fachowymi informacjami, wyjaśnieniami i komentarzami z zakresu prawa pracy. Taka polityka informacyjna pozwoliła z jednej strony lepiej rozumieć społeczeństwu zagadnienia codziennej działalności inspektorów pracy, z drugiej zaś – coraz skuteczniej wspierać środki masowej komunikacji w wypełnianiu przez nie edukacyjnej misji w sferze ochrony pracy.

Stale kontakty z mediami, zarówno na szczeblu głównego, jak i okręgowych inspektoratów pracy, zaowocowały w roku sprawozdawczym **ponad 8 tysiącami publikacji prasowych** przedstawiających działania kontrolno-nadzorcze i prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy. Tematyka ta była również obecna w elektronicznych środkach masowego przekazu. Centralne oraz regionalne stacje radiowe i telewizyjne wyemitowały **ponad 3 tys. audycji** z udziałem przedstawicieli inspekcji pracy. Przedstawiono rezultaty działań prowadzonych przez inspekcję i udzielano wyjaśnień dotyczących obowiązujących przepisów prawa pracy. Na uwagę zasługuje coraz częstszy udział inspekcyjnych specjalistów w ogólnopolskich programach największych nadawców oraz znaczący wzrost liczby informacji przekazywanych przez przedstawicieli PIP za pośrednictwem portali internetowych.

Do tematów najczęściej poruszanych w mediach należały: stan przestrzegania prawa pracy w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych, zaległe urlopy pracownicze, czas pracy, w tym zwłaszcza lekarzy, problematyka zatrudniania dzieci, głównie podczas wakacji, egzekwowanie wyroków sądów pracy. Obszernie informowano o nieprawidłowościach stwierdzonych przez inspektorów pracy na budowach, na stacjach autogazu, w bankach, w szpi-

talach i zakładach pracy chronionej. Środki masowego przekazu podejmowały tematykę skarg wpływających do inspekcji, dotyczących m.in. mobbingu i dyskryminacji w stosunkach pracy, informowały o liczbie, okolicznościach i przyczynach wypadków przy pracy. Poruszały też problemy związane ze stosowaniem różnych form zatrudnienia.

Z całą odpowiedzialnością można postawić tezę, że uchwalenie nowej *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, przyczyniło się do zwiększenia zainteresowania mediów stanem praworządności w stosunkach pracy. Nowe zadania i uprawnienia inspekcji pracy, w tym przejęcie kontroli legalności zatrudnienia i zastrzeżenie sankcji za naruszenia prawa, stały się tematem wielu artykułów, wypowiedzi, audycji radiowych oraz programów telewizyjnych. Dziennikarzy interesowała skala zjawiska pracy „na czarno”, w tym cudzoziemców, wyniki kontroli przeprowadzonych przez inspekcję w tym zakresie oraz zastosowane przez inspektorów pracy środki prawnego oddziaływania.

Blisko jedną trzecią wszystkich publikacji stanowiły **porady i komentarze prawne**. Dotyczyły one szerokiego spektrum zagadnień prawa pracy. Do problemów, których wyjaśnienia za pośrednictwem specjalistów Państwowej Inspekcji Pracy szukali czytelnicy gazet, należały: funkcjonowanie w praktyce znowelizowanych przepisów kodeksu pracy dotyczących zakazu pracy w święta w placówkach handlowych, rozliczanie czasu pracy, zatrudnianie w nadgodzinach i w dniach wolnych od pracy, niewypłacanie wynagrodzenia lub innego świadczenia ze stosunku pracy, sposób zatrudniania, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, udzielanie urlopów, a także kwestia mobbingu w miejscu pracy. W okresie letnim powszechne zainteresowanie budziły przepisy regulujące zasady zapewnienia pracownikom napojów podczas upałów, a zimą – odpowiedniej temperatury w pomieszczeniach pracy.

Na uwagę zasługują **dyżury telefoniczne**, pełnione w mediach przez specjalistów Państwowej Inspekcji Pracy. Ta sprawdzona już forma upowszechniania znajomości prawa pracy, głównie ze względu na jej szeroką dostępność oraz wysoki poziom merytoryczny udzielanych porad, cieszy się ogromnym zainteresowaniem społecznym. W roku sprawozdawczym pracownicy inspekcji uczestniczyli w ponad 300 takich dyżurach zorganizowanych przez redakcje gazet, stacje radiowe, telewizyjne. W wielu okręgowych inspektoratach pracy ten rodzaj kontaktu z odbiorcami przerodził się w systematyczną współpracę inspekcji z redakcjami, a przekazywane telefonicznie odpowiedzi zamieszczane były w stałych rubrykach poradniczych, zwiększając tym samym krąg ich odbiorców.

W organizowanych za pośrednictwem Internetu czatach przedstawiciele inspekcji odpowiadali głównie na pytania ludzi młodych, wyjaśniając wątpliwości dotyczące umów zawartych z pracodawcą, cza-

su pracy czy wynagrodzenia. Taki sposób komunikowania pozwala na wczesne uświadomienie praw i obowiązków w sferze stosunku pracy, zwłaszcza najmłodszej grupie pracowników i pracodawcom o krótkim stażu. Monitorowaliśmy fora internetowe, śledząc w ten sposób społeczny odbiór przekazów medialnych inspirowanych działalnością inspekcji. Czerpaliśmy z tego wnioski służące ulepszaniu wypełniania naszej ustawowej misji i skuteczniejszemu oddziaływaniu na społeczeństwo za pośrednictwem mediów.

Warto zaznaczyć, że **zainteresowanie mediów budziła nie tylko bieżąca działalność kontrolna i nowy zakres kompetencji inspekcji pracy, ale też jej działania prewencyjne**. Dziennikarze przekazywali relacje ze spotkań, uroczystości i konferencji organizowanych przez Główny Inspektorat Pracy i okręgowe inspektoraty podczas kampanii edukacyjno-prewencyjnych takich jak: „Bezpieczna budowa”, „Mniej dźwigaj”, „Stres w środowisku pracy”, „Młodzi pracownicy – bezpieczny start”, „Bhp w rolnictwie”. Tylko w zakresie profilaktyki rolniczej ukazało się w prasie kilkaset publikacji, w których inspektorzy pracy dzielili się swoimi obserwacjami z wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych, zwracając przy tym szczególną

uwagę na problem zapewnienia bezpieczeństwa dzieciom szczególnie w okresie prac żniwnych.

Dziennikarze promowali **laureatów konkursów** organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, w tym w najbardziej prestiżowego „Pracodawca-organizator pracy bezpiecznej”.

W 2007 roku odbyły się 52 **konferencje prasowe**, w tym 7 z udziałem Głównego Inspektora Pracy. Ich tematyka obejmowała pełny zakres działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy. Podczas spotkań z dziennikarzami przekazano m.in. wyniki kontroli przeprowadzonych na placach budowy; w firmie „Mard” z Rudy Śląskiej zatrudniającej pracowników, którzy zginęli w katastrofie w kopalni „Halemba”; w stacjach autogazu; w placówkach handlowych.

Dziennikarze posiadający największe osiągnięcia w popularyzowaniu problematyki ochrony pracy zostali, zgodnie z wieloletnią tradycją, uhonorowani pod koniec roku Nagrodą Głównego Inspektora Pracy. **Wyróżnienie to otrzymało 23 dziennikarzy**, reprezentujących centralne i lokalne gazety, radio i telewizję.

IX.

WSPÓŁPRACA
MIĘDZYNARODOWA
PAŃSTWOWEJ
INSPEKCJI PRACY



Współpraca międzynarodowa Państwowej Inspekcji Pracy w zasadniczej części była konsekwencją zobowiązań wynikających z przynależności Polski do Unii Europejskiej oraz do organizacji międzynarodowych zajmujących się problematyką bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

1. Współpraca z instytucjami międzynarodowymi

Komitet Wyższych Inspektorów Pracy

Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), jako forum wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk inspekcyjnych – działający przy Komisji Europejskiej – jest inicjatorem wielu przedsięwzięć na rzecz ochrony pracy podejmowanych na szczeblu wspólnotowym.

W roku sprawozdawczym przedstawiciele kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w dwóch spotkaniach Komitetu SLIC:

- 52. posiedzeniu zorganizowanym w Dortmundzie, poświęconym roli inspekcji pracy w dialogu społecznym, omówieniu strategii Komisji Europejskiej w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia na lata 2007–2012, roli SLIC w jej wdrażaniu oraz organizacji europejskiej kampanii kontrolno-informacyjnej dotyczącej ręcznego przemieszczania ciężarów. Przygotowanie i koordynację działań wspólnotowych związanych z realizacją kampanii w roku 2008 powierzono Polsce.
- 53. posiedzeniu odbytym w Lizbonie podczas prezydencji portugalskiej, na którym omówiono m.in. problematykę oceny ryzyka zawodowego w małych i średnich przedsiębiorstwach. Zaaprobowano projekt tzw. „Rezolucji Lizbońskiej” określającej stanowisko i rolę SLIC w odniesieniu do założeń strategii Komisji Europejskiej w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia na lata 2007–2012. Przyjęto propozycje działań wspólnotowych w ramach kampanii dot. ręcznego przemieszczania ciężarów, które zostały przedstawione przez delegację polską.

W ramach SLIC swoje prace prowadziły **grupy robocze** zajmujące się konkretnymi aspektami ochrony pracy oraz zdrowia i bezpieczeństwa zawodowego. Specjaliści PIP uczestniczyli w działaniach grup roboczych ds.:

- **dyrektywy maszynowej 98/37/WE** – podczas marcowego spotkania grupy omawiano m.in. zagadnienie kształcenia i szkolenia operatorów dźwigów i wózków widłowych oraz różne wymagania w tym zakresie w poszczególnych państwach UE. Rezultatem spotkania było opracowanie kwestionariusza dotyczącego szkoleń bhp dla operatorów maszyn; jego wyniki przedstawiono na posiedzeniu SLIC w Lizbonie;

- **egzekwowania prawa wspólnotowego** – w trakcie spotkania grupy (w marcu) odbyło się szkolenie dla krajowych koordynatorów internetowego systemu wymiany informacji CIRCA. Podczas szkolenia dyskutowano o praktycznym wykorzystaniu systemu oraz o priorytetach działalności SLIC w kontekście Wspólnotowej Strategii BHP na lata 2007–2012. Tematem wrześniowego spotkania było określenie zadań grupy w związku ze wspólnotową Strategią BHP 2007–2012, a także krajowe praktyki dotyczące konsultowania i włączania pracowników w tworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- **przemocy wobec inspektorów pracy wykonujących obowiązki służbowe** – w marcu i we wrześniu przedstawicielka PIP uczestniczyła w spotkaniach grupy, opracowującej treść „Przewodnika po dobrych praktykach w zakresie zapobiegania przemocy wobec inspektorów”. Przewodnik został przyjęty przez uczestników 53. Posiedzenia SLIC w Lizbonie;
- **kampanii dotyczącej ręcznego przemieszczania ciężarów** – w lutym przedstawiciel PIP uczestniczył w spotkaniu plenarnym grupy, na którym zaprezentowano plan kampanii informacyjno-promocyjnej, projekty broszur oraz dyskutowano o specyfice działań zaplanowanych w poszczególnych krajach. W lipcu cztery osoby oddelegowane przez PIP wzięły udział w europejskim kursie „Wyszkol szkoleniowca”, zorganizowanym w Strasburgu. Natomiast na listopadowym spotkaniu grupy, w związku z powierzeniem PIP koordynacji działań kampanijnych w 2008 r., przedstawiciele Urzędu zaprezentowali ich wstępny harmonogram;
- **wspólnotowej strategii bhp na lata 2007–2012** – podczas wrześniowego spotkania dyskutowano nad projektem Rezolucji SLIC w sprawie roli Komitetu w realizacji strategii; jej projekt przedstawiono na 53. Posiedzeniu Komitetu w Lizbonie;
- **kampanii kontrolnej dotyczącej prac przy usuwaniu azbestu** – celem wrześniowego spotkania było omówienie wyników kampanii przeprowadzonej w krajach UE w roku 2006 oraz ocena przydatności przygotowanego dla potrzeb kampanii „Praktycznego podręcznika najlepszych praktyk”. Zdecydowano o kontynuowaniu prac ze względu na skalę i wagę problemu.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego w Bilbao

W roku sprawozdawczym PIP włączyła się w realizację kampanii informacyjno-prewencyjnej, koordynowanej przez Krajowy Punkt Informacyjny *Agencji* w Polsce prowadzony przez **Centralny Instytut Ochrony Pracy** – Państwowy Instytut Badawczy. Kam-

pania tematyczna pod hasłem „Mniej dźwigaj” dotyczyła schorzeń mięśniowo-szkieletowych.

Międzynarodowa Organizacja Pracy

We wrześniu delegacja Urzędu uczestniczyła w Düsseldorfie w Międzynarodowej Konferencji poświęconej zagadnieniom propagowanej przez MOP idei „pracy godziwej” oraz zapoznała się z najnowszymi osiągnięciami w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia, prezentowanymi na Targach Ochrony Pracy, które towarzyszyły konferencji.

W grudniu, w Genewie przedstawiciel Głównego Inspektoratu Pracy uczestniczył w spotkaniu ekspertów, zorganizowanym przez MOP, nt. „Rola inspektorów pracy w zwalczaniu handlu ludźmi i pracy przymusowej w Europie”. Podczas konferencji omawiano przepisy regulujące ww. kwestie oraz wymieniano doświadczenia w zakresie strategii działania i najlepszych praktyk związanych z kontrolą i zwalczaniem tych zjawisk. Ponadto delegat PIP omówił nowe kompetencje urzędu dotyczące pracy nielegalnej. Jednym z efektów spotkania było nawiązanie roboczych kontaktów z brytyjskim urzędem autoryzującym działalność pośredników pracy.

Międzynarodowe Stowarzyszenie Bezpieczeństwa Socjalnego (ISSA)

W październiku delegacja Państwowej Inspekcji Pracy wzięła udział w seminarium ISSA nt. bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie. Omawiane były m.in. zagadnienia dot. substancji niebezpiecznych stosowanych w rolnictwie i leśnictwie; bezpieczeństwa użytkowania maszyn; szkoleń i doskonalenia kwalifikacji niezbędnych do obsługi maszyn rolniczych; a także zagrożeń biologicznych w sektorze rolnym.

Przedstawiciele kierownictwa PIP wzięli udział w listopadowym seminarium Międzynarodowego Stowarzyszenia Bezpieczeństwa Socjalnego dotyczącym *Dyrektywy ramowej 89/391/EWG w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy oraz jej implementacji w małych i średnich przedsiębiorstwach*. Przedstawiciele PIP podzielili się doświadczeniami z realizacji programów informacyjno-promocyjnych dla małych i średnich firm oraz doświadczeniami z realizacji polsko-niemieckiego projektu w sektorze budownictwa „Budować bezpiecznie ponad granicami”. Należy dodać, że podczas seminarium zgłoszono przedstawiciela Państwowej Inspekcji Pracy do prac grupy roboczej powołanej w ramach ISSA, której zadaniem będzie opracowanie broszur informacyjnych dla wybranych zagrożeń zawodowych.

Międzynarodowa Sieć Instytutów Szkoleniowych ds. Stosunków Pracy (RIIFT)

Na początku lutego 2007 r., w ramach spotkań przedstawicieli instytutów szkoleniowych, delegacja

Ósrodka Szkoleniowego PIP i Głównego Inspektoratu Pracy uczestniczyła w IX spotkaniu *sieci*, które odbyło się w Bukareszcie. Tematem spotkania było *Wzmocnienie roli inspektorów pracy w zakresie prewencji oraz eliminacji zjawiska pracy nielegalnej*. Dyskutowano także o perspektywach rozwoju sieci RIIFT i problemach organizacyjnych związanych z jej funkcjonowaniem.

2. Udział przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy w pracach komisji Parlamentu Europejskiego, komitetów i grup roboczych Komisji Europejskiej oraz Rady Unii Europejskiej

Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy – na wniosek instytucji krajowych (tzw. instytucji wiodących) – uczestniczyli w:

- spotkaniu roboczym z przedstawicielami Komisji Europejskiej, dotyczącym stosowania wytycznych KE w sprawie wdrażania *dyrektywy 96/71/WE* o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;
- spotkaniach Grupy Krajowych Ekspertów ds. implementacji *dyrektywy 96/71/WE* dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. W 2007 r. grupa spotkała się w Brukseli dwukrotnie i omawiała: w kwietniu – projekt raportu KE na temat przestrzegania dyrektywy w zakresie środków kontroli i dostępu do informacji; w październiku – przedstawiono komunikat Komisji nt. maksymalizacji korzyści i możliwości, jakie stwarza delegowanie pracowników, przy jednoczesnym zagwarantowaniu ich ochrony;
- spotkaniach Grup Współpracy Administracyjnej (ADCO) ds.:
 - *dyrektywy o środkach ochrony indywidualnej (89/686/EWG)* – omawiano m.in. bieżące problemy w zakresie nadzoru rynku, norm zharmonizowanych dotyczących indywidualnego sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości, kategoryzacji nowo wprowadzonych na rynek ochron indywidualnych, jak również decyzję Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wspólnych zasad ramowych dotyczących wprowadzania produktów do obrotu oraz unijną klauzulę ochronną.
 - *dyrektywy maszynowej (98/37/WE)* – podczas grudniowego spotkania w Edynburgu omawiano procedury działania w przypadku konieczności zastosowania klauzuli bezpieczeństwa, zobowiązującej państwa członkowskie do podjęcia wszystkich niezbędnych kroków w celu zakazania lub ograniczenia wprowadzania na rynek wyrobów z oznakowaniem CE lub usunięcia ich z rynku, jeżeli zagrażają one bezpieczeństwu lub zdrowiu ludzkiemu.

3. Współpraca z inspekcjami poszczególnych krajów UE

Kontynuując rozpoczęty w 2006 r. cykl wizyt studyjnych w europejskich urzędach zajmujących się problematyką legalności zatrudnienia, delegacja Państwowej Inspekcji Pracy przebywała w styczniu 2007 r. w Madrycie. Wizyta miała na celu rozpoznanie zasad organizacji, zakresu kompetencji i strategii działania **hiszpańskiej inspekcji pracy** w obszarze kontroli legalności zatrudnienia, przed przejściem przez nasz urząd podobnych obowiązków (wraz z wejściem w życie nowej ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

W ramach przygotowań do realizacji kampanii nt. ręcznego przemieszczania ciężarów, delegacja przedstawicieli PIP zapoznała się z doświadczeniami **brytyjskiej inspekcji pracy** dotyczącymi planowania i realizacji dużych kampanii tematycznych w zakresie obciążeń mięśniowo-szkieletowych. Spotkanie zaowocowało min. organizacją w marcu w OSPIP we Wrocławiu seminarium szkoleniowego dla inspektorów pracy biorących udział w realizacji kampanii krajowej. W seminarium, w charakterze wykładawców, uczestniczyło dwóch inspektorów brytyjskich, którzy przedstawili praktyczne narzędzia do oceny ryzyka zawodowego związanego z ręcznym przemieszczaniem ciężarów.

W lutym delegacja kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy złożyła wizytę w **litewskiej inspekcji pracy**. W trakcie spotkania przedyskutowano szczegóły współpracy obu urzędów w 2007 roku. Delegacja PIP złożyła także wizytę w litewskim Parlamencie, podczas której zapoznano przewodniczącego Komisji Spraw Socjalnych i Pracy ze statusem prawnym i podległością Państwowej Inspekcji Pracy, zakresem uprawnień i obowiązków inspektorów w Polsce, a także nowymi zadaniami urzędu. W lipcu gościliśmy delegację inspekcji litewskiej, której przedstawiono osiągnięcia PIP w obszarze działalności informacyjno-promocyjnej.

W marcu przedstawiciele PIP złożyli wizytę na Słowacji, zapoznając się z doświadczeniami i procedurami stosowanymi przez **słowacką inspekcję pracy**. Przedstawiono m.in. słowackie rozwiązania w zakresie kontroli legalności zatrudnienia (np. dostęp inspektorów do bazy danych pracowników ubezpieczonych, ogólnodostępny rejestr osób fizycznych i prawnych naruszających przedmiotowe przepisy) oraz egzekwowania prawa w tej dziedzinie (np. kary finansowe; wykluczenia z udziału w przetargach i pomocy finansowej z budżetu państwa na 5 lat). Gospodarze zainteresowani byli działalnością prewencyjną i promocyjną PIP – wyrażając chęć rewizyty.

W czerwcu, podczas spotkania kierownictwa GIP z delegacją **czeskiej inspekcji pracy**, omówiono problematykę związaną ze skargami polskich pracowników zatrudnianych w Republice Czeskiej. Spotkanie

zakończyło się deklaracją wzajemnego informowania się o pracownikach migrujących oraz monitorowania działalności agencji pracy tymczasowej.

W czerwcu PIP przyjęła delegację ekspertów z Federalnych Służb Publicznych ds. Zabezpieczenia Socjalnego oraz Federalnych Służb Publicznych ds. Zatrudnienia w **Belgii**. Celem wizyty było przygotowanie porozumienia w sprawie wymiany informacji na temat pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług – zgodnie z *dyrektywą 96/71/WE* – między Państwową Inspekcją Pracy i belgijskimi służbami inspekcyjnymi.

Również w czerwcu, na zaproszenie belgijskich służb inspekcyjnych, delegacja Państwowej Inspekcji Pracy wzięła udział w Europejskim Kongresie dotyczącym *problematyki niezadeklarowanego zatrudnienia*. Podczas kongresu prelegenci z państw członkowskich Unii Europejskiej omawiali charakter tego zjawiska, sposoby jego szacowania oraz prezentowali metody działań poszczególnych państw członkowskich na rzecz ograniczania *zatrudnienia niezadeklarowanego*.

W październiku 2007 r. pomiędzy PIP a belgijskimi służbami kontrolno-nadzorczymi podpisane zostało porozumienie dotyczące współpracy i wzajemnej wymiany informacji na temat pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług. Efektem podpisania porozumienia, poza zacieśnieniem współpracy w ramach instytucji łącznikowych, mają być również wspólne projekty na rzecz ochrony pracy.

W ramach prezydencji portugalskiej w drugiej połowie roku zorganizowano wspólną wizytę delegacji MPiPS oraz PIP w siedzibie Ministerstwa Pracy i Solidarności Społecznej w Lizbonie. Podczas spotkania z Inspektorem Generalnym **portugalskiej inspekcji pracy** podsumowano dotychczasową współpracę obu urzędów, przedstawiono wyniki działań kontrolnych podjętych przez PIP wobec sieci supermarketów „Biedronka” należącej do portugalskiego pracodawcy, a także omówiono plany współpracy na najbliższe lata. W ramach przygotowań do nadzorowania dużych inwestycji budowlanych zaplanowanych w Polsce przed EURO 2012, Państwowa Inspekcja Pracy zainteresowana była poznaniem praktycznych doświadczeń, jakie nabyła inspekcja portugalska w związku z finałami europejskich mistrzostw w piłce nożnej w 2004 r. Z tego względu, w grudniu 2007 roku grupa inspektorów pracy udała się do Portugalii z wizytą roboczą, w czasie której zorganizowano spotkania z udziałem portugalskich inspektorów pracy odpowiedzialnych za nadzór nad przestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa przy budowie stadionów piłkarskich.

We wrześniu, w Hadze, odbyło się coroczne spotkanie poświęcone ocenie współpracy **polsko-holenderskiej**, w ramach instytucji łącznikowej ds. *Dyrektywy 96/71/WE*. Podczas wizyty zapoznano się z problematyką nielegalnego zatrudnienia w Holandii

oraz związanymi z tym doświadczeniami i procedurami stosowanymi przez holenderską inspekcję pracy. Ponadto, w związku z przejęciem przez Państwową Inspekcję Pracy koordynacji kampanii SLIC dotyczącej ręcznego przemieszczania ciężarów, holenderska inspekcja pracy odpowiedzialna za przewodniczenie kampanii w 2007 roku podzieliła się wieloma cennymi doświadczeniami i praktycznymi wskazówkami w tym zakresie.

Na zaproszenie Dyrektora Generalnego urzędu **włoskiej inspekcji pracy**, z oficjalną wizytą w Rzymie przebywała delegacja kierownictwa PIP. Wizyta miała na celu poznanie strategii i metod działania włoskiej inspekcji pracy w zakresie kontroli i walki z pracą nielegalną. Rozmawiając o perspektywach dalszej współpracy, szefowie obu urzędów wskazali na potrzebę podpisania porozumienia formalizującego współpracę dwustronną.

4. Współpraca z inspekcjami państw spoza UE

W kwietniu, w Głównym Inspektoracie Pracy oraz w OSPIP we Wrocławiu gościła **delegacja Republiki Serbskiej**. Nasi goście zapoznali się z prawnym usytuowaniem inspekcji pracy w Polsce, jej strukturą i kompetencjami, a także zagadnieniami dot. współpracy z partnerami społecznymi oraz z działalnością Ośrodka Szkoleniowego PIP we Wrocławiu.

We wrześniu, w Warszawie, z oficjalną wizytą przebywała delegacja **norweskiego Urzędu ds. Środowiska Pracy**. Wizyta poświęcona była prezentacji zasad działania polskiej i norweskiej inspekcji pracy oraz omówieniu współdziałania na rzecz zapewnienia jednakowych standardów pracy dla pracowników polskich oddelegowanych lub podejmujących zatrudnienie w Norwegii. Wizytę zakończyło podpisanie porozumienia w sprawie wymiany informacji nt. pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług. Norwegia jest trzecim obok Holandii i Belgii krajem, z którym podpisano podobne porozumienie.

Natomiast w listopadzie, w Głównym Inspektoracie Pracy przyjęto **delegację Administracji Państwowej ds. Bezpieczeństwa Pracy z Chińskiej Republiki Ludowej**. Tematem rozmów były: bezpieczeństwo pracy i prewencja wypadkowa w sektorze górnictwa podziemnego, szkolenia dla kandydatów na inspektorów pracy oraz wstępne i okresowe szkolenia bhp dla pracowników.

5. Udział w międzynarodowych konferencjach i seminariach

W lutym przedstawiciel PIP uczestniczył w Ostrawie w Międzynarodowej Konferencji na temat ochrony infrastruktury krytycznej, prezentując referat doty-

czący działań OIP w Katowicach w zakresie **ochrony pracy w sektorze energetyki zawodowej**.

Udział w marcowej konferencji w Dortmundzie, poświęconej wdrażaniu art. 7 Dyrektywy Ramowej **w małych i średnich przedsiębiorstwach**, pozwolił delegacji Urzędu na zapoznanie się z punktem widzenia przedstawicieli Komisji Europejskiej oraz praktycznymi przykładami zastosowania przepisów dyrektywy w państwach członkowskich.

Przedstawiciel inspekcji wziął udział w VIII. Europejskim seminarium na temat **środków ochrony indywidualnej**, zorganizowanym w Saariselkä w Finlandii, na którym omawiano funkcjonowanie systemu oceny zgodności, wyniki badań dotyczące stosowania i skuteczności różnych ochron. Nasz delegat przedstawił referat na temat organizacji systemu oceny zgodności w Polsce i roli Inspekcji Pracy w nadzorze rynku środków ochrony indywidualnej.

Podczas spotkania we francuskim Krajowym Instytucie Pracy, Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (INTEFP) w Lyonie, przedstawiciele polskiej inspekcji i Ośrodka Szkolenia PIP wzięli udział w dyskusji na temat roli europejskich inspekcji pracy w kształtowaniu nowych standardów prowadzenia **dialogu społecznego w Unii Europejskiej**.

Przedstawiciele inspekcji uczestniczyli również – w zorganizowanym w Lille – I Europejskim Forum poświęconym likwidacji (ograniczeniu) **zagrożeń hałasem** w miejscu pracy. Zaprezentowano rozwiązania w tym zakresie dla przemysłu i biur (jak np. materiały dźwiękochłonne, systemy wyciszające, indywidualne środki ochrony przed hałasem).

Natomiast w październiku delegacja PIP wzięła udział w II Międzynarodowej Konferencji Naukowo-Technicznej w Jaltce, poświęconej problemom **bezpieczeństwa pracy w przemyśle**.

6. Współpraca regionalna

Litwa

W sierpniu miała miejsce wizyta studyjna przedstawicieli inspekcji litewskiej w OIP Białystok, poświęcona zagadnieniom bhp w leśnictwie. Wrześniowa wizyta studyjna w OIP Gdańsk dotyczyła kontroli prac w portach i przy budowie statków. Z kolei październikowa wizyta delegacji litewskiej w OIP Olsztyn dotyczyła kontroli stanu bhp w budownictwie.

Ponadto PIP oddelegowała, na seminaria szkoleniowe zorganizowane przez inspekcję litewską w ramach projektu unijnego, swoich specjalistów z okręgowych inspektorów pracy, którzy przedstawili referaty o tematyce zgodnej z oczekiwaniami strony litewskiej, dotyczące: wybuchu w zakładzie produkcji betonu komórkowego; zapobiegania zagrożeniom w zakładach chemicznych; wyników kontroli stanu bhp w zakładach wydobywania kopaliny pospolitych; prewencji ryzyka zawodowego w branży tekstylnej.

Czechy

W grudniu przedstawiciele kierownictw Okręgowych Inspektoratów Pracy w Katowicach i Opolu uczestniczyli w spotkaniu partnerskich organizacji gospodarczych i instytucji związanych z rynkiem pracy w obu krajach, zorganizowanym w Konsulacie RP w Ostrawie. Przedstawiciele konsulatu wskazywali na rosnącą liczbę polskich obywateli pracujących w czeskich przedsiębiorstwach; rozwiązywanie pojawiających się w związku z tym problemów w sferze ochrony pracy wymaga dobrej wymiany informacji między inspekcjami obu państw.

Słowacja

W marcu delegacja Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie uczestniczyła w Piszczanach w 12 Międzynarodowej Konferencji *Statyka Budowli 2007*. Przedstawiciele PIP zaprezentowali wyniki ustaleń z badania katastrofy budowlanej wiaduktu drogowego w Stróży oraz omówili stan bezpieczeństwa pracy w budownictwie na przykładzie województwa małopolskiego.

Niemcy

W roku sprawozdawczym Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze kontynuował współpracę z Biurem Ochrony Pracy Landu Brandenburgii. Podczas spotkania w siedzibie Okręgu omawiano m.in. przygotowania do VII *Forum niemiecko-polskiego nt. przewozu materiałów niebezpiecznych*. Ponadto, przedstawiciel Okręgu uczestniczył w trzech międzynarodowych konferencjach polsko-niemieckich nt. sytuacji pracowników zatrudnionych w handlu; warunków pracy w sektorze transportu oraz integracji pracowników niepełnosprawnych w rejonach przygranicznych.

* * *

Współpraca międzynarodowa Państwowej Inspekcji Pracy jest wyznacznikiem przynależności naszego urzędu do wspólnoty europejskiej, a możliwość poznawania najnowszych tendencji i praktyk inspekcyjnych w zakresie ochrony pracy oraz wymiany doświadczeń w tej dziedzinie jest niezbędnym warunkiem podnoszenia standardów bezpieczeństwa i ochrony pracy.

Wypełniając swoją misję, Państwowa Inspekcja Pracy stara się w jak największym stopniu uwzględnić wytyczne europejskiej polityki bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego, które zostały odzwierciedlone w nowej Strategii Komisji Europejskiej na lata 2007-2012.

Dążąc do zapewnienia jednakowych warunków pracy dla pracowników rodzimych i migracyjnych, szczególnie mając na uwadze dużą liczbę obywateli polskich podejmujących zatrudnienie za granicą, Państwowa Inspekcja Pracy współdziała z organami inspekcji innych państw członkowskich, czego przejawem są m.in. coraz częściej zawierane porozumienia o współpracy.

Aktywny udział Państwowej Inspekcji Pracy w inicjatywach europejskich i międzynarodowych (czego najlepszym przykładem jest objęcie przewodnictwa europejskiej kampanii na temat ręcznego przemieszczania ciężarów) sprawia, że PIP cieszy się dużym uznaniem partnerów zagranicznych i postrzegana jest jako wzór nowoczesnego, europejskiego urzędu kontroli i nadzoru nad warunkami pracy.

X.

DZIAŁALNOŚĆ
WEWNĄTRZ-
ORGANIZACYJNA



Model **kształcenia kadr** Państwowej Inspekcji Pracy umożliwia stałe doskonalenie wiedzy, kształtowanie umiejętności i postaw wymaganych do realizacji zadań przez poszczególne grupy zawodowe oraz specjalizację pracowników wykonujących i nadzorujących czynności kontrolne.

Realizacja kształcenia odbywa się w dwóch podstawowych formach: aplikacji inspektorskiej oraz stałego doskonalenia zawodowego.

W 2007 r. opracowano i wdrożono założenia programowo-organizacyjne **aplikacji inspektorskiej**, której ukończenie zapewnia kandydatom na inspektorów pracy przygotowanie dające niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy. Aplikacja inspektorska obejmuje naprzemienne szkolenie teoretyczne (w OSPIP) i praktyczne (w macierzystych OIP). Jej celem jest przygotowanie kandydata do wykonywania czynności kontrolnych i nadzorczych oraz podejmowania innych działań służących zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy. Trwające ok. roku szkolenie ukończyli uczestnicy dwóch aplikacji inspektorskich. Egzamin państwowy złożyło z wynikiem pozytywnym 50 osób, uzyskując uprawnienia inspektora pracy. Kształcenie na trzech następnych aplikacjach rozpoczęło 186 osób.

Uzupełnianie i systematyzowanie wiedzy zawodowej realizowane było w ramach:

- szkoleń tzw. centralnych, tj. dla przedstawicieli wszystkich jednostek organizacyjnych PIP,
- szkoleń wewnętrznych – organizowanych w OIP, z wykorzystaniem wiedzy osób przeszkolonych wcześniej w ramach realizacji centralnego planu szkoleń oraz
- porad instruktazowo-szkoleniowych, związanych przede wszystkim z podejmowaniem kontroli zgodnie z rocznym harmonogramem realizacji zadań. Istotnym elementem w edukacji pracowników PIP był także udział w zewnętrznych konferencjach, sympozjach i seminariach.

Zrealizowany plan **szkoleń doskonalących** (centralny i wewnętrzny) dla pracowników PIP na 2007 r. uwzględniał priorytety działania Urzędu a także odpowiadał zapotrzebowaniu zgłoszonemu przez kierownictwo i pracowników poszczególnych jednostek organizacyjnych PIP.

Zakres tematyczny szkoleń obejmował w szczególności zagadnienia prawa pracy, zagrożeń i narażenia na czynniki szkodliwe i niebezpieczne, bezpieczeństwa pracy oraz metodykę kontroli i wykorzystania środków prawnych będących w dyspozycji organów PIP.

Ponadto celem szkoleń było przygotowanie pracowników do wykonywania nowych zadań, zapoznanie ze zmianami w przepisach prawa, jak również

wykształcenie określonych umiejętności niezbędnych do prawidłowej realizacji zadań Urzędu. Oferta szkoleniowa skierowana w szczególności do pracowników wykonujących i nadzorujących czynności kontrolne obejmowała m.in. szkolenia z zakresu:

- postępowania administracyjnego i egzekucyjnego;
- postępowania w sprawach o wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej i legalnością zatrudnienia oraz przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową;
- kontroli legalności zatrudnienia;
- nowoczesnych formuł zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem roli PIP w zakresie nadzoru i kontroli osób niebędących pracownikami;
- niebezpiecznych i szkodliwych czynników chemicznych (metodyka kontroli),
- dyrektyw nowego podejścia;
- wymagań zasadniczych dla wybranych grup wyrobów;
- środków ochrony indywidualnej;
- bhp: w budownictwie; w rolnictwie; w służbie zdrowia i opiece społecznej; przy stosowaniu biotechnologii;
- zatrudniania osób niepełnosprawnych;
- prewencji zagrożeń w grupach działalności i zakładach o wysokiej kategorii ryzyka.

Biorąc pod uwagę, że jakość szkoleń organizowanych centralnie przekłada się następnie na jakość szkoleń wewnętrznych oraz jakość wykonywanych przez pracowników zadań, **w programach szkoleń specjalistycznych ujęto zajęcia praktyczne**, połączone z wizytami w zakładach pracy. Pozwoliły one, w szczególności inspektorom pracy, na zapoznanie się z nowoczesnymi technologiami, a także stosowanymi przez pracodawców rozwiązaniami w zakresie zapewniania bezpiecznych warunków pracy. Zagadnienia praktyczne ujęte w programach szkoleń, odnoszące się do codziennej pracy inspektora pracy, stanowią ważny element dla wzrostu poczucia pewności i przygotowania merytorycznego do przeprowadzania kontroli.

W celu zapewnienia odpowiedniego poziomu kształcenia, Państwowa Inspekcja Pracy **współpracowała przy organizacji szkoleń** z instytucjami naukowo-badawczymi, wyższymi uczelniami oraz innymi organami nadzoru, których kompetencje obejmują szeroko rozumianą ochronę pracy.

Zgodnie z obowiązującym systemem każde ze szkoleń realizowanych centralnie było oceniane przez uczestników w anonimowych ankietach, które wykazały, że tematyka, dobór wykładowców i jakość przygotowanych materiałów szkoleniowych kształtowały się na poziomie dobrym i bardzo dobrym. Szczególnie dobrze oceniane były szkolenia połączone z zajęciami praktycznymi, realizowanymi na terenie zakładów pracy.

Szkoleniami realizowanymi centralnie, głównie w Ośrodku Szkolenia PIP, objęto ok. 1,3 tys. osób.

Natomiast w szkoleniach wewnętrznych uczestniczyło ok. 2 tys. osób.

Ponadto pracownikom wykonującym i nadzorującym czynności kontrolne stworzono możliwość udziału w **szkoleniach doskonalących, połączonych z możliwością odbycia specjalizacji**. Uzyskanie tytułu specjalisty lub głównego specjalisty stanowi, obok oceny pracy, podstawowe kryterium do awansu pracownika na wyższe stanowisko. W wyniku zdania egzaminu specjalizacyjnego tytuł specjalisty lub głównego specjalisty uzyskały 24 osoby, których wiedza będzie wykorzystywana w szczególności do realizacji kontroli specjalistycznych oraz konsultacji i doradztwa dla potrzeb Urzędu i partnerów zewnętrznych.

* * *

Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu jest placówką szkoleniową Państwowej Inspekcji Pracy. Do jego zadań należy w szczególności szkolenie i doskonalenie kadr PIP, upowszechnianie wiedzy i informacji oraz doradztwo w zakresie ochrony pracy.

W 2007 roku w OSPIP przeprowadzono 218 różnych **form szkoleniowych** (aplikacje inspektorskie, narady, seminaria doskonalące, kursy). Ponadto Ośrodek uczestniczył w organizacji w swoich obiektach 218 zleconych szkoleń zewnętrznych (szkolenia, kongresy, zjazdy, konferencje, sympozja, narady, spotkania), w których wzięło udział ok. 9,8 tys. osób.

Oferta szkoleniowa skierowana do podmiotów innych niż PIP obejmowała m.in. pracowników służby bhp, pracowników działów kadr i służb personalnych oraz społecznych inspektorów pracy.

W ramach współpracy z wyższymi uczelniami Ośrodek zorganizował dla pracowników służb bhp IV i V edycję studiów podyplomowych: *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w systemach człowiek i środowisko* oraz I, II i III edycję studiów licencjackich, na kierunku: pedagogika, o specjalności: *Edukacja zdrowotna, bezpieczeństwo i higiena pracy*. Kontynuowano współpracę z wrocławskim wydziałem Wyższej Szkoły Psychologii Społecznej, w zakresie organizacji studiów podyplomowych dla pracowników działów kadr i służb personalnych. W 2007 roku zakończono I i zorganizowano II edycję studiów podyplomowych pn. *Zarządzanie kadrami* (ponadto zakończono rekrutację na III edycję tych studiów).

Znaczącą grupą odbiorców oferty szkoleniowej Ośrodka są społeczni inspektorzy pracy, dla których zorganizowano 9 szkoleń (5 dla nowowybranych sip i 4 specjalistyczne). Uczestniczyło w nich 216 osób.

Z szerokiej oferty szkoleniowej Ośrodka należy wyróżnić:

- szkolenia z zakresu zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz z zakresu oceny ryzyka zawodowego (przeszkolono 143 osoby);
- szkolenia z zakresu prowadzenia prac przy użyciu materiałów wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego poza górnictwem;
- kursy kwalifikacyjne (prowadzone wspólnie z Ośrodkiem Szkolenia Państwowej Straży Pożarnej we Wrocławiu w oparciu o porozumienie zawarte z Komendą Wojewódzką PSP), adresowane do osób, które chcą uzyskać kwalifikacje inspektorów ochrony przeciwpożarowej (kwalifikacje uzyskało 86 osób);
- seminaria tematyczne (wzięło w nich udział 581 osób), związane z bezpieczeństwem pracy (m.in. zagrożenia w kontakcie z azbestem i wyrobami zawierającymi azbest; przechowywanie, składowanie i dystrybucja substancji i preparatów chemicznych) oraz prawem pracy (rozliczanie czasu pracy, naliczanie wynagrodzeń, czas pracy kierowców, ubezpieczenia społeczne).

W ramach popularyzacji ochrony pracy Ośrodek prowadził **działalność wydawniczą**: wydano nową pozycję książkową (*Prawne ograniczenia w dostępie, obrocie i stosowaniu niektórych substancji i preparatów chemicznych*), wykonano (we współpracy z Departamentem Prewencji i Promocji GIP) m.in. prace edytorskie i druk plakatów oraz poradników, zaprojektowano nową szatę graficzną dla wydawanych materiałów.

Warto odnotować **udział OSPIP w targach**, np.: podczas Międzynarodowych Targów Budownictwa BUDMA w Poznaniu Ośrodek zorganizował dla 150 osób seminarium pt. „Zagrożenia na placu budowy i sposoby ich eliminacji – aspekty prawne i techniczne”; Międzynarodowe Targi Nowoczesnych Technologii dla Przemysłu I-T-M Polska w Poznaniu były forum dla Salonu bezpieczeństwa pracy i cyklu seminariów dla 115 osób;

OSPIP uczestniczył w organizacji **konferencji** oraz projektach edukacyjnych, np: przy współpracy Zarządu Regionu NSZZ „S” Dolny Śląsk zorganizowano ogólnopolskie seminarium nt. strategii Unii Europejskiej w zakresie bhp na lata 2007–2012 w ramach uroczystych obchodów Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy.

Dzień Otwartych Drzwi OSPIP był doskonałą okazją do zaprezentowania historii i struktury Ośrodka oraz zadań Państwowej Inspekcji Pracy.

Warto odnotować doskonałe efekty zorganizowanego forum dyskusyjnego podczas I Konferencji Pracowników Służb BHP.

Wzorem lat ubiegłych Ośrodek podejmował działania na rzecz poprawy jakości świadczonych usług i poszerzenia oferty szkoleniowej. Systematycznie prowadzone badania opinii uczestników szkoleń (ankiety anonimowe) posłużyły do **opracowania nowych 12 propozycji programowych**, w tym dot. tematyki

bezpieczeństwa pracy i zagrożeń w budownictwie oraz umożliwiających zdobycie i pogłębienie wiedzy interdyscyplinarnej.

Jesienią 2007 r. Ośrodek został poddany kompleksowemu audytowi recertyfikującemu. Audyt miał na celu potwierdzenie spełnienia wymagań normy PN-EN ISO 9001:2001. Ośrodek otrzymał **certyfi­kat** na kolejne dwa lata.

* * *

W roku sprawozdawczym kontynuowano działania mające na celu doskonalenie **systemu i infrastruktury teleinformatycznej** w Państwowej Inspekcji Pracy.

W ramach tych prac:

- rozbudowano system informatyczny o dodatkowe funkcje wynikające z realizowanych przez urząd zadań (uruchomiono moduł, który **umożliwia pracodawcom zgłaszanie działalności drogą elektroniczną**);

- zakupiono **sprzęt** (komputery PC, komputery przenośne, monitory, drukarki, switche) dostosowany do współczesnych wymogów pracy w sieci oraz potrzeb użytkowników;
- zmodernizowano **oprogramowanie** użytkowe urzędu, poprawiając jego wydajność i efektywność działania;
- przeprowadzono **szkolenia** tematyczne dla użytkowników sieci, a także dla informatyków odpowiedzialnych za prawidłowe funkcjonowanie i dalszą rozbudowę infrastruktury teleinformatycznej.

Ponadto rozpoczęto prace nad stworzeniem **nowego oprogramowania, przeznaczonego dla inspektorów pracy** – narzędzia wspomagającego działalność kontrolno-nadzorczą, a jednocześnie umożliwiającego łatwiejsze i pełniejsze zbieranie danych. Należy podkreślić, że projekt realizowany jest przez PIP we własnym zakresie i z wykorzystaniem nowej technologii.

XI.

OCENA
ROZWIĄZAŃ
PRAWNYCH
ORAZ WNIOSKI
LEGISLACYJNE

PIIP

1. Ocena rozwiązań prawnych

A. Kodeks pracy

Stosunek pracy

W roku sprawozdawczym do Kodeksu pracy wprowadzono nową formę zatrudniania pracowników – telepracę. Zgodnie z nowo obowiązującym art. 67⁵ Kp – praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca). Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach wyżej określonych i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Po wejściu w życie nowych przepisów wątpliwości interpretacyjne wzbudzała definicja telepracy w odniesieniu do podmiotów wykonujących pracę poza siedzibą pracodawcy, ale bez pośrednictwa środków komunikacji elektronicznej lub tylko z ich częściowym wykorzystaniem.

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy

Wątpliwości interpretacyjne nadal wzbudza przepis art. 77⁵ Kp, w myśl którego prawo do należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową nabywa pracownik w sytuacji, gdy wykonuje na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, gdzie znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. Szczególnie brak legalnej definicji pojęcia *stałe miejsce pracy* sprawia, że powstają spory stron stosunku pracy dotyczące kwestii przebywania w podróży służbowej i przyznawania z tego tytułu świadczeń pieniężnych.

Przepisy o czasie pracy

Nadal sygnalizowanym przez inspektorów pracy problemem jest brak w dziale szóstym Kodeksu pracy regulacji związanych z obowiązkiem tworzenia przez pracodawcę harmonogramów czasu pracy (obowiązek taki mają przykładowo pracodawcy zatrudniający pracowników służby zdrowia lub niektóre grupy kierowców). Brak dokumentu uniemożliwia prawidłowe ustalenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Na uwagę zasługuje również art. 132 § 3 Kp, zgodnie z którym jeżeli pracownikowi nie zapewnił przysługującego odpoczynku dobowego, należy udzielić mu w okresie rozliczeniowym równoważnego okresu odpoczynku. Wątpliwości interpretacyjne dotyczą sposobu ustalania prawa do takiego odpoczynku.

Na podkreślenie zasługuje dyskutowany już w latach ubiegłych brak w Kodeksie pracy definicji pojęcia *dnia wolnego od pracy*. Zdarzają się niejednokrotnie spory stron stosunku pracy, szczególnie w sytuacji gdy praca ma zmianowy charakter. Nie ma prawnej pewności, przy konkurujących ze sobą interpretacjach ww. pojęcia, czy sporządzane przez pracodawców rozkłady czasu pracy prawidłowo wskazują należną pracownikowi liczbę dni wolnych od pracy.

W 2007 r. wprowadzono przepisy o zakazie pracy w święta w placówkach handlowych. Powstały wątpliwości interpretacyjne dotyczące przede wszystkim pojęcia placówki handlowej i kwestii prawnej możliwości wyłączenia zakazu podejmowania czynności handlowych w stosunku do podmiotów prowadzących działalność o charakterze użyteczności publicznej. W celu ostatecznego wyjaśnienia wątpliwości niezbędna jest interwencja ustawodawcy.

Urlopy wypoczynkowe

W dalszym ciągu kontrowersje budzi sposób nabywania prawa do urlopu przez pracowników, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, szczególnie w przypadku zmiany wymiaru czasu pracy w ciągu roku. Zważywszy na brak stosownych regulacji przyjmuje się, że w opisanej sytuacji należy dokonać korekty uwzględniającej zmianę takiego wymiaru. Pozostaje jednak pytanie, czy przedstawiony sposób ustalania prawa do urlopu jest prawnie uzasadniony.

Ponadto wątpliwości nasuwa brzmienie art. 153 § 1 Kp, określającego prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego, w roku kalendarzowym, w którym podjął po raz pierwszy pracę. Nie ma pewności, czy uprawnione jest udzielanie urlopu wypoczynkowego w taki sposób, aby niepełny dzień urlopu zaokrąglać do góry, tak jak w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Na uwagę zasługują również liczne wątpliwości związane z rolą art. 168 Kp odnośnie obowiązku udzielania pracownikowi zaległego urlopu. Zgodnie ze wspomnianym przepisem, pracodawca jest zobowiązany do udzielenia niewykorzystanego urlopu najpóźniej do końca kwartału kolejnego roku kalendarzowego; termin urlopu wypoczynkowego strony stosunku pracy są zobowiązane uzgodnić. Zdarza się jednak w praktyce, że pracownicy odmawiają realizacji prawa do urlopu wypoczynkowego, w tym również do zaległych urlopów. Brak powszechnie obowiązującej regulacji wskazującej na uprawnienia pracodawcy i pracownika powoduje konflikty stron stosunku pracy.

B. Inne ustawy

Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców

Krytycznie oceniane jest wprowadzenie do ustawy przepisu, zgodnie z którym zwalnia się z obowiązku sporządzania rozkładów czasu pracy tych pracodawców, którzy zatrudniają kierowców przewożących rzeczy. Jakikolwiek wyłączenia obowiązku sporządzania harmonogramów czasu pracy bardzo utrudniają proces kontrolny, co w praktyce uniemożliwia ujawnienie wielu nieprawidłowości, takich jak nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy czy nierekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych.

Wątpliwości interpretacyjne wzbudza ponadto charakter prawny przerw w prowadzeniu pojazdu w rozumieniu art. 7 rozporządzenia WE 561/2006 i art. 7 Umowy AETR. Przepis art. 27 ust. 1 *ustawy o czasie pracy kierowców* zalicza bowiem wymienione przerwy do czasu dyżuru, o którym mowa w art. 9 ustawy – wskazującym dwa rodzaje dyżuru rekompensowane w odmienny sposób. Nie ma zatem prawnej pewności, w jaki sposób prawidłowo ustalać metody rekompensat w sytuacji wspomnianych przerw w prowadzeniu pojazdu.

Dział X Kp – Bezpieczeństwo i higiena pracy Koordynacja prac

Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy uzyskane w czasie kontroli przestrzegania przez pracodawców wymagań zawartych w art. 208 Kp wskazują, że obowiązek współpracy między różnymi pracodawcami, realizującymi inwestycję w tym samym miejscu, ogranicza się do branży budowlanej, choć i tu istnieją problemy. Prawidłowe stosowanie przepisu, polegające na zapewnieniu koordynacji i bezpieczeństwa osobom pracującym – napotyka przeszkody, ponieważ nie określono formy współpracy oraz podmiotu zobowiązanego do inicjowania omawianych działań.

Badania lekarskie

Art. 229 § 7 Kp zobowiązuje pracodawców do przechowywania orzeczeń wydanych na podstawie badań lekarskich. Brak obowiązku przechowywania kopii skierowania na takie badania utrudnia, zdaniem inspektorów pracy, zweryfikowanie, czy lekarz został poinformowany o wszystkich czynnikach szkodliwych występujących w środowisku pracy. Ma to czasem zasadniczy wpływ na opinię, co do możliwości wykonywania pracy w określonych warunkach. Główny Inspektor Pracy podjął już w tym zakresie stosowne działania (patrz: *Wnioski legislacyjne*).

C. Akty wykonawcze

Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 12 stycznia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze ciągników, maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych stosowanych w rolnictwie

Rozporządzenie w wielu miejscach powiela wymagania dotyczące użytkowania maszyn, które znajdują się w innych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy (szczególnie w rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bhp); brakuje też odwołania do tych przepisów. Ponadto, zapisy rozporządzenia nie są dostosowane do obecnego poziomu zmechanizowania prac rolniczych. Taki stan rzeczy może powodować trudności w rozumieniu jego postanowień i stosowaniu ich w praktyce. Oto przykładowe zapisy:

- w § 3 nie wskazano, jakie kwalifikacje powinna posiadać osoba obsługująca samojezdne maszyny rolnicze i melioracyjne;
- w § 7 nie wskazano, jakie wymagania powinien spełniać pomost technologiczny, w tym pomost używany tylko w czasie postoju maszyny (np. podczas załadunku ziarna do skrzyni siewnika);
- w § 33 i § 45 określono zasady wykonywania prac w zbiornikach zamkniętych – prace szczególnie niebezpieczne – w silosie typu wieżowego oraz silosie paszowym, podczas gdy wystarczyłoby odwołanie się do rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp;
- w § 37 nałożono obowiązek przeszkolenia osób obsługujących stół selekcyjny w kombajnie do zbioru buraków, podczas gdy w rozporządzeniu w sprawie szkoleń w dziedzinie bhp określono już wymagania odnośnie instruktora stanowiskowego;
- w § 58 wprowadzono obowiązek stosowania zerowania bądź uziemienia jako środków dodatkowej ochrony przeciwporażeniowej, a obecnie stosowane są środki skuteczniejsze od zerowania i uziemienia;
- w § 61 określono zasady obsługi pilarki tarczowej, wymieniając tylko niektóre zagrożenia występujące przy tego typu pracach, a pomijając np. stosowanie osłon, klinów rozszczepiających; szczegółowe wymagania w tym zakresie zawiera rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze obrabiarek do drewna.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki

Obowiązki pracodawcy w przypadku wystąpienia narażenia na czynniki biologiczne nie są określone jednoznacznie. W praktyce są różnie rozumiane. Do-

świadczenia zdobyte w czasie kontroli ujawniają duże trudności pracodawców z identyfikacją czynników biologicznych. Nie zawsze mają oni wystarczającą wiedzę (z zakresu bakteriologii, wirusologii oraz mikologii), by prawidłowo zastosować postanowienia przepisu. Opisany stan skutkuje często podejmowaniem pozornych działań, które nie mają wpływu na poprawę bezpieczeństwa pracujących.

Praktycznie niemożliwe jest spełnienie wymagań zawartych w § 5 ust. 1, który stanowi, że przed wyborem środka zapobiegawczego, pracodawca powinien dokonać oceny ryzyka zawodowego uwzględniając klasyfikację wg grup zagrożenia i wykaz szkodliwych czynników biologicznych, ich rodzaj, stopień i czas narażenia oraz wskazówki organów właściwej inspekcji sanitarnej, PIP i jednostek służby medycyny pracy. Przede wszystkim dlatego, że nie wyznaczono NDS czynników biologicznych, nie wskazano trybu udzielania wskazówek przez ww. organa, a ponadto badania na obecność tych czynników są mało dostępne.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych

Przepisy rozporządzenia nakładają obowiązki jedynie na pracodawcę i w odniesieniu do pracownika, co powoduje zawężenie zakresu oddziaływania. Zgodnie ze zmianami wprowadzonymi *ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, kontroli PIP – w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – podlegają również przedsiębiorcy, niebędący pracodawcami, 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. Należy zauważyć, że jest to problem systemowy, ponieważ dotyczy będzie większości aktów wykonawczych do Kodeksu pracy z zakresu bhp.

Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 23 czerwca 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu piwowarskiego i napojów gazowanych

Z kontroli inspektorów pracy wynika, że tylko jedna kwestia nasuwa wątpliwości. Dotyczy to braku uszczegółowienia w § 2 wartości temperatury, od której należy wyposażać zbiorniki, maszyny i inne urządzenia techniczne w ochronną izolację cieplną.

Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 23 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu spirytusowego

Akt prawny należy ocenić pozytywnie, ponieważ nie budzi żadnych wątpliwości interpretacyjnych.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne

Inspektorzy pracy zwracają uwagę, że obowiązki pracodawcy wynikające z § 3 ust. 3, dotyczące planowania i podejmowania działań zmniejszających ryzyko zawodowe po przekroczeniu wartości 80 dB dla hałasu – są niespójne z zapisami polskiej normy PN-N-18002:2000 „Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego”. W pkt. B.2 załącznika B do tej normy wskazano, że jeśli wartość hałasu w środowisku pracy jest mniejsza niż połowa najwyższych dopuszczalnych wartości ze względu na ochronę słuchu, to ryzyko zawodowe uznaje się za „małe”, a wtedy do niezbędnych działań należy jedynie „zapewnienie, że ryzyko zawodowe pozostaje co najwyżej na tym samym poziomie”. Ponieważ przepis zapewnia lepszą ochronę pracownika, należałoby rozważyć aktualizację normy.

2. Wnioski legislacyjne

Działając na podstawie art. 18 ust. 1 pkt 5 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* – Główny Inspektor Pracy skierował do właściwych ministrów **15 wniosków legislacyjnych**. Wnioski zawierały propozycje nowelizacji obowiązujących przepisów, a także wydania nowych aktów prawnych, zwłaszcza z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej przedstawiono 3 wnioski dotyczące nowelizacji:

- *rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy* – m.in. poprzez zdefiniowanie pojęć „jednostki organizacyjnej”, „przygotowania dydaktycznego” wykładowcy i instruktora realizującego program szkolenia w dziedzinie bhp oraz jednoznaczne wskazanie rodzaju prac (szczególnie niebezpiecznych), przy których konieczne jest częstsze odbywanie szkoleń, a także ustalenie wzoru zaświadczenia potwierdzającego odbycie szkolenia okresowego w dziedzinie bhp.
- *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* – poprzez wprowadzenie obowiązku przechowywania w aktach osobowych pracownika kopii skierowania na badania lekarskie.

- ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – poprzez objęcie społecznych inspektorów pracy wykonujących swoją funkcję w podziemnych zakładach górniczych (zwolnionych na czas pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy z obowiązku wykonywania pracy) przepisami art. 50 c ust. 2 tej ustawy. Zmiana przepisów pozwoli na zaliczenie okresu zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy na czas pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy w podziemnych zakładach górniczych – do okresu pracy uprawniającego do otrzymania emerytury górniczej.

Odpowiadając na złożone wnioski, Minister Pracy i Polityki Społecznej poinformował, że przygotowany został projekt zmian rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w którym uwzględniono znaczną część propozycji Głównego Inspektora Pracy.

Nie zyskała aprobaty koncepcja zwiększenia częstotliwości szkolenia okresowego do: nie rzadziej niż raz na 3 lata – dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami, a także dla pracowników służby bhp i innych osób wykonujących zadania tej służby.

Odnosnie propozycji przechowywania przez pracodawcę kopii skierowania na profilaktyczne badania lekarskie w aktach pracowniczych – została ona uwzględniona we wstępnym projekcie nowelizacji rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy.

Akceptacji Ministra nie uzyskała natomiast propozycja zmiany ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Do Ministra Gospodarki skierowano 6 wniosków dotyczących:

- nowelizacji ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne lub też ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej – poprzez wyposażenie Urzędu Regulacji Energetyki w prawo kontroli i nakładania sankcji w stosunku do podmiotów prowadzących bez koncesji działalność gospodarczą w zakresie obrotu paliwami;
- nowelizacji rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 6 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy magazynowaniu, napełnianiu i rozprowadzaniu gazów płynnych – poprzez określenie szczegółowych wymagań bez-

pieczeństwa i higieny pracy dla stacji gazu płynnego i rozlewni gazu płynnego;

- nowelizacji rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 18 lipca 2001 r. w sprawie trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych – przez jednoznaczne określenie kwalifikacji pracowników obsługujących urządzenia i instalacje gazowe na stacjach autogazu;
- nowelizacji rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa – w celu jednoznacznego określenia częstotliwości badań i pomiarów urządzeń oraz instalacji elektroenergetycznych pracujących w strefach zagrożenia wybuchem;
- nowelizacji rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych – poprzez uzupełnienie listy alternatywnie wymienionych dokumentów, potwierdzających posiadanie uprawnień do prac spawalniczych – o zaświadczenie kwalifikacyjne „wymagane od osoby wykonującej czynności spawania”;
- nowelizacji rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 2 kwietnia 2004 r. w sprawie sposobów i warunków bezpiecznego użytkowania i usuwania wyrobów zawierających azbest – poprzez szczegółowe określenie warunków technicznych prowadzenia monitoringu powietrza oraz terminu zgłoszenia do właściwego okręgowego inspektora pracy informacji o rozpoczęciu prac zabezpieczania lub usuwania wyrobów zawierających azbest (na co najmniej 10 dni przed faktem).

Ustosunkowując się do wniosków, Minister Gospodarki nie podzielił stanowiska Głównego Inspektora Pracy co do konieczności zmiany przepisów w zakresie:

- kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych,
- bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych,
- sposobów i warunków bezpiecznego użytkowania i usuwania wyrobów zawierających azbest.

Minister potwierdził natomiast prowadzenie prac legislacyjnych, w ramach powołanych zespołów roboczych, nad pozostałymi przepisami wskazanymi we wnioskach Głównego Inspektora Pracy.

Ministrowi Rolnictwa i Rozwoju Wsi przedstawiony został wniosek dotyczący nowelizacji rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 27 czerwca 1997 r. w sprawie bezpieczeńs-

stwa i higieny pracy przy magazynowaniu, przetwórstwie zbóż i produkcji pasz pochodzenia roślinnego – w celu dostosowania jego zapisów do uregulowań zawartych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp.

Do 31 marca 2008 r. Minister nie zajął stanowiska w sprawie wniosku.

Do **Ministra Zdrowia** skierowano 3 wnioski legislacyjne dotyczące nowelizacji:

- rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych – w celu wprowadzenia definicji pojęcia „narażenie”, co pozwoli na wyeliminowanie wątpliwości, którzy pracownicy powinni zostać objęci monitoringiem biologicznym (dot. pomiaru stężenia ołowiu we krwi) oraz zmiany treści § 4 ust. 2 poprzez dodanie zapisu, iż ponowna ocena ryzyka powinna być przeprowadzona w szczególności w przypadku przekroczenia poziomu dopuszczalnej wartości biologicznej ołowiu we krwi pracownika;
- rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy – m.in. poprzez wprowadzenie zapisu określającego sposób rejestracji pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z substancjami, preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym i mutagennym, zgodnie z delegacją zawartą w art. 222 § 3 pkt 3 Kodeksu pracy;
- rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 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 – w celu zmiany brzmienia § 3 ust. 2 polegającej na jednoznacznym nałożeniu na lekarza obowiązku uzupełnienia informacji pracodawcy – na temat występowania czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych – o własne spostrzeżenia z przeprowadzonej wizytacji stanowisk pracy, a także ujednoczenia zapisów załącznika nr 1 z zapisami rozporządzenia Ministra Zdrowia z 1 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu

rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy oraz zapisem wykazu substancji niebezpiecznych stanowiącego załącznik do rozporządzenia Ministra Zdrowia z 28 września 2005 r. w sprawie wykazu substancji niebezpiecznych wraz z ich klasyfikacją i oznakowaniem.

Z odpowiedzi Ministra wynika, że przewiduje się przygotowanie 2 wstępnych projektów rozporządzeń zmieniających rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych oraz w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy – w których większość propozycji zgłoszonych przez Głównego Inspektora Pracy zostanie uwzględniona, w tym część spośród nich będzie jeszcze przedmiotem konsultacji z innymi ministerstwami.

Ponadto został już opracowany wstępny projekt rozporządzenia Ministra Zdrowia zmieniającego rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, a kwestie dotyczące spójności przepisu z innymi aktami prawnymi zostaną rozważone w toku prac legislacyjnych.

Do **Ministra Budownictwa** skierowano ponownie 2 wnioski o nowelizację rozporządzeń (patrz: *Wnioski legislacyjne* – Sprawozdanie GIP z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2006 r.):

- Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych,
- Ministrów Komunikacji oraz Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 10 lutego 1977 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych.

Zgodnie z kompetencjami Państwowej Inspekcji Pracy, w 2007 r. **zaopiniowano** ogółem 38 **projektów aktów prawnych** – 7 ustaw oraz 31 rozporządzeń (5 – Rady Ministrów i 26 – ministrów).

Uwagi i propozycje zgłoszone do aktów prawnych uzyskiwały w większości akceptację i zostały uwzględnione w projektach lub obowiązujących aktach prawnych.

XII.

ZAGROŻENIA
ZAWODOWE
W UJĘCIU
STATYSTYCZNYM



1. Wypadki przy pracy

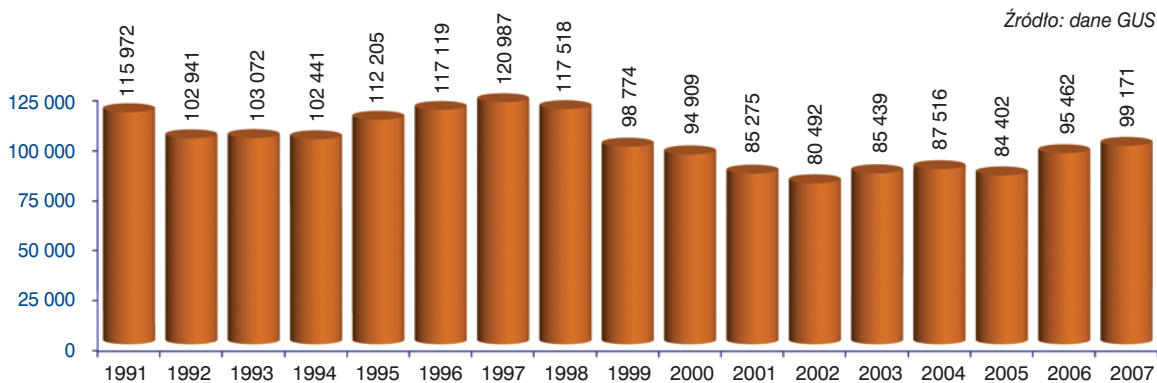
W 2007 r. – GUS, jak co roku – objął badaniem statystycznym osoby poszkodowane w wypadkach przy pracy^a pracujące w całej gospodarce narodowej, poza indywidualnymi gospodarstwami rolnymi. Porównując wstępne dane dot. wypadków przy pracy za rok sprawozdawczy^b i analogiczne informacje statystyczne za rok 2006, stwierdza się niewielki wzrost ogólnej liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy (o 3709 osób poszkodowanych, tj. 3,9% więcej niż w 2006 r.).

Z ogólnej liczby **99 171** osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy w 2007 r., największą grupę stanowiły osoby, które wskutek wypadku doznały lekkich uszkodzeń ciała (wzrost w porównaniu z ro-

kiem 2006 – o 3,9%) oraz ciężkich uszkodzeń ciała (o 2,7%). Rok sprawozdawczy był drugim po roku 2006, w którym **utrzymała się tendencja wzrostowa liczby wypadków lekkich i ciężkich. Natomiast odnotowano nieznaczny spadek liczby ofiar wypadków śmiertelnych** (z 493 osób w 2006 r. do 479 w 2007 r.), tj. o 2,8%.

Wzrost liczby osób poszkodowanych odnotowano w 7 sekcjach gospodarki^c. Największy wzrost wystąpił w **sekcjach: przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo**. Wzrost wypadkowości odnotowany w budownictwie spowodowany został wzrostem liczby poszkodowanych w wypadkach powodujących ciężkie obrażenia ciała – o 44 osoby, przy jednoczesnym spadku liczby ofiar wypadków śmiertelnych – o 23.

Wykres 77. Poszkodowani w wypadkach przy pracy



Natomiast w sekcjach: *wytwarzanie i zaopatrwanie w energię elektryczną, gaz, wodę oraz handel i naprawy* odnotowano największy wzrost liczby wypadków śmiertelnych (wzrost odpowiednio: z 12 do 22 osób, tj. o 83,3% oraz wzrost z 43 do 54 osób, tj. o 25,6%).

Znaczne zmiany w liczbie poszkodowanych w wypadkach lekkich dotyczyły także sekcji gospodarki:

- *przetwórstwo przemysłowe*, gdzie liczba osób poszkodowanych wzrosła o 2941 osób (z 37 288 do 40 229);
- *budownictwo* – wzrost o 991 osób (z 7600 do 8591);
- *handel i naprawy* – wzrost o 721 osób (z 9616 do 10 337);

Wskaźnik wypadkowości^d wzrósł z poziomu 8,83 w 2006 r. do 8,92 w 2007 r. Nadal największa wypadkowość dotyczyła: *górnictwa* – 18,04 (w 2006 r. – 15,98), *przetwórstwa przemysłowego* – 15,46 (w 2006 r. – 14,80), *rolnictwa, łowiectwa i leśnictwa* – 12,73 (w 2006 r. – 13,69), *budownictwa* – 12,65 (w 2006 r. – 12) oraz *ochrony zdrowia i pomo-*

cy społecznej – 10,86 (w 2006 r. – 11,93). Informacje o poziomie wskaźników wypadków śmiertelnych i ciężkich przedstawione są na wykresach.

^a badaniem statystycznym objęte są wszystkie wypadki przy pracy, jak również wypadki traktowane na równi z wypadkami przy pracy. Dane o wypadkach przy pracy uzyskiwane są ze statystycznej karty wypadku przy pracy (Z-KW) – Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. z dnia 22 grudnia 2004 r., Nr 269, poz 2672). Wypadkami traktowanymi na równi z wypadkami przy pracy są wypadki w czasie trwania podróży służbowej, w związku z odbywaniem szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony albo w związku z przynależnością do obowiązkowej lub ochotniczej straży pożarnej działającej w zakładzie pracy lub przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające w zakładzie pracy organizacje, np. związki.

^b wypadki przy pracy zgłoszone w danym roku.

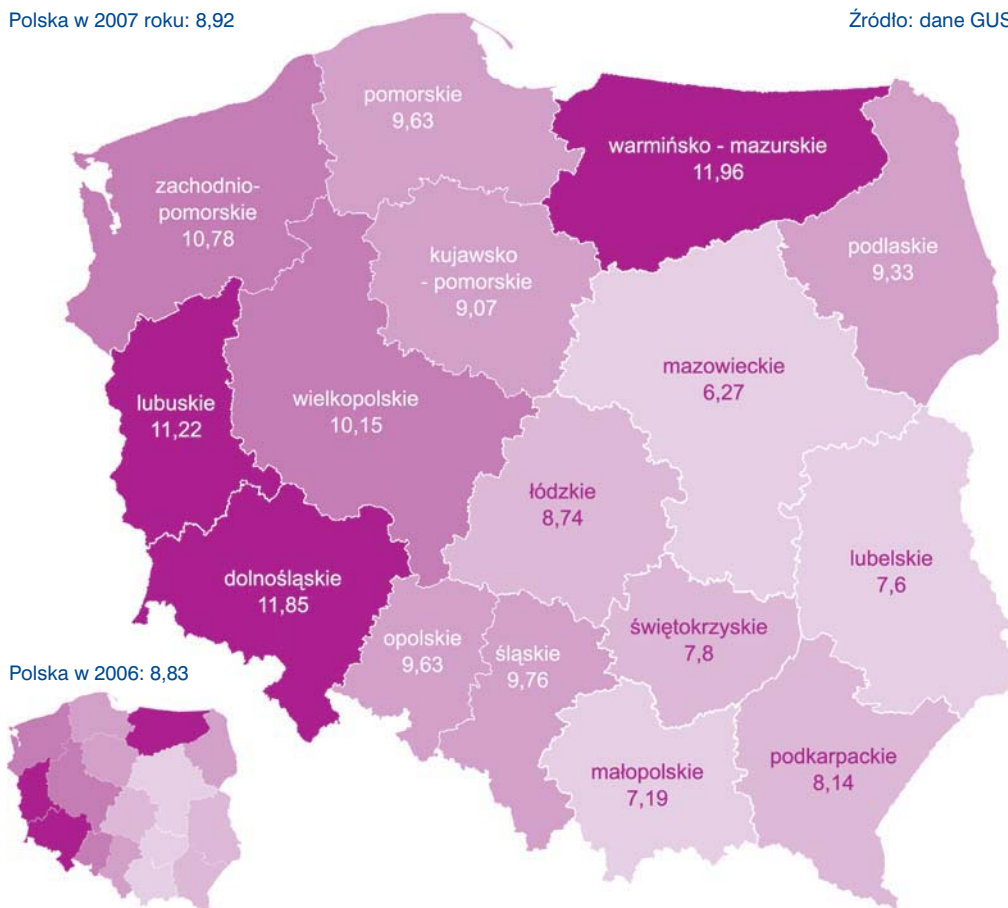
^c klasyfikacja wypadków wg Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

^d jest to liczba osób poszkodowanych w wypadkach przypadających na 1000 pracujących.

**Mapa 3. Poszkodowani w wypadkach ogółem wg województw
(wskaźnik częstości wypadków na 1000 pracujących)**

Polska w 2007 roku: 8,92

Źródło: dane GUS



W roku sprawozdawczym trzy **województwa** (dolnośląskie, pomorskie i zachodniopomorskie) odnotowały wzrost liczby osób poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych, ciężkich i lekkich. Natomiast spadek liczby ofiar wypadków śmiertelnych wystąpił w województwach: lubuskim, łódzkim, małopolskim, mazowieckim, podkarpackim, podlaskim, śląskim oraz wielkopolskim.

Najwyższy wzrost wskaźnika częstości wypadków śmiertelnych wystąpił w województwach: za-

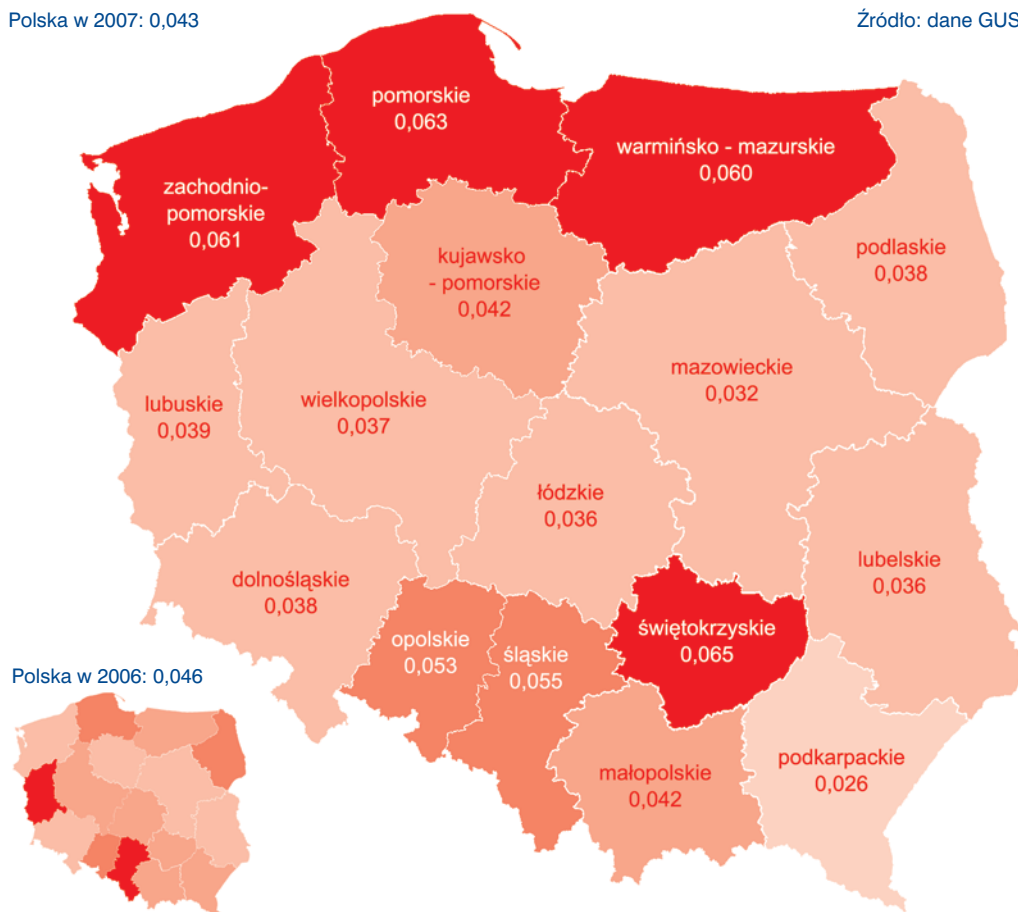
chodniopomorskim – o 96,8% (o 15 osób wzrosła liczba ofiar śmiertelnych w porównaniu z rokiem 2006) i świętokrzyskim – o 62,5% (tj. o 8 osób). Natomiast największy spadek ww. wskaźnika odnotowano w województwach: podkarpackim – o 44,7% (tj. o 10 osób mniej niż w roku 2006), lubuskim – o 37,1% (6 osób) oraz śląskim – o 19,1% (16 osób).

Dane statystyczne dot. wypadków przy pracy wg sekcji gospodarki narodowej oraz województw zawarte są w **załącznikach nr 5A i 5B**.

Mapa 4. Poszkodowani w wypadkach śmiertelnych wg województw (wskaznik częstości wypadków na 1000 pracujących)

Polska w 2007: 0,043

Źródło: dane GUS

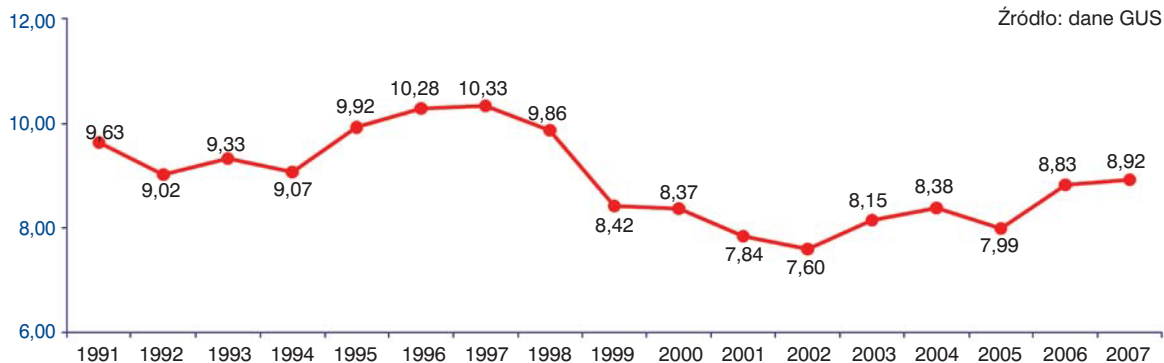


Wśród ogółu poszkodowanych w 2007 r., podobnie jak w latach poprzednich, dominowały osoby z krótkim stażem pracy na zajmowanym stanowisku (do 3 lat włącznie i pracujące krócej niż rok) oraz wykonujące prace szczególnie niebezpieczne. I tak w ww. grupach **osoby ze stażem pracy do 3 lat stanowiły 53,7% ogółu poszkodowanych** (w 2006 r. – 49%), a pracujące poniżej 1 roku – 38% (w 2006 r. – 33,2%). W grupie najbardziej

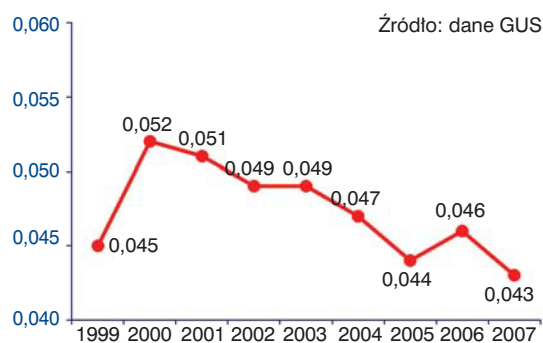
niebezpiecznych zawodów znaleźli się: **robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń^e** – 16,4% ogólnej liczby poszkodowanych (w 2006 r. – 16,2%); górnicy i robotnicy budowlani – 9,3% (8,8%); operatorzy i monterzy maszyn – 9,2% (8,1%); pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 8,8% (8,9%) oraz kierowcy i operatorzy pojazdów – 7,3% (7,6%).

^e grupa zawodów.

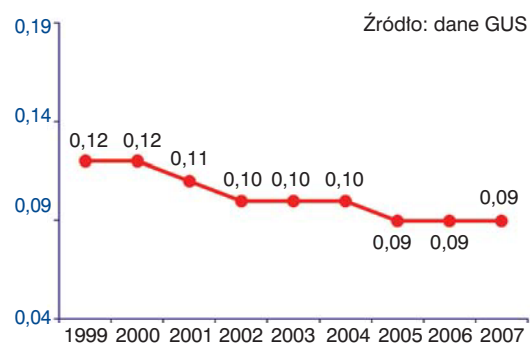
Wykres 78a. Poszkodowani w wypadkach ogółem (wskaźnik na 1000 pracujących)



Wykres 78b. Poszkodowani w wypadkach śmiertelnych (wskaźnik na 1000 pracujących)



Wykres 78c. Poszkodowani w wypadkach ciężkich (wskaźnik na 1000 pracujących)



2. Zatrudnieni w warunkach zagrożenia

Badaniem statystycznym dot. warunków pracy, Główny Urząd Statystyczny – objął jak co roku – zakłady, w których liczba pracujących wynosi powyżej 9 osób.

W 2007 r. przebadano 62,5 tys. jednostek, które zatrudniały łącznie 5245,4 tys. osób, tj. 47,2%^f ogółu pracujących w gospodarce narodowej (z wyłączeniem rolnictwa indywidualnego). W ww. grupie 593,9 tys. osób^g, tj. 11,3% ogółu zatrudnionych w zbadanych zakładach – pracowało w warunkach zagrożenia (w 2006 r. – 590,5 tys. osób, tj. 11,6%).

Rok 2007 był kolejnym okresem, licząc od połowy lat dziewięćdziesiątych, w którym **utrzymała się tendencja spadkowa wskaźnika zagrożenia dla zdrowia pracowników** mierzonego „liczbą zatrudnionych w warunkach zagrożenia na 1000 zatrudnionych” – osiągnął on poziom 113,2^h (w porównaniu z rokiem 2006 spadek – o 2,5%).

Najwięcej osób zatrudnionych było w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy (66 osób na 1000 zatrudnionych), następnie – z uciążliwością pracy (33) oraz z czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi (13).

Spośród objętych badaniem w roku sprawozdawczym zagrożeń dla zdrowia – w sekcjach i działach gospodarki – **najwyższe wartości ww. wskaźnika występowały nadal w górnictwie**ⁱ – 439 na 1000 zatrudnionych (w 2006 r. – 389,7); w tym: *górnictwie węgla kamiennego i brunatnego, wydobywaniu torfu* – 462,4 (406,1) oraz *górnictwie rud metali* – 718,8 (597,3).

W sekcji przetwórstwo przemysłowe następujące działy odnotowały, podobnie jak w latach poprzednich, wysoki poziom wskaźników: *produkcja drewna i wyrobów z drewna oraz ze słomy i wikliny* – 336,8 (w 2006 r. – 352,5); *produkcja metali* – 336,2 (305,8) oraz dział *produkcja pozostałego sprzętu transportowego* – 267,3 (301,9).

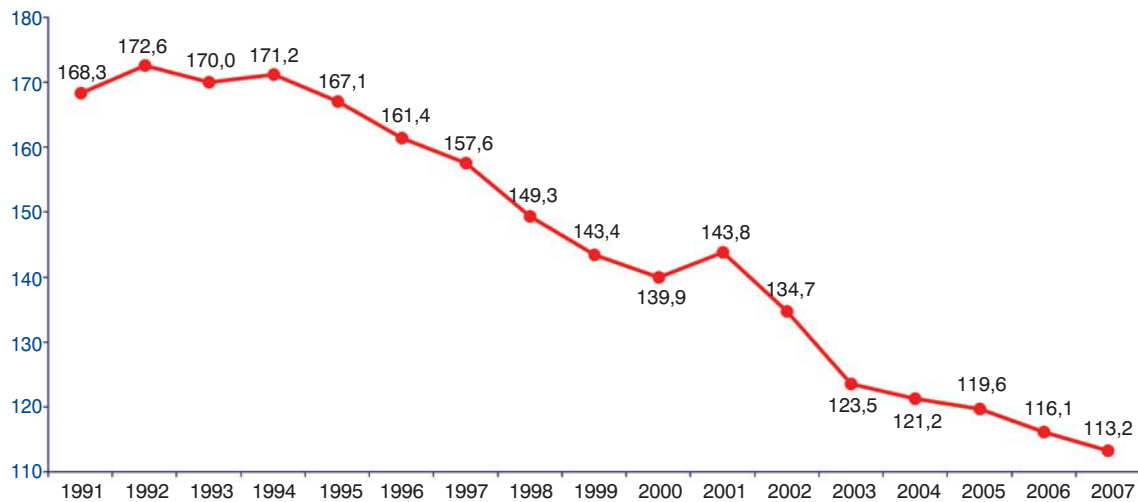
^f obliczenia na podstawie przeciętnej liczby pracujących w 2007 r.

^g liczonych tylko raz w grupie czynnika przeważającego tzn. zagrożenia środowiskiem pracy, uciążliwością pracy lub czynnikami mechanicznymi.

^h wyliczenia wskaźników na podstawie danych GUS.

ⁱ klasyfikacja gospodarki narodowej według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

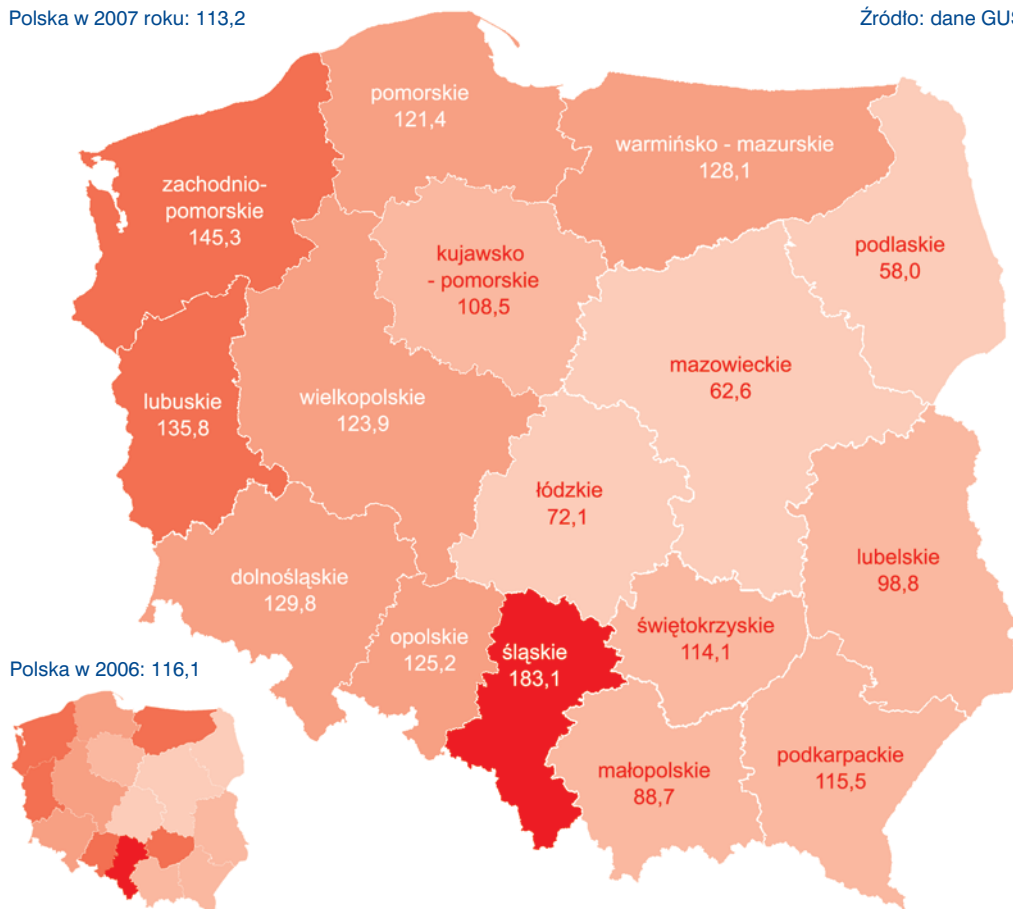
Wykres 79. Zatrudnieni w warunkach zagrożenia (wskaźnik na 1000 zatrudnionych)



Mapa 5. Zatrudnieni w warunkach zagrożenia wg województw (wskaźnik 1000 zatrudnionych)

Polska w 2007 roku: 113,2

Źródło: dane GUS



Terytorialna struktura zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia od lat nie ulega zasadniczym zmianom. **Najtrudniejsze warunki pracy nadal występują w województwie śląskim** (co piąta osoba pracuje tam w warunkach zagrożenia dla zdrowia). **Najmniej szkodliwe** dla zdrowia warunki pracy odnotowuje się w województwie **podlaskim** (co 17 osoba zatrudniona w warunkach zagrożenia dla zdrowia), w woj. **mazowieckim** (blisko co 16) i **łódzkim** (blisko co 14).

Szczegółowe dane statystyczne dot. zatrudnionych w warunkach zagrożenia – wg sekcji

i działów gospodarki narodowej – zawiera **załącznik nr 6**.

3. Choroby zawodowe

W 2007 r., według danych Centralnego Rejestru Chorób Zawodowych Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, odnotowano w Polsce **3285 przypadków chorób zawodowych**, tj. o 156 (5%) więcej niż w roku 2006.

Współczynnik zachorowalności na choroby zawodowe (tj. liczba chorób zawodowych na

Struktura najczęściej występujących chorób zawodowych w wybranych sekcjach i działach gospodarki narodowej w 2007 r.

Wyszczególnienie (sekcja, dział)	pylice płuc	trwały ubytek słuchu	choroby zakaźne lub pasożytnicze albo ich następstwa	zespół wibracyjny	przewlekłe choroby narządu głosu spowodowane wysiłkiem głosowym
rolnictwo, łowiectwo, włączając działalność usługową	0,0%	3,1%	60,0%	1,3%	0,0%
leśnictwo, włączając działalność usługową	0,0%	1,3%	94,1%	4,0%	0,0%
górnictwo	80,4%	9,4%	0,0%	5,1%	0,0%
w tym: górnictwo węgla kamiennego i brunatnego (lignitu); wydobywanie torfu	81,8%	8,2%	0,0%	5,2%	0,0%
produkcja wyrobów z pozostałych surowców niemetalicznych	42,6%	1,6%	0,0%	4,1%	0,0%
produkcja metali	34,2%	25,6%	0,0%	6,0%	0,0%
produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana	18,0%	37,7%	0,0%	13,1%	0,0%
produkcja pozostałego sprzętu transportowego	3,9%	45,1%	0,0%	5,9%	0,0%
budownictwo	31,5%	21,7%	1,1%	14,1%	0,0%
transport lądowy; transport rurociągowy	0,0%	47,1%	11,8%	0,0%	0,0%
edukacja	0,1%	0,1%	0,4%	0,0%	97,7%
ochrona zdrowia i opieka społeczna	0,0%	0,3%	71,6%	0,0%	7,6%

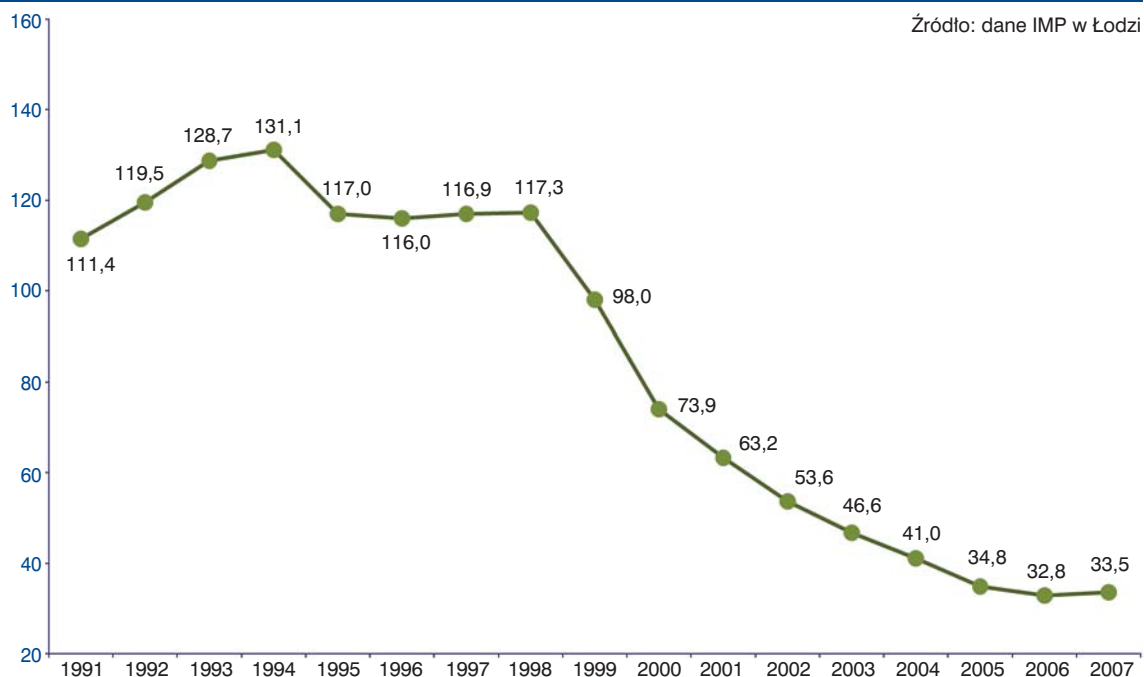
100 tys. zatrudnionych) wzrósł nieznacznie i wyniósł 33,5 (w 2006 r. – 32,8).

W badanym okresie – w porównaniu do roku 2006 – nastąpił spadek zachorowań polegających na ubytku słuchu – o 43 przypadki (tj. 14,6%); zatruc ostrych lub przewlekłych albo ich następstw – o 19 (tj. 35,8%) oraz przypadków zewnątrzpochodnego alergicznego zapalenia pęcherzyków płucnych – o 11 (tj. 68,8%).

Natomiast największy wzrost dotyczył chorób zakaźnych lub pasożytniczych albo ich następstw – o 68 przypadków (tj. 11,3%), przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego – o 50 przypadków (tj. 46,3%), przewlekłych chorób narządu głosu – o 38 (tj. 5%) oraz pylic płuc – o 34 przypadki (tj. 5,1%).

Podobnie jak w latach poprzednich, największa zapadalność na choroby zawodowe dotyczyła **prze-**

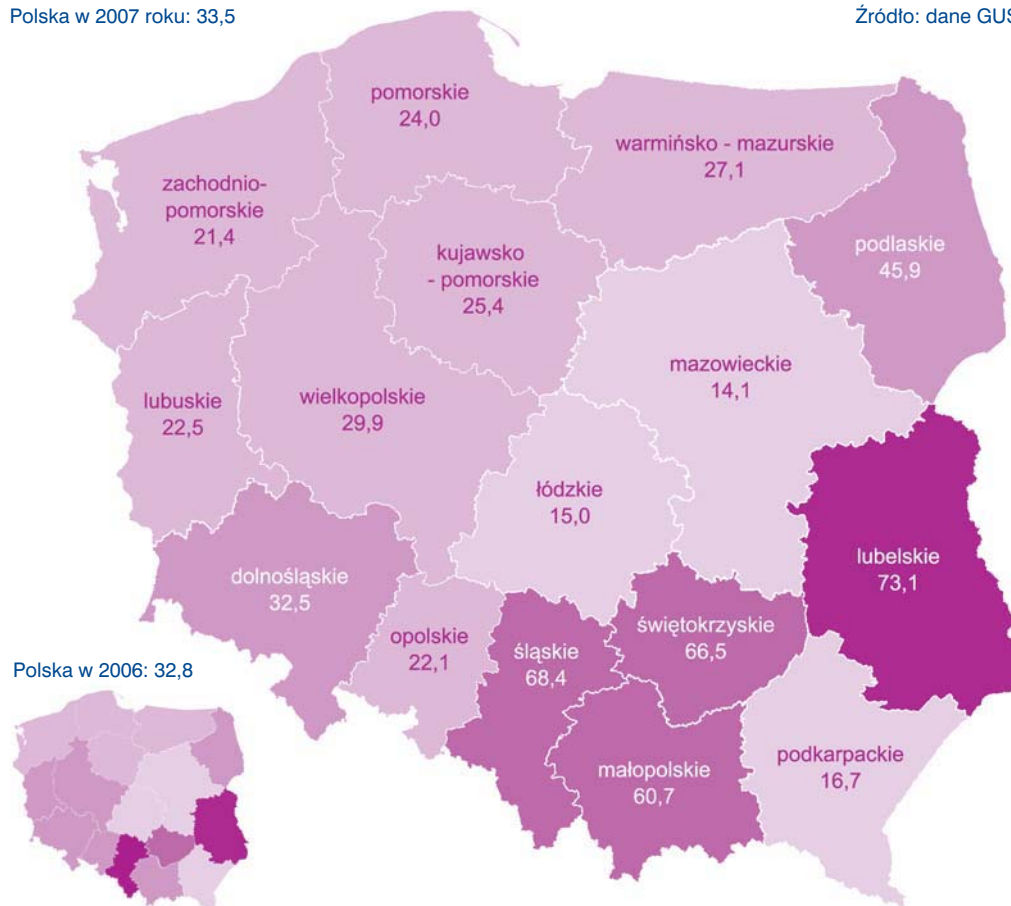
Wykres 80. Choroby zawodowe (współczynnik zapadalności na 100 tys. zatrudnionych)



Mapa 6. Choroby zawodowe (współczynnik zapadalności na 100 tys. zatrudnionych)

Polska w 2007 roku: 33,5

Źródło: dane GUS



wlekłych chorób narządu głosu – 24,4% w ogólnej liczbie chorób (w 2006 r. – 24,4%); w następnej kolejności: **pylic płuc** – 21,3% (21,3%), **chorób zakaźnych lub pasożytniczych** albo ich następstw – 20,4% (19,3%) oraz **trwałego ubytku słuchu** – 7,7% (9,4%).

Spośród **sekcji i działów gospodarki narodowej**, najwyższą zapadalność na choroby zawodowe odnotowano w leśnictwie, włączając działalność usługową – 787,6 (w 2006 r. – 664,8); górnictwie – 336,6 (309,1), w tym: górnictwie węgla kamiennego i brunatnego (lignitu); wydobywaniu torfu – 404,1 (366,8); produkcji metali – 166,2 (162,8) oraz rolnictwie i łowiectwie, włączając działalność usługową – 144,8 (128,4).

Wśród dominujących obecnie chorób zawodowych należy wymienić: przewlekłe choroby narządu głosu spowodowane nadmiernym wysiłkiem głosowym (dotyczą one w zdecydowanej większości **nauczycieli**), pylice płuc (głównie pylice **górników** kopalń węgla i pylice azbestowe) oraz choroby zakaźne lub pasożytnicze albo ich następstwa (występujące głównie wśród **pracowników służby zdrowia, rolników i leśników**).

W 2007 r. najwyższy współczynnik zapadalności na choroby zawodowe odnotowano w **województwach**: lubelskim – 73,1 (w 2006 r. – 73,7), śląskim – 68,4 (70,2), świętokrzyskim – 66,5 (62,6), małopolskim – 60,7 (41,4), podlaskim – 45,9 (45,6) i dolnośląskim – 32,5 (32,2). Natomiast najniższy współczynnik zachorowalności miało województwo mazowieckie – 14,1 (10,8).

W województwach o najwyższym współczynniku zapadalności najczęstszymi jednostkami chorobowymi były: w lubelskim – przewlekłe choroby narządu głosu, choroby zakaźne lub pasożytnicze; śląskim – pylice płuc, uszkodzenia słuchu; świętokrzyskim – choroby zakaźne lub pasożytnicze, przewlekłe choroby narządu głosu; małopolskim – przewlekłe choroby narządu głosu, nowotwory, uszkodzenia słuchu; podlaskim – choroby zakaźne lub pasożytnicze, przewlekłe choroby narządu głosu; dolnośląskim – pylice płuc, przewlekłe choroby narządu głosu, choroby zakaźne lub pasożytnicze, uszkodzenia słuchu.

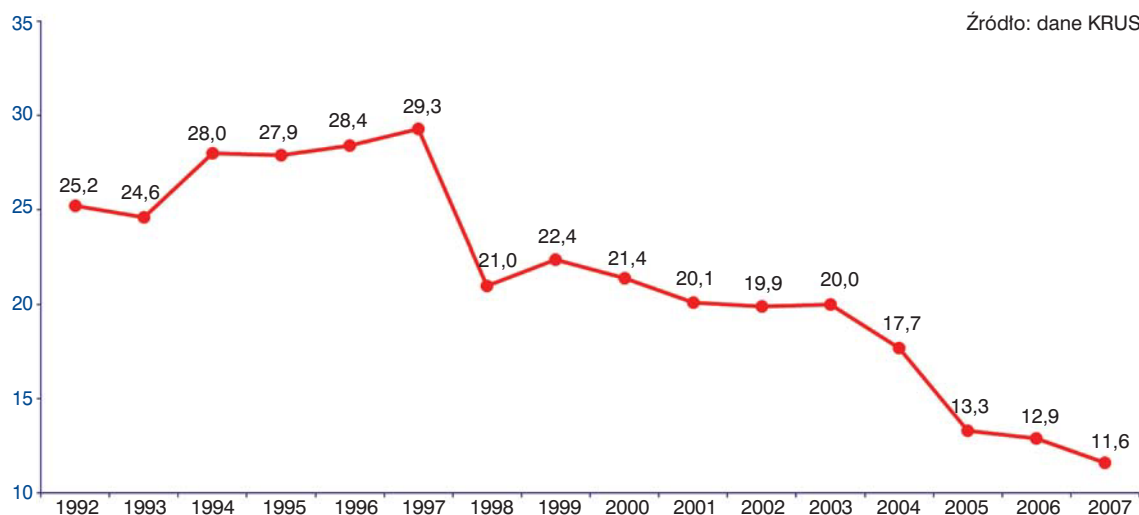
Szczegółowe dane statystyczne dot. chorób zawodowych – wg jednostek chorobowych – zawiera załącznik nr 7.

4. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe w rolnictwie indywidualnym

Według danych Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, w 2007 r., rolnicy **zgłosili** – do placówek terenowych i oddziałów regionalnych KRUS – 29 363 zdarzeń wypadkowych, tj. o 3201 (o 10%) mniej niż w roku 2006. **Za wypadki przy pracy rolniczej uznano 28 113 spośród nich, tj. o 2804 (o 9%) mniej niż w roku poprzednim**, a w związku z 18 723 (w 2006 – 20 651) wypłacono odszkodowania.

W 2007 r. odnotowano zmniejszenie – o 23,5% liczby **wypadków śmiertelnych** (ze 123 ofiar w 2006 r. do 94 w 2007 r.), przy czym wskaźnik wypadkowości tych zdarzeń – zmienił się nieznacznie i wyniósł 0,06.

Wykres 81. Wypadki przy pracy rolniczej (liczba wypadków na 1000 ubezpieczonych rolników)



Źródło: dane KRUS

Wskaźnik wypadkowości, tj. „liczba poszkodowanych na 1000 ubezpieczonych rolników” spadł do poziomu 11,6. Jest to jego najniższa wartość od kilkunastu lat, ale pomimo systematycznego spadku, nadal znacznie przekracza ona wartość wskaźnika wypadkowości dla całej gospodarki; wypadki w rolnictwie zdarzają się **1,3-krotnie częściej** niż w pozostałych jej gałęziach.

Wypadki śmiertelne w rolnictwie to przede wszystkim skutek przejechania, uderzenia lub pochwycenia przez środki transportu w ruchu – 36,2%, a także nagłych zachorowań – 18,1% oraz upadków (z drabin, dachów) – 9,6%.

Powtarzającymi się **przyczynami wypadków**, podobnie jak w latach poprzednich, były:

- nieprzestrzeganie zasad bhp, brak odpowiedniej organizacji pracy;
- stosowanie przestarzałych technologii produkcji; stosowanie maszyn, urządzeń oraz narzędzi nie spełniających wymogów bezpieczeństwa;
- brak znajomości zasad bezpiecznego użytkowania maszyn i urządzeń wynikających z instrukcji obsługi;
- nieużywanie ochron osobistych, odzieży i obuwia roboczego;

- nieznajomość i nieprzestrzeganie przepisów kodeksu drogowego;

- nieporządek w pomieszczeniach gospodarczych, zły stan nawierzchni podwórzy, praca pod wpływem alkoholu, nieostrożność, pośpiech i rutyna.

Największą liczbę wypadków przy pracy rolniczej – w przeliczeniu na 1000 ubezpieczonych rolników – odnotowano w następujących **województwach**: warmińsko-mazurskim – 16,7; kujawsko-pomorskim – 15,1; lubelskim – 15,0; podlaskim – 12,9; pomorskim – 12,6 oraz wielkopolskim – 12,5. Natomiast najrzadziej ww. wypadki miały miejsce w województwie opolskim – 6,9; zachodniopomorskim – 7,9; śląskim – 8,4 oraz dolnośląskim – 8,2.

W roku sprawozdawczym **KRUS przyznał 105 jednorazowych odszkodowań z tytułu uszczerbku na zdrowiu spowodowanego chorobą zawodową** (w 2006 r. – 107). Dominowały – podobnie jak w latach poprzednich – choroby układu oddechowego (astma oskrzelowa, alergiczny nieżyt nosa) oraz choroby roznoszone przez kleszcze – borelioza, kleszczowe zapalenia mózgu i opon mózgowo-rdzeniowych. Najwięcej chorób zawodowych stwierdzono na terenie **województwa** podlaskiego (38), lubelskiego (18) oraz małopolskiego (10).

XIII.

PODSUMOWANIE
I WNIOSKI



„Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

Inspekcja pracy, jako organ powołany do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a od 1 lipca 2007 r. także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – realizowała w roku 2007 kontrole wynikające z *Programu działania PIP*, przyjętego przez Radę Ochrony Pracy. Jednocześnie, zgodnie ze standardami obowiązującymi w inspekcjach pracy państw Unii Europejskiej, rozszerzała pozakontrolne formy działań, szczególną rangę nadając zadaniom prewencyjnym.

W dziedzinie bezpieczeństwa pracy oraz ochrony zdrowia pracowników działania PIP skoncentrowane były na branżach i zakładach pracy o największym nasileniu zagrożeń zawodowych.

Nadal priorytet Państwowej Inspekcji Pracy stanowiło przeciwdziałanie nieprawidłowościom godzącym w podstawy codziennej egzystencji pracowników i ich rodzin, w szczególności – niewypłacaniu wynagrodzeń i innych należnych świadczeń pracowniczych.

* * *

Wyniki kontroli przeprowadzonych przez PIP oraz analiza danych GUS dotyczących zagrożeń zawodowych i ich skutków wskazują, że **stan ochrony pracy w kraju w dalszym ciągu jest niezadowolający**.

W obszarze bezpieczeństwa pracy znalazło to w szczególności wyraz w liczbie wypadków przy pracy oraz wskaźnikach ich częstotliwości (liczba wypadków na 1 000 pracujących).

Rok 2007 był drugim z kolei rokiem, w którym odnotowano wzrost liczby **wypadków przy pracy**. W stosunku do 2006 r. o 3,9% zwiększyła się liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem, a o 2,7% – poszkodowanych w wypadkach ciężkich. Liczba śmiertelnych ofiar wypadków wprawdzie nieco się zmniejszyła (z 493 w 2006 r. do 478 w 2007 r.), ale nadal budzi niepokój.

Wskaźnik wypadkowości wzrósł z poziomu 8,83 w 2006 r. do 8,92 w 2007 r. Nadal najczęściej odnotowywane są wypadki w:

- górnictwie – 18,04 (w 2006 r. – 15,98),
- przetwórstwie przemysłowym – 15,46 (w 2006 r. – 14,80),
- budownictwie – 12,65 (w 2006 r. – 12).

O ponad tysiąc zwiększyła się w 2007 r. w stosunku do 2006 r. liczba ofiar wypadków przy pracy

na budowach. Spośród nich 90 osób straciło życie, a 214 doznało ciężkich obrażeń.

W roku sprawozdawczym najczęściej uchybień stwierdzono podczas wykonywania prac na wysokości, robót ziemnych i w wykopach oraz w zakresie kwalifikacji osób obsługujących sprzęt budowlany i montujących rusztowania.

Główne przyczyny niezadowolającego stanu bezpieczeństwa w budownictwie to dążenie do maksymalnego obniżenia kosztów pracy i tolerowanie nieprzestrzegania przepisów bhp – na ponad 80% skontrolowanych placów budów naruszane były zasady bezpieczeństwa przy pracach na wysokości. Tam też najczęściej dochodziło do wypadków – zarówno śmiertelnych, jak i ciężkich.

Inspektorzy ocenili również sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości pod kątem spełniania **wymagań minimalnych** dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Sprawdzone różne typy i rodzaje rusztowań, drabin, wejść z wykorzystaniem lin oraz innego sprzętu wykorzystywanego podczas pracy. Okazało się, że aż 59% skontrolowanych urządzeń nie spełniało minimalnych wymagań bhp. Uzasadnianie nieprawidłowości w tym zakresie brakiem wystarczających środków finansowych i organizacyjnych nie zawsze pokrywa się z prawdą, bowiem często przyczyną jest zwykle niedbalstwo.

Bardzo poważne **zagrożenia występują także w miejscach publicznych**, zwłaszcza na budowach lub podczas remontów czynnych odcinków dróg. Rzutują one nie tylko na bezpieczeństwo pracowników, ale i osób postronnych.

Górnictwo należy do branż, w których praca tradycyjnie wiąże się z wysokim ryzykiem zawodowym. Na skutek restrukturyzacji tej branży znacznie zwiększyła się liczba **podmiotów gospodarczych świadczących na rzecz kopalń różnego rodzaju usługi**. Niejednokrotnie zatrudniają one pracowników pierwszy raz podejmujących pracę pod ziemią. Tymczasem wiele zastrzeżeń inspektorów budził poziom szkolenia nowo zatrudnianych osób, a przede wszystkim – nieprawidłowo przeprowadzone instruktaże stanowiskowe, co w praktyce przekładało się na niski poziom świadomości ryzyka zawodowego u poszczególnych pracowników.

Liczne nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzili w **kopalniach odkrywkowych** kruszywa naturalnego, głównie żwiru i piasku. Najwięcej zastrzeżeń budził stan techniczny maszyn i urządzeń. Znaczna ich część nie posiadała osłon stref niebezpiecznych, w szczególności ruchomych części układów napędowych. Świadczy to o zaniedbywaniu obowiązków określonych w przepisach bhp i o lekceważeniu zagrożeń.

Ocena warunków pracy osób zatrudnionych w narażeniu na **hałas i drgania mechaniczne** – m.in. w odlewniach, zakładach meblarskich, firmach produkujących betonowe wyroby budowlane wykazała, że wielu pracodawców nie respektuje przepisów bhp w tym zakresie. Połowa kontrolowanych firm – ze względu na przekroczenie wartości NDN hałasu oraz progu działania drgań mechanicznych – powinna opracować i wdrożyć organizacyjno-techniczny program naprawczy, ale uczynił to zaledwie co trzeci pracodawca. Należy też zaznaczyć, że działania te najczęściej nie miały charakteru kompleksowego, w jak najmniejszym stopniu finansowo obciążały pracodawcę i nie miały istotnego wpływu na obniżenie narażenia na hałas i drgania mechaniczne.

Kontrole w zakładach **przemysłu spożywczego** wytwarzających napoje spirytusowe, piwowskie i gazowane ujawniły nieprawidłowości dotyczące organizacji stanowisk pracy oraz utrzymania obiektów i pomieszczeń pracy. W zakładach tych istotne zagrożenie stwarzają stosowane w procesie produkcji materiały niebezpieczne. Tymczasem w pomieszczeniach, gdzie dochodzi do wydzielania się pyłów i par substancji, w tym substancji palnych – nie zapewniono wentylacji awaryjnej oraz urządzeń sygnalizujących zagrożenia; nieprawidłowościom tym towarzyszyło nierespektowanie obowiązków w zakresie oceny ryzyka zawodowego.

Ocena ryzyka nadal stanowi dla pracodawców poważny problem. Trudności sprawia przede wszystkim identyfikacja wszystkich czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych, co stwierdzono w 48% zakładów produkcyjnych o znacznym stopniu zagrożeń zawodowych i w 65% firm, gdzie pracownicy zatrudnieni byli w bezpośrednim kontakcie z niebezpiecznymi chemikaliami, także o właściwościach rakotwórczych i mutagennych. Kontrolami dot. ww. zagadnień objęto małe i średnie zakłady branży niechemicznej, m. in. **pralnie, drukarnie, lakiernie**. Pracodawcy z tych firm zdecydowanie gorzej radzą sobie z zapewnieniem bezpieczeństwa chemicznego niż w dużych przedsiębiorstwach; **nie informują pracowników o zagrożeniach chemicznych**, pomijają tę problematykę podczas szkoleń.

Podobne zaniedbania inspektorzy pracy ujawnili w **zakładach zajmujących się zbiórką odpadów komunalnych**. Prawie połowa pracodawców nie uwzględniła w ocenie ryzyka zawodowego narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych. Skutkiem

tego było niepodejmowanie działań profilaktycznych np. pracownikom zbierającym odpady nie zapewniono odpowiednich szczepień ochronnych i właściwego zaplecza higienicznosanitarnego; dopuszczono do sytuacji, że skażona odzież robocza prana była przez pracowników w domu.

W ramach kontroli związanych z *nadzorem rynku*, inspektorzy pracy **zakwestionowali 32% ocenianych wyrobów**. Warto podkreślić, że zwłaszcza działania podejmowane wspólnie przez Państwową Inspekcję Pracy i organy celne są szybką i przynoszącą znaczne efekty formą eliminowania wyrobów wadliwych. Negatywna opinia inspektora pracy powoduje bowiem zatrzymanie całych dostaw, niezgodnych z zasadniczymi lub innymi wymaganiami, środków ochrony indywidualnej maszyn i urządzeń technicznych – zanim trafią one do zakładów pracy.

Nie sposób nie wspomnieć o występujących zagrożeniach dla życia i zdrowia pracowników zatrudnionych w **placówkach ochrony zdrowia** – przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów. Niepokój wywołuje fakt, że przesuwany jest termin dostosowania tych placówek do standardów europejskich, co ma bezpośredni wpływ na warunki pracy.

* * *

W dalszym ciągu negatywnie oceniamy przestrzeganie praworządności w stosunkach pracy.

Od szeregu lat problemem są naruszenia przepisów dotyczących **wypłacania pracownikom wynagrodzeń** za pracę oraz innych należnych im świadczeń. Mimo obserwowanej w ostatnim okresie tendencji spadkowej, skala nieprawidłowości jest nadal wysoka.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że pracodawcy w dalszym ciągu najczęściej naruszali przepisy w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę (ponad 1/4 kontrolowanych) oraz za pracę w godzinach nadliczbowych (29%), a także wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy bądź ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (30%). Zaznaczyć należy, że co trzecia zgłoszona w roku sprawozdawczym skarga pracownicza dotyczyła wypłaty należności ze stosunku pracy. Przeciwdziałanie patologii niewypłacania lub zaniżania należnych świadczeń traktujemy jako zadanie priorytetowe, bowiem **zjawisko to godzi w poczucie bezpieczeństwa socjalnego pracowników i podważa zaufanie do instytucji państwa**.

Kontrole przestrzegania przepisów **o czasie pracy i urloпах wypoczynkowych** wykazały wiele nieprawidłowości, a to przecież Konstytucja RP stanowi, że „Pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopow”.

Zaległości urlopowe stwierdzono aż u 77% kontrolowanych pracodawców. Natomiast w obszarze czasu pracy najczęściej występujące nieprawidło-

wości polegały na niezapewnieniu pracownikom dni wolnych od pracy wynikających z zasady przeciętnej 5-dniowego tygodnia pracy (65% kontrolowanych pracodawców); nierzetelnym prowadzeniu ewidencji czasu pracy (52%); przekraczaniu rocznego limitu pracy w godzinach nadliczbowych (20%); niezapewnieniu pracownikom minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego (25%). Wyjątkowo groźnym zjawiskiem jest skracanie odpoczynku dobowego i znaczne (nawet kilkakrotne) przekraczanie rocznego limitu godzin nadliczbowych w odniesieniu do **kierowców**. Stwarza to zagrożenia zarówno dla nich samych, jak i dla bezpieczeństwa pozostałych użytkowników dróg.

Nadal niepokój budzi, mimo pewnej poprawy, skala naruszeń przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w **placówkach handlu detalicznego**, przy czym stopniowym zmianom ulega rodzaj stwierdzanych nieprawidłowości. Przykładowo: w czasie poprzednich kontroli w sklepach wielkopowierzchniowych często stwierdzano brak wózków silnikowych do przewożenia towarów i związane z tym naruszenia przepisów w zakresie dźwignia ręcznego. Obecnie wózki w tych placówkach już są, lecz – często niesprawne albo obsługiwane przez osoby nie posiadające odpowiednich kwalifikacji, co stwarza nowy rodzaj zagrożeń wypadkowych.

* * *

W roku 2007 inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 12 tys. kontroli, w ramach których sprawdzono **legalność zatrudnienia** ponad 100 tys. osób, w tym prawie 3,5 tys. cudzoziemców. Kontrole z zakresu **opłacania składek na Fundusz Pracy** objęły 200 tys. osób. Niepokoić musi skala ujawnionych naruszeń prawa – nieprawidłowości wykazano w więcej niż połowie kontrolowanych podmiotów (53% kontroli). W co czwartym ujawniono nielegalne zatrudnienie lub nielegalne wykonywanie innej pracy zarobkowej, w co piątym wykazano nieopłacanie lub nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy (nieprawidłowości dotyczyły 26% osób objętych kontrolą); w 21% kontrolowanych podmiotów ujawniono **niezgłoszenie (lub nieterminowe zgłoszenie) pracowników do ubezpieczenia społecznego**. Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców stwierdzono w co czwartym podmiocie zatrudniającym **cudzoziemców**, wobec których wymagane było zezwolenie na pracę.

Inspekcja pracy dużą wagę przywiązuje do zgłaszanych przez pracowników skarg. Ich rozpatrywanie stanowi priorytet w działaniach kontrolnych. W 2007 r. do organów PIP zgłoszono ponad **24 tys. skarg**, z których ok. 70% było zasadnych lub częściowo zasadnych. Informacje zawarte w skargach często stanowią podstawę do ustalania zadań własnych okręgowych inspektoratów pracy (wyniki tych działań przedstawiane są w corocznych sprawozdaniach Okręgowych Inspektoratów Pracy).

Państwowa Inspekcja Pracy w coraz szerszym zakresie wykonuje również zadania związane z wymianą informacji, które dotyczą warunków zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej. W 2007 r. **wymiana informacji z instytucjami łącznikowymi państw UE** objęła 232 sprawy. W porównaniu z 2006 rokiem liczba spraw wzrosła ponad dwukrotnie.

* * *

W dalszym ciągu **priorytetowe kierunki** działań Państwowej Inspekcji Pracy na najbliższe lata to:

- przeciwdziałanie zjawiskom patologicznym w stosunkach pracy;
- koncentrowanie działań kontrolno-nadzorczych w zakładach i sektorach o znacznej skali zagrożeń zawodowych;
- rozwijanie działań o charakterze prewencyjnym i promocyjnym.

W ramach tych przedsięwzięć, szczególna uwaga zwrócona zostanie na bezpieczeństwo pracy na budowach „**Euro 2012**”. Temu celowi posłuży realizacja kompleksowego projektu prewencyjnego obejmującego powyższą problematykę.

W 2008 r. Państwowa Inspekcja Pracy będzie **koordynatorem** – na szczeblu europejskim – kampanii pn. „**Ręczne przemieszczanie ciężarów**”, prowadzonej z inicjatywy Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy.

Ponadto, wychodząc naprzeciw zapotrzebowaniu na porady dot. prawa pracy, w roku 2008 rozszerzymy prowadzenie **lokalnych kampanii medialnych** w tym zakresie, skierowanych przede wszystkim do pracowników oraz właścicieli małych i średnich firm.

Przy realizacji ustawowych zadań, istotne znaczenie ma wieloletnia **współpraca** inspekcji z placówkami naukowo-badawczymi oraz instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy, a w szczególności z:

- Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym;
- Instytutem Medycyny Pracy w Łodzi;
- Instytutem Medycyny Wsi w Lublinie
- i
- organami nadzoru i kontroli warunków pracy.

Ważna dla Państwowej Inspekcji Pracy jest również, oparta na partnerskich zasadach, **współpraca ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców**. To dzięki wsparciu partnerów społecznych możemy prowadzić skuteczną działalność prewencyjną, przy tak ograniczonych środkach finansowych. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na fakt, że przewidziana w ustawie budżetowej na 2008 r. kwota 2,2 mln zł na prewencję wypadkową stanowi zaledwie 0,045% należnej składki na ubezpieczenie wypadkowe (maksymalna ustawowa kwota to 1%). Coroczne środki przeznaczane na prewencję wypadkową w Polsce należą do najniższych w Unii Europejskiej.

Uwzględniając konstytucyjne postanowienia zapewniające każdemu obywatelowi „prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”, należałoby przeznaczyć na prewencję wypadkową maksymalną ustawową wysokość środków. Dotychczasowe doświadczenia europejskich inspekcji dowodzą bowiem, iż działania informacyjno-doradcze prowadzone w ramach prewencji mobilizują pracodawców do konkretnych przedsięwzięć na rzecz poprawy warunków pracy, a w szczególności działań związanych z zapo-

bieganiem wypadkom. Wypadki przy pracy to przecież nie tylko koszty społeczne, tragedie rodzin, ale również duże koszty ponoszone przez przedsiębiorców.

Trwała poprawa przestrzegania prawa pracy może być tylko efektem skutecznego współdziałania wszystkich instytucji i organizacji zainteresowanych sferą ochrony pracy, w szczególności Rządu i Parlamentu.

ZAŁĄCZNIKI



A. STAN OSOBOWY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY I OŚRODKA SZKOLENIA PIP WE WROCŁAWIU W 2007 R.				
Czynności służbowe	Państwowa Inspekcja Pracy			Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu
	Ogółem	Liczba pracowników GIP	Liczba pracowników OIP	
Ogółem, w tym:	2 655	181	2 474	54
pracownicy na kierowniczych stanowiskach poza głównymi księgowymi	19	19	-	2
kierownicze stanowiska inspektorskie (OIP + Z-cy OIP)	48	-	48	-
nadinspektorzy pracy – kierownicy oddziałów	42	-	42	-
pozostałe stanowiska inspektorskie	1 326	-	1 326	-
stanowiska podinspektorskie	187	-	187	-
pracownicy merytoryczni niewykonujący czynności kontrolnych	423	78	345	8
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	158	35	123	-
służby finansowe, w tym główni księgowi	79	8	71	4
pracownicy administracyjni	316	37	279	17
pracownicy obsługi	57	4	53	18
kadra dydaktyczna	-	-	-	5

B. STRUKTURA WIEKU, WYKSZTAŁCENIA ORAZ STAŻ PRACY PRACOWNIKÓW PIP		
Wyszczególnienie	Liczba osób	Procent ogółu zatrudnionych
WIEK		
do 30 lat	178	7
31–40 lat	849	32
41–50 lat	656	25
51–60 lat	755	28
powyżej 60 lat	217	8
WYKSZTAŁCENIE		
WYŻSZE: w tym:	2 309	87
– prawnicze	579	22
– administracyjne	232	9
– techniczne	1 114	42
– inne specjalności	384	14
POMATURALNE	63	2
ŚREDNIE	228	8
ZAWODOWE	40	2
PODSTAWOWE	15	1
STAŻ PRACY W PIP		
do 5 lat	786	30
6–10 lat	674	25
11–15 lat	599	22
16–20 lat	327	12
21–25 lat	180	7
26–30 lat	49	2
ponad 30 lat	40	2

PRZEPISY OCHRONY PRACY

A. PRAWNE PODSTAWY DZIAŁANIA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2007 R.			
Rodzaj i tytuł przepisu	Data uchwalenia	Data obowiązywania	Miejsce opublikowania
Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy	06.03.1981	14.03.1981 <i>Utrata mocy z dn. 01.07.2007 w zw. z nową ustawą</i>	tj. Dz.U. z 2001 r. Nr 124, poz. 1362 ze zmian.
Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy	13.04.2007	01.07.2007 01.06.2007	Dz.U. Nr 89, poz. 589
Ustawa – Kodeks pracy	26.06.1974	01.01.1975	tj. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmian.
Ustawa – Kodeks karny	06.06.1997	01.09.1998	Dz.U. Nr 88, poz. 553, ze zmian.
Ustawa – kodeks postępowania karnego	06.06.1997	01.09.1998 01.01.2008	Dz.U. Nr 89, poz. 555, ze zmian.
Ustawa – Kodeks wykroczeń	20.05.1971	01.01.1972	Dz.U. Nr 12, poz. 114 ze zmian.
Ustawa – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia	24.08.2001	17.10.2001	Dz.U. Nr 106, poz. 1148 ze zmian.
Ustawa – Kodeks postępowania administracyjnego	14.06.1960	01.01.1961	tj. Dz.U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 ze zmian.
Ustawa o postępowaniu egzekucyjnym w administracji	17.06.1966	01.01.1967	tj. Dz.U. z 2005 r. Nr 229, poz. 1954 ze zmian.
Ustawa – Kodeks postępowania cywilnego	17.11.1964	01.01.1965	Dz.U. Nr 43, poz. 296 ze zmian.
Ustawa – Prawo budowlane	07.07.1994	01.01.1995	tj. Dz.U. z 2006 r. Nr 156, poz. 1118. ze zmian.
Ustawa – Prawo energetyczne	10.04.1997	05.12.1997 04.06.1997 01.01.1999	tj. Dz.U. z 2006 r. Nr 89, poz. 625 ze zmian.
Ustawa – Prawo atomowe	29.11.2000	01.01.2002 02.02.2001 19.01.2003	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 42, poz. 276
Ustawa o odpadach	27.04.2001	01.10.2001	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 39, poz. 251 ze zmian.
Ustawa o produktach biobójczych	13.09.2002	01.12.2002 01.05.2004	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 39, poz. 252
Ustawa o transporcie drogowym	06.09.2001	01.01.2002 01.11.2001 01.05.2002	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 125, poz. 874 ze zmian.
Ustawa o transporcie kolejowym	28.03.2003	01.06.2003 01.05.2004	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 16, poz. 94 ze zmian.
Ustawa o zakładach opieki zdrowotnej	30.08.1991	15.01.1992	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zmian.
Ustawa – Karta Nauczyciela	26.01.1982	01.02.1982	tj. Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zmian.
Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej	02.07.2004	21.08.2004 01.01.2005 01.01.2007 01.10.2008	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 ze zmian.
Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach ryнку pracy	20.04.2004	01.06.2004 30.04.2004 01.05.2004 01.09.2004 01.01.2005	tj. Dz.U. Nr 99, poz. 1001 ze zmian.

Ustawa o czasie pracy kierowców	16.04.2004	01.05.2004	Dz.U. Nr 92, poz. 879 ze zmian.
Ustawa o systemie oceny zgodności	30.08.2002	07.10.2002 01.01.2003 01.05.2004	tj. Dz.U. z 2004 r. Nr 204, poz. 2087 ze zmian.
Ustawa o pracy na morskich statkach handlowych	23.05.1991	09.10.1991	Dz.U. Nr 61, poz. 258 ze zmian.
Ustawa o organizmach genetycznie zmodyfikowanych	22.06.2001	25.07.2001 26.10.2001	t.j. Dz.U. z 2007 r. Nr 36, poz. 233
Ustawa o związkach zawodowych	23.05.1991	27.07.1991	tj. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zmian.
Ustawa o społecznej inspekcji pracy	24.06.1983	30.06.1983	Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zmian.
Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	04.03.1994	01.01.1994	tj. Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zmian.
Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	23.05.1991	26.07.1991	Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zmian.
Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	27.08.1997	01.01.1998	Dz.U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776 ze zmian.
Konwencja MOP (nr 81) dot. inspekcji pracy w przemyśle i handlu (przyjęta w Genewie 11.07.1947 r.)	11.07.1947	02.06.1996	Dz.U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450
Konwencja MOP (nr 129) dot. inspekcji pracy w rolnictwie (przyjęta w Genewie 25.06.1969 r.)	25.06.1969	02.06.1996	Dz.U. z 1997 r. Nr 72, poz. 452
Konwencja MOP (nr 178) dot. inspekcji warunków pracy i życia marynarzy (przyjęta w Genewie 22.10.1996 r.)	22.10.1996	09.08.2003	Dz.U. z 2004 r. Nr 139, poz. 1472
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy	26.09.1997	24.04.1998 24.10.1999	tj. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.
Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy	28.07.1998	05.10.1998	Dz.U. Nr 115, poz. 744 ze zmian.
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych	04.04.2001	05.05.2001	Dz.U. Nr 34, poz. 408
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie uprawnień rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy zasad opiniowania projektów obiektów budowlanych, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, oraz trybu powoływania członków Komisji Kwalifikacyjnej do Oceny Kandydatów na Rzeczoznawców	29.05.1996	02.06.1996 <i>Utrata mocy z dn. 01.01.2008</i>	Dz.U. Nr 62, poz. 290
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	19.12.2007	01.01.2008	Dz.U. Nr 247, poz. 1835
Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie zasad współdziałania organów nadzoru i kontroli warunków pracy z Państwową Inspekcją Pracy	22.03.1983	09.04.1983 <i>Utrata mocy z dn. 01.01.2008</i>	Dz.U. Nr 19, poz. 83
Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie trybu i form współdziałania niektórych organów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia	28.12.2007	01.01.2008	Dz.U. Nr 250, poz. 1870

Zarządzenie Nr 12 Marszałka Sejmu w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy, w tym zarządzenie zmieniające: – Nr 4	25.10.2002	25.10.2002	M.P. Nr 54, poz. 740 zm.
	20.03.2004	01.04.2004 <i>Utrata mocy z dn. 27.08.2007 r.</i>	M.P. Nr 15, poz. 233
Zarządzenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy	27.08.2007	27.08.2007	M.P. Nr 58, poz. 657
Zarządzenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie ustalenia siedzib i zakresu właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy	18.09.2001	18.09.2001	M.P. Nr 34, poz. 549
Zarządzenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie ustalenia wzoru legitymacji służbowej pracowników Państwowej Inspekcji Pracy wykonujących i nadzorujących czynności kontrolne	28.09.2001	18.10.2001 <i>Utrata mocy z dn.01.01.2008 r.</i>	M.P. Nr 35, poz. 566
Zarządzenie Nr 18 Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie ustalenia wzoru legitymacji służbowej pracowników Państwowej Inspekcji Pracy wykonujących i nadzorujących czynności kontrolne	03.12.2007	01.01.2008	M.P. z 2007 r. Nr 92, poz.1007
Zarządzenie Nr 4 Marszałka Sejmu w sprawie określenia wzorów druków stosowanych w działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy	23.09.2003	23.09.2003 <i>Utrata mocy z dn. 22.11.2007 r. w zw. z zarz. GIP nr. 16/2007</i>	Wybrane Przepisy Prawne – zeszyt 36
Zarządzenie Nr 6/91 Głównego Inspektora Pracy w sprawie wydawania Biuletynu Urzędowego Państwowej Inspekcji Pracy	08.07.1991	08.07.1991	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 1, poz. 1
Zarządzenie Nr 17/97 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalenia zasad wynagradzania członków Komisji Kwalifikacyjnej do Oceny Kandydatów na Rzeczoznawców oraz ponoszenia kosztów związanych z przygotowaniem kandydatów na rzeczoznawców i podnoszeniem kwalifikacji przez rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa pracy	01.12.1997	25.08.1997	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 5, poz. 27
Zarządzenie Nr 15/2001 Głównego Inspektora Pracy w sprawie trybu wydawania przez Państwową Inspekcję Pracy orzeczeń o dopuszczeniu statku do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy	26.09.2001	26.09.2001	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 32
Zarządzenie Nr 4/2003 Głównego Inspektora Pracy w sprawie powołania Rady do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Głównym Inspektorze Pracy, w tym zarządzenia zmieniające: – Nr 28/2005 – Nr 35/2005 – Nr 17/2006	23.01.2003	23.01.2003	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 1, poz. 6 zm.:
	29.04.2005	29.04.2005	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 27
	13.09.2005	13.09.2005	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 4, poz. 37
	13.09.2006	13.09.2006	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 20

Zarządzenie Nr 5/2003 Głównego Inspektora Pracy w sprawie nadania statutu Ośrodkowi Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu oraz określenia jego szczegółowej organizacji wewnętrznej	20.02.2003	20.02.2003 <i>Utrata mocy z dn. 22.11.2007 w zw. z zarz. 14/2007</i>	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 1, poz. 7
Zarządzenie Nr 17/2003 Głównego Inspektora Pracy w sprawie utworzenia Komisji Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie, w tym zarządzenia zmieniające: – Nr 1/2004 – Nr 24/2004	31.10.2003 07.01.2004 08.11.2004	31.10.2003 07.01.2004 08.11.2004	Biuletyn Urzędowy PIP z 2004 r. Nr 1, poz. 2 zm.: Biuletyn Urzędowy PIP Nr 1, poz. 6 Biuletyn Urzędowy PIP z 2005 r. Nr 1, poz. 1
Zarządzenie Nr 18/2003 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalenia zasad przeprowadzania kontroli zgodności wykonania obiektu budowlanego z projektem budowlanym oraz wyrażenia zgody na odstąpienia od przepisów dotyczących zagłębienia i oświetlenia światłem dziennym pomieszczeń pracy	05.12.2003	01.01.2004	Biuletyn Urzędowy PIP z 2004 r. Nr 1, poz. 3
Zarządzenie Nr 3/2004 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalenia zasad przeprowadzania kontroli związanych z realizacją przez organy Państwowej Inspekcji Pracy obowiązków wynikających z postanowień ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	30.01.2004	30.01.2004	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 2, poz. 14
Zarządzenie Nr 4/2004 Głównego Inspektora Pracy o utracie mocy obowiązującej przez zarządzenie w sprawie przyznawania nagród za prace naukowo-badawcze i dyplomów z dziedziny ochrony pracy	30.01.2004	30.01.2004	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 2, poz. 15
Zarządzenie Nr 9/2004 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustanowienia Nagrody im. Haliny Krahełskiej za osiągnięcia w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia w środowisku pracy, w tym zarządzenie zmieniające: – Nr 16/2004	02.04.2004 31.05.2004	02.04.2004 31.05.2004	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 2, poz. 20 zm.: Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 30
Zarządzenie Nr 11/2004 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalenia szczegółowych zasad przeprowadzania przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, będące organami wyspecjalizowanymi w rozumieniu ustawy o systemie oceny zgodności, kontroli wyrobów wprowadzonych do obrotu, w tym zarządzenia zmieniające: – Nr 21/2004 – Nr 15/2006	26.04.2004 22.10.2004 05.09.2006	01.05.2004 22.10.2004 05.09.2006	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 25 zm.: Biuletyn Urzędowy PIP Nr 4, poz. 35 Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 18
Zarządzenie Nr 12/2004 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalenia wzorów decyzji inspektora pracy w postępowaniu dotyczącym wniosków podmiotów prowadzących działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową, o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia	07.05.2004	07.05.2004	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 26

Zarządzenie Nr 25/2004 Głównego Inspektora Pracy w sprawie Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, w tym zarządzenia zmieniające: – Nr 3/2005 – Nr 33/2005	09.11.2004	09.11.2004	Biuletyn Urzędowy PIP z 2005 r. Nr 1, poz. 2
	20.01.2005	20.01.2005	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 2, poz. 11
	01.09.2005	01.09.2005 <i>Utrata mocy z dn.29.11.2007 w zw. z zarz. 20/2007</i>	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 4, poz. 35
Zarządzenie Nr 27/2005 Głównego Inspektora Pracy w sprawie organizacji przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków oraz udzielania porad w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy	27.04.2005	27.04.2005 <i>Utrata mocy z dn.14.11.2007 w zw. z zarz. 13/2007</i>	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 26
Zarządzenie Nr 30/2005 Głównego Inspektora Pracy w sprawie zasad analizowania przyczyn wypadków przy pracy, kontroli stosowania przez pracodawców środków zapobiegających tym wypadkom oraz udziału organów Państwowej Inspekcji Pracy w badaniu okoliczności wypadków przy pracy	29.07.2005	29.07.2005	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 4, poz. 32
Zarządzenie Nr 1/2006 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalania zasad prowadzenia egzekucji administracyjnej obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi, nakładanych w drodze decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy	03.01.2006	03.01.2006	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 1, poz. 4
Zarządzenie Nr 9/2006 Głównego Inspektora Pracy w sprawie powołania Rady Programowo-Metodycznej przy Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu	23.06.2006	23.06.2006 <i>Utrata mocy z dn.11.06.2007 w zw. z zarz. 8/2007</i>	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 2, poz. 11
Zarządzenie Nr 21/2006 Głównego Inspektora Pracy w sprawie powołania członków Komisji Kwalifikacyjnej do Oceny Kandydatów na Rzeczników oraz jej przewodniczącego, zastępcy przewodniczącego i sekretarza	08.11.2006	08.11.2006	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 24
Zarządzenie Nr 8/2007 Głównego Inspektora Pracy w sprawie powołania Rady Programowo – Metodycznej przy Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu	12.06.2007	12.06.2007	Biuletyn Urzędowy PIP nr 2, poz. 7
Zarządzenie Nr 13/2007 Głównego Inspektora Pracy w sprawie organizacji przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków oraz udzielania porad w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy	14.11.2007	14.11.2007	Biuletyn Urzędowy PIP nr 3, poz. 14
Zarządzenie Nr 14/2007 Głównego Inspektora Pracy w sprawie nadania statutu Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu oraz określenia jego szczegółowej organizacji wewnętrznej	22.11.2007	22.11.2007	Biuletyn Urzędowy PIP nr 3, poz. 15
Zarządzenie Nr 20/2007 Głównego Inspektora Pracy w sprawie Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy	29.11.2007	29.11.2007	Niepublikowane

B. PRZEPISY NOWO USTANOWIONE W 2007 R.			
Ustawy			
Rodzaj i tytuł przepisu	Data uchwalenia	Data obowiązywania	Miejsce opublikowania
Ustawa o kompatybilności elektromagnetycznej	13.04.2007	20.07.2007	Dz.U. Nr 82, poz. 556
Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy	13.04.2007	01.07.2007 01.06.2007	Dz.U. Nr 89, poz. 589
Rozporządzenia			
Rodzaj i tytuł przepisu	Data uchwalenia	Data obowiązywania	Miejsce opublikowania
Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie nadzoru i kontroli w zakresie przestrzegania warunków ochrony radiologicznej w jednostkach organizacyjnych stosujących aparaty rentgenowskie do celów diagnostyki medycznej, radiologii zabiegowej, radioterapii powierzchniowej i radioterapii schorzeń nienowotworowych	22.12.2006	20.01.2007	Dz.U. z 2007 r. Nr 1, poz. 11
Rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie zasadniczych wymagań dla przyrządów pomiarowych	18.12.2006	25.01.2007	Dz.U. z 2007 r. Nr 3, poz. 27
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej uchylające rozporządzenie w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	10.01.2007	17.01.2007	Dz.U. Nr 7, poz. 54
Rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących ograniczenia emisji lotnych związków organicznych powstających w wyniku wykorzystywania rozpuszczalników organicznych w niektórych farbach i lakierach oraz w preparatach do odnawiania pojazdów	16.01.2007	24.01.2007	Dz.U. Nr 11, poz. 72
Rozporządzenie Rady Ministrów uchylające rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne	29.01.2007	23.02.2007	Dz.U. Nr 20, poz. 117
Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne	29.01.2007	23.02.2007 <i>Utrata mocy – wygaśnięcie z dn.31.12.2008</i>	Dz.U. Nr 20, poz. 118
Rozporządzenie Ministra Transportu w sprawie zawartości raportu z postępowania w sprawie poważnego wypadku, wypadku lub incydentu kolejowego	19.02.2007	22.03.2007	Dz.U. Nr 41, poz. 268
Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek	06.03.2007	01.03.2007	Dz.U. Nr 45, poz. 290
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie standardów usług rynku pracy	02.03.2007	31.03.2007	Dz.U. Nr 47, poz. 314
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy	02.03.2007	17.09.2007	Dz.U. Nr 47, poz. 315

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie zniesienia i utworzenia niektórych sądów grodzkich oraz zmiany rozporządzenia w sprawie utworzenia sądów grodzkich	14.03.2007	01.04.2007	Dz.U. Nr 50, poz. 334
Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Służby Więziennej	29.03.2007	01.04.2007	Dz.U. Nr 57, poz. 387
Rozporządzenie Ministra Transportu w sprawie warunków oraz trybu wydawania, przedłużania, zmiany i cofania autoryzacji bezpieczeństwa, certyfikatów bezpieczeństwa i świadectw bezpieczeństwa	12.03.2007	17.04.2007	Dz.U. Nr 57, poz. 389
Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi uchylające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu piekarniczego	19.03.2007	20.04.2007	Dz.U. Nr 59, poz. 400
Rozporządzenie Ministra Transportu w sprawie systemu zarządzania bezpieczeństwem w transporcie kolejowym	19.03.2007	21.04.2007	Dz.U. Nr 60, poz. 407
Rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas stosowania rtęci i jej związków	19.03.2007	03.05.2007	Dz.U. Nr 69, poz. 455
Rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac z użyciem cyjanków do obróbki cieplnej metali, ich roztworów i mieszanin	19.03.2007	03.05.2007	Dz.U. Nr 69, poz. 456
Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie czasu pracy pracowników urzędów administracji rządowej	25.04.2007	27.04.2007	Dz.U. Nr 76, poz. 505
Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie uprawnień szczególnych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej	25.04.2007	27.04.2007 <i>Obowiązuje do dn.31.12.2007</i>	Dz.U. Nr 76, poz. 506
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom	26.04.2007	15.05.2007	Dz.U. Nr 77, poz. 518
Rozporządzenie Ministra Środowiska w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budowle hydrotechniczne i ich usytuowanie	20.04.2007	16.06.2007	Dz.U. Nr 86, poz. 579
Rozporządzenie Ministra Transportu w sprawie poważnych wypadków, wypadków i incydentów na liniach kolejowych	30.04.2007	05.06.2007	Dz.U. Nr 89, poz. 593
Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi w sprawie określenia wysokości jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej oraz zasiłku chorobowego	16.05.2007	19.06.2007	Dz.U. Nr 98, poz. 652
Rozporządzenie Ministra Środowiska w sprawie warunków i zakresu dostępu do wojewódzkiej bazy danych dotyczącej wytwarzania i gospodarowania odpadami	25.05.2007	01.01.2008	Dz.U. Nr 101, poz. 687
Rozporządzenie Ministra Transportu w sprawie towarów niebezpiecznych, których przewóz drogowy podlega obowiązkowi zgłoszenia	04.06.2007	04.07.2007	Dz.U. Nr 107, poz. 742

Rozporządzenie Ministra Finansów w sprawie kontroli legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców, prowadzenia działalności przez cudzoziemców, powierzania wykonywania pracy i innej pracy zarobkowej cudzoziemcom	29.06.2007	01.07.2007	Dz.U. Nr 116, poz. 805
Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie dodatków oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich, rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych oraz szkołach przy zakładach karnych	20.06.2007	21.07.2007 01.01.2008	Dz.U. Nr 121, poz. 837
Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w uczelniach	05.07.2007	02.08.2007	Dz.U. Nr 128, poz. 897
Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie warunków przywozu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, wywozu z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz tranzytu przez to terytorium materiałów jądrowych, źródeł promieniotwórczych i urządzeń zawierających takie źródła	20.02.2007	07.08.2007	Dz.U. Nr 131, poz. 911
Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju	30.07.2007	01.07.2007	Dz.U. Nr 140, poz. 989
Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie wykazu wyrobów służących zapewnieniu bezpieczeństwa publicznego lub ochronie zdrowia i życia oraz mienia, a także zasad wydawania dopuszczenia tych wyrobów do użytkowania	20.06.2007	23.08.2007	Dz.U. Nr 143, poz. 1002
Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie sposobu i trybu postępowania w sprawach pracowników urzędów wojewódzkich wykonujących kontrolę legalności zatrudnienia, którzy stają się pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy	08.08.2007	17.08.2007	Dz.U. Nr 149, poz. 1053
Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie określenia sposobu i trybu przejęcia toczących się postępowań sądowych i administracyjnych w zakresie zadań podlegających przekazaniu do Państwowej Inspekcji Pracy	08.08.2007	17.08.2007	Dz.U. Nr 149, poz. 1054
Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie rejestru wyrobów niezgodnych z zasadniczymi lub innymi wymaganiami	13.08.2007	04.09.2007	Dz.U. Nr 150, poz. 1057
Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi uchylające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu zielarskiego i rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu tytoniowego	08.08.2007	04.09.2007	Dz.U. Nr 150, poz. 1068
Rozporządzenie Ministra Transportu uchylające rozporządzenie w sprawie dokonywania oceny zgodności aparatury z zasadniczymi wymaganiami dotyczącymi kompatybilności elektromagnetycznej oraz sposobu jej znakowania	09.08.2007	20.07.2009	Dz.U. Nr 150, poz. 1070

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie zniesienia niektórych sądów grodzkich oraz zmiany rozporządzenia w sprawie utworzenia sądów grodzkich	14.08.2007	01.09.2007	Dz.U. Nr 153, poz. 1083
Rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie zasadniczych wymagań dla sprzętu elektrycznego	21.08.2007	12.09.2007	Dz.U. Nr 155, poz. 1089
Rozporządzenie Ministra Zdrowia uchylające rozporządzenie w sprawie obowiązku dostarczenia karty charakterystyki niektórych preparatów niezaklasyfikowanych jako niebezpieczne	30.08.2007	06.09.2007	Dz.U. Nr 161, poz. 1144
Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie szczegółowego sposobu postępowania z odpadami medycznymi	23.08.2007	23.09.2007	Dz.U. Nr 162, poz. 1153
Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2008 r.	11.09.2007	01.01.2008 <i>Utrata mocy – wygaśnięcie z dn. 31.12.2008</i>	Dz.U. Nr 171, poz. 1209
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Centrum Unijnych Projektów Transportowych oraz w Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego	18.09.2007	01.09.2007	Dz.U. Nr 177, poz. 1248
Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie szczegółowej organizacji centrów powiadamiania ratunkowego	17.09.2007	12.10.2007	Dz.U. Nr 178, poz. 1263
Rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji wyrobów włókienniczych	28.08.2007	13.10.2007	Dz.U. Nr 179, poz. 1274
Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie szczegółowego sposobu prowadzenia oceny zgodności wyrobów przeznaczonych na potrzeby bezpieczeństwa państwa oraz ich wykazu	25.09.2007	30.10.2007	Dz.U. Nr 188, poz. 1351
Rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wytwarzaniu i przerobie arsenu oraz jego związków	10.10.2007	09.11.2007	Dz.U. Nr 197, poz. 1429
Rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wytwarzaniu, przerobie oraz stosowaniu chromu i jego związków	10.10.2007	09.11.2007	Dz.U. Nr 197, poz. 1430
Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie warunków zdrowotnych wykonywania prac podwodnych	17.09.2007	13.11.2007 01.01.2010	Dz.U. Nr 199, poz. 1440
Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie karty charakterystyki	13.11.2007	16.11.2007	Dz.U. Nr 215, poz. 1588
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakładów aktywności zawodowej	14.12.2007	11.01.2008	Dz.U. Nr 242, poz. 1776
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych	19.12.2007	01.01.2008 <i>Obowiązuje do dn.30.06.2014</i>	Dz.U. Nr 245, poz. 1810
Rozporządzenie Ministra Infrastruktury w sprawie informacji o wspólnych wskaźnikach bezpieczeństwa (CSI)	19.12.2007	13.01.2008	Dz.U. Nr 247, poz. 1830
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	19.12.2007	01.01.2008	Dz.U. Nr 247, poz. 1835

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie trybu i form współdziałania niektórych organów z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia	28.12.2007	01.01.2008	Dz.U. Nr 250, poz. 1870
Umowy Międzynarodowe i Oświadczenia Rządowe			
Oświadczenie rządowe w sprawie wejścia w życie zmian do załączników A i B Umowy europejskiej dotyczącej międzynarodowego przewozu drogowego towarów niebezpiecznych (ADR), sporządzonej w Genewie dnia 30 września 1957 r.	23.03.2007	01.01.2007	Dz.U. Nr 99, poz. 667
Protokół z dnia 03.06.1999 r. wprowadzający zmiany do Konwencji o międzynarodowym przewozie kolejami (COTIF), sporządzonej w Bernie dnia 9 maja 1980 r. (Protokół 1999)	09.05.1980	01.05.1985	Dz.U. z 2007 r. Nr 100, poz. 674
Oświadczenie rządowe z dnia 12 lutego 2007 r. w sprawie mocy obowiązującej Protokołu z dnia 3 czerwca 1999 r. wprowadzającego zmiany do Konwencji o międzynarodowym przewozie kolejami (COTIF), sporządzonej w Bernie dnia 9 maja 1980 r. (Protokół 1999)	12.02.2007	06.06.2007	Dz.U. Nr 100, poz. 675
Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Macedonii o zabezpieczeniu społecznym, podpisana w Warszawie dnia 6 kwietnia 2006 r.	06.04.2006	01.07.2007	Dz.U. z 2007 r. Nr 229, poz. 1686
Oświadczenie rządowe z dnia 14 września 2007 r. w sprawie mocy obowiązującej Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Macedonii o zabezpieczeniu społecznym, podpisanej w Warszawie dnia 6 kwietnia 2006 r.	14.09.2007	10.12.2007	Dz.U. Nr 229, poz. 1687
Obwieszczenia opublikowane w Dziennikach Ustaw			
Rodzaj i tytuł przepisu	Data uchwalenia	Data obowiązywania	Miejsce opublikowania
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 08.01.2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych	13.10.1998	01.01.1999 25.11.1998 01.12.1998 01.10.1999 01.01.2000 01.01.2002	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 08.01.2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zakładach opieki zdrowotnej	30.08.1991	15.01.1992	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 19.01.2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o transporcie kolejowym	28.03.2003	01.06.2003 01.05.2004	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 16, poz. 94
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 12.02.2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych	22.06.2001	26.10.2001 25.07.2001	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 36, poz. 233
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 01.02.2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o odpadach	27.04.2001	01.10.2001	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 39, poz. 251

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 01.02.2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o produktach biobójczych	13.09.2002	01.12.2002 01.05.2004	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 39, poz. 252
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 14.02.2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy Prawo atomowe	29.11.2000	01.01.2002 02.02.2001 19.01.2003	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 42, poz. 276
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 12.02.2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Policji	06.04.1990	10.05.1990	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 43, poz. 277
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10.05.2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o obowiązkach przedsiębiorców w zakresie gospodarowania niektórymi odpadami oraz o opłacie produktowej i opłacie depozytowej	11.05.2001	01.01.2002	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 90, poz. 607
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 26.06.2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o transporcie drogowym	06.09.2001	01.01.2002 01.11.2001 01.05.2002	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 125, poz. 874
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16.08.2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej	02.07.2004	21.08.2004 01.01.2005 01.01.2007 01.10.2008	tj. Dz.U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095
Obwieszczenia opublikowane w Monitorach Polskich			
Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości kwot jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej	07.03.2007	01.04.2007 <i>(wygaśnięcie z dn. 31.03.2008)</i>	M.P. Nr 18, poz. 218
Obwieszczenie Prezesa Polskiego Komitetu Normalizacyjnego w sprawie wykazu norm zharmonizowanych	15.01.2007	28.03.2007	M.P. Nr 20, poz. 237
Obwieszczenie Prezesa Polskiego Komitetu Normalizacyjnego w sprawie wykazu norm zharmonizowanych	15.01.2007	28.03.2007	M.P. Nr 20, poz. 238
Obwieszczenie Prezesa Polskiego Komitetu Normalizacyjnego w sprawie wykazu norm zharmonizowanych	02.08.2007	31.08.2007	M.P. Nr 55, poz. 625
Obwieszczenie Ministra Gospodarki w sprawie informacji o notyfikowanych jednostkach certyfikujących i jednostkach kontrolujących oraz notyfikowanych laboratoriach	24.09.2007	16.10.2007	M.P. Nr 73, poz. 785
Obwieszczenie Ministra Zdrowia w sprawie wykazu substancji czynnych dozwolonych do stosowania w produktach biobójczych	20.12.2007	31.12.2007	M.P. Nr 100, poz. 1091
Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w sprawie wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w: – II kwartale 2007 r.	07.03.2007	01.04.2007 <i>(wygaśnięcie z dn. 30.06.2007)</i>	M.P. Nr 18, poz.220
– III kwartale 2007 r.	31.05.2007	01.07.2007 <i>(wygaśnięcie z dn. 30.09.2007)</i>	M.P. Nr 35, poz.413
– IV kwartale 2007 r.	03.09.2007	01.10.2007 <i>(wygaśnięcie z dn. 31.12.2007)</i>	M.P. Nr 59, poz.684
– I kwartale 2008 r.	07.12.2007	01.01.2008 <i>(wygaśnięcie z dn.31.03.2008)</i>	M.P. Nr 96, poz.1058

Inne			
Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w sprawie kwoty zasiłku pogrzebowego	15.02.2007	01.03.2007 <i>(wygaśnięcie z dn. 31.05.2007)</i>	M.P. Nr 14, poz. 152
	21.05.2007	01.06.2007 <i>(wygaśnięcie z dn. 31.08.2007)</i>	M.P. Nr 34, poz. 401
	20.08.2007	01.09.2007 <i>(wygaśnięcie z dn. 30.11.2007)</i>	M.P. Nr 55, poz. 626
	20.11.2007	01.12.2007 <i>(wygaśnięcie z dn. 29.02.2008)</i>	M.P. Nr 88, poz. 968
C. ZMIANY W OBOWIĄZUJĄCYCH PRZEPISACH WPROWADZONE W 2007 R.			
Ustawy			
Rodzaj i tytuł przepisu	Data uchwalenia	Data obowiązywania	Miejsce opublikowania
Ustawa o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz niektórych innych ustaw	12.01.2007	21.02.2007	Dz.U. Nr 17, poz. 95
Ustawa o zmianie ustawy – Prawo energetyczne, ustawy – Prawo ochrony środowiska oraz ustawy o systemie oceny zgodności	12.01.2007	24.02.2007 01.07.2007 01.01.2008	Dz.U. Nr 21, poz. 124
Ustawa o zmianie ustawy o ogólnym bezpieczeństwie produktów	12.01.2007	30.03.2007	Dz.U. Nr 35, poz. 215
Ustawa o zmianie ustawy o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach oraz ustawy – Kodeks pracy	02.03.2007	26.04.2007	Dz.U. Nr 64, poz. 426
Ustawa o zmianie ustawy o wykonywaniu prac podwodnych	07.03.2007	26.04.2007	Dz.U. Nr 64, poz. 428
Ustawa o zmianie ustawy o prokuraturze, ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw	29.03.2007	12.07.2007	Dz.U. Nr 64, poz. 432
Ustawa o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw	11.04.2007	24.05.2007 01.07.2007 01.09.2007 <i>Utrata mocy – wygaśnięcie z dn. 01.01.2009</i>	Dz.U. Nr 80, poz. 542
Ustawa o zmianie ustawy – Prawo ochrony środowiska oraz niektórych innych ustaw	26.04.2007	19.08.2007 02.06.2007 01.01.2008 <i>Utrata mocy – wygaśnięcie z dn. 19.02.2008</i>	Dz.U. Nr 88, poz. 587
Ustawa o zmianie ustawy o czasie pracy kierowców oraz o zmianie niektórych innych ustaw	26.04.2007	20.06.2007 06.12.2007 01.01.2009	Dz.U. Nr 99, poz. 661
Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw	09.05.2007	20.06.2007	Dz.U. Nr 99, poz. 664
Ustawa o zmianie ustawy – Prawo budowlane oraz niektórych innych ustaw	10.05.2007	20.06.2007	Dz.U. Nr 99, poz. 665
Ustawa o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela	09.05.2007	01.09.2007	Dz.U. Nr 102, poz. 689

Ustawa o zmianie ustawy – Prawo energetyczne	15.06.2007	24.06.2007 29.06.2007 <i>Utrata mocy – wygaśnięcie z dn.31.12.2009</i>	Dz.U. Nr 115, poz. 790
Ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw	15.06.2007	30.07.2007 01.01.2007 01.01.2008 30.06.2007 29.06.2007 <i>Utrata mocy – wygaśnięcie z dn.31.07.2011</i>	Dz.U. Nr 115, poz. 791
Ustawa o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw	15.06.2007	01.07.2007 <i>Utrata mocy – wygaśnięcie z dn.31.12.2007</i>	Dz.U. Nr 115, poz. 792
Ustawa o zmianie ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz o zmianie niektórych innych ustaw	15.06.2007	14.07.2007 01.07.2007	Dz.U. Nr 115, poz. 793
Ustawa o zmianie ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw	29.06.2007	31.08.2007 01.07.2008	Dz. U. Nr 136, poz. 959
Ustawa o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela	23.08.2007	31.08.2007	Dz.U. Nr 158, poz. 1103
Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy	24.08.2007	26.10.2007	Dz.U. Nr 176, poz. 1239
Ustawa o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej oraz ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym	24.08.2007	01.01.2008	Dz.U. Nr 176, poz. 1240
Ustawa o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw	24.08.2007	26.10.2007 01.04.2007 25.09.2007 01.01.2008	Dz.U. Nr 176, poz. 1243
Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw	24.08.2007	16.10.2007	Dz.U. Nr 181, poz. 1288
Ustawa o zmianie ustawy – Prawo budowlane	19.09.2007	01.01.2009 19.01.2008	Dz.U. Nr 191, poz. 1373
Ustawa o zmianie ustawy o transporcie kolejowym oraz niektórych innych ustaw	19.09.2007	02.11.2007	Dz.U. Nr 191, poz. 1374
Ustawa o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw	19.09.2007	03.11.2007 01.05.2009	Dz.U. Nr 192, poz. 1381
Ustawa o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela	06.12.2007	01.01.2008	Dz.U. Nr 247, poz. 1821
Rozporządzenia			
Rodzaj i tytuł przepisu	Data uchwalenia	Data obowiązywania	Miejsce opublikowania
Rozporządzenie Ministra Gospodarki zmieniające rozporządzenie w sprawie ograniczeń, zakazów lub warunków produkcji, obrotu lub stosowania substancji niebezpiecznych i preparatów niebezpiecznych oraz zawierających je produktów	29.12.2006	20.01.2007	Dz.U. z 2007 r. Nr 1, poz. 1
Rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej zmieniające rozporządzenie w sprawie stanowisk, zaszeregowania, kwalifikacji oraz szczegółowych zasad wynagradzania pracowników izb morskich	21.12.2006	01.01.2006	Dz.U. z 2007 r. Nr 4, poz. 31
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy	02.03.2007	21.06.2007	Dz.U. Nr 49, poz. 330

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad wynagradzania osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe	19.03.2007	05.04.2007	Dz.U. Nr 50, poz. 332
Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi zmieniające rozporządzenie w sprawie terminów, w których podmiot posiadający zezwolenie na dopuszczenie środka ochrony roślin do obrotu i stosowania jest obowiązany do przedstawienia wyników badań, informacji, danych, ocen oraz kart charakterystyki substancji aktywnej i środka ochrony roślin	08.03.2007	29.03.2007	Dz.U. Nr 50, poz. 333
Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości zmieniające rozporządzenie w sprawie utworzenia sądów pracy i sądów ubezpieczeń społecznych	14.03.2007	01.04.2007	Dz.U. Nr 50, poz. 339
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy	28.03.2007	01.01.2007	Dz.U. Nr 56, poz. 372
Rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej uchylające rozporządzenie w sprawie technicznych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków sanitarno-bytowych na morskich statkach handlowych	27.03.2007	03.05.2007	Dz.U. Nr 69, poz. 458
Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji zmieniające rozporządzenie w sprawie uposażenia strażaków Państwowej Straży Pożarnej	27.04.2007	01.01.2007	Dz.U. Nr 78, poz. 531
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.	17.05.2007	16.06.2007	Dz.U. Nr 97, poz. 644
Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej.	16.05.2007	04.06.2007	Dz.U. Nr 98, poz. 650
Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków bezpieczeństwa i higieny służby oraz zakresu stosowania przepisów działu dziesiątego Kodeksu pracy w Agencji Wywiadu	29.05.2007	21.06.2007	Dz.U. Nr 101, poz. 676
Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi zmieniające rozporządzenie w sprawie terminów, w których podmiot posiadający zezwolenie na dopuszczenie środowiska ochrony roślin do obrotu i stosowania jest obowiązany do przedstawienia wyników badań, informacji, danych, ocen oraz kart charakterystyki substancji aktywnej i środka ochrony roślin	18.05.2007	21.06.2007	Dz.U. Nr 101, poz. 681

Rozporządzenie Ministra Gospodarki zmieniające rozporządzenie w sprawie zasadniczych wymagań dla urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska	28.05.2007	29.06.2007	Dz.U. Nr 105, poz. 718
Rozporządzenie Ministra Gospodarki zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w odkrywkowych zakładach górniczych wydobywających kopaliny podstawowe	24.05.2007	16.07.2007	Dz.U. Nr 106, poz. 725
Rozporządzenie Ministra Gospodarki zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w zakładach górniczych wydobywających kopaliny otworami wiertniczymi	24.05.2007	16.07.2007	Dz.U. Nr 106, poz. 726
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania	01.06.2007	01.07.2007	Dz.U. Nr 106, poz. 728
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urządzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu	12.06.2007	30.06.2007	Dz.U. Nr 107, poz. 736
Rozporządzenie Ministra Gospodarki zmieniające rozporządzenie w sprawie ograniczeń, zakazów lub warunków produkcji, obrotu lub stosowania substancji niebezpiecznych i preparatów niebezpiecznych oraz zawierających je produktów	25.06.2007	30.09.2007 27.06.2008	Dz.U. Nr 116, poz. 806
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków	26.06.2007	02.07.2007	Dz.U. Nr 117, poz. 812
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca	27.06.2007	05.07.2007	Dz.U. Nr 120, poz. 822
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca zatrudnionego przy realizacji usługi eksportowej świadczonej przez pracodawcę zagranicznego w Rzeczypospolitej Polskiej	27.06.2007	05.07.2007	Dz.U. Nr 120, poz. 823
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę	27.06.2007	20.07.2007	Dz.U. Nr 120, poz. 824

Rozporządzenie Ministra Gospodarki zmieniające rozporządzenie w sprawie kryteriów oraz procedur dopuszczania odpadów do składowania na składowisku odpadów danego typu	12.06.2007	21.07.2007	Dz.U. Nr 121, poz. 832
Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej zmieniające rozporządzenie w sprawie stosowania do żołnierzy zawodowych przepisów kodeksu pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.	20 07 2007	24.08.2007	Dz.U. Nr 144, poz. 1008
Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu substancji aktywnych, których stosowanie w środkach ochrony roślin jest zabronione	13.07.2007	24.08.2007	Dz.U. Nr 144, poz. 1009
Rozporządzenie Rady Ministrów zmieniające rozporządzenie w sprawie sposobu przepływu informacji dotyczących systemu kontroli wyrobów wprowadzonych do obrotu	13.08.2007	25.08.2007	Dz.U. Nr 149, poz. 1047
Rozporządzenie Ministra Gospodarki zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i przebudowie oraz remoncie jednostek pływających	03.08.2007	04.09.2007	Dz.U. Nr 150, poz. 1065
Rozporządzenie Ministra Transportu zmieniające rozporządzenie w sprawie dokonywania oceny zgodności telekomunikacyjnych urządzeń końcowych przeznaczonych do dołączania do zakończeń sieci publicznej i urządzeń radiowych z zasadniczymi wymaganiami oraz ich oznakowania	09.08.2007	20.07.2009	Dz.U. Nr 150, poz. 1071
Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości zmieniające rozporządzenie w sprawie utworzenia sądów pracy i sądów ubezpieczeń społecznych	14.08.2007	01.09.2007	Dz.U. Nr 155, poz. 1091
Rozporządzenie Ministra Zdrowia zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej	22.08.2007	20.09.2007	Dz.U. Nr 160, poz. 1139
Rozporządzenie Ministra Zdrowia zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych danych wymaganych w dokumentacji przedstawionej przez zgłaszającego substancję nową, niezbędnych do oceny ryzyka stwarzanego przez taką substancję dla zdrowia człowieka i środowiska	22.08.2007	20.09.2007	Dz.U. Nr 160, poz. 1140
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy	30.08.2007	21.09.2007	Dz.U. Nr 161, poz. 1142
Rozporządzenie Ministra Transportu zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu stanowisk bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego i warunków, jakie powinny spełniać osoby zatrudnione na tych stanowiskach oraz prowadzący pojazdy kolejowe	04.09.2007	04.10.2007	Dz.U. Nr 170, poz. 1204
Rozporządzenie Ministra Transportu zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków prowadzenia ruchu kolejowego i sygnalizacji	18.09.2007	23.09.2007	Dz.U. Nr 173, poz. 1220

Rozporządzenie Ministra Zdrowia zmieniające rozporządzenie w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych	04.09.2007	09.10.2007	Dz. U. Nr 174, poz.1222
Rozporządzenie Rady Ministrów zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek	11.09.2007	01.10.2007	Dz.U. Nr 175, poz. 1225
Rozporządzenie Ministra Zdrowia zmieniające rozporządzenie w sprawie badań psychologicznych kierowców i osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami oraz wykonujących pracę na stanowisku kierowcy	11.09.2007	12.10.2007	Dz.U. Nr 178, poz. 1264
Rozporządzenie Ministra Transportu zmieniające rozporządzenie w sprawie zakresu badań koniecznych do uzyskania świadectw dopuszczenia do eksploatacji typów budowli i urządzeń przeznaczonych do prowadzenia ruchu kolejowego oraz typów pojazdów kolejowych	18.09.2007	13.10.2007	Dz.U. Nr 179, poz. 1276
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków	09.10.2007	31.10.2007	Dz.U. Nr 195, poz. 1408
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	09.10.2007	24.11.2007	Dz.U. Nr 196, poz. 1420
Rozporządzenie Ministra Budownictwa zmieniające rozporządzenie w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie	05.11.2007	29.11.2007	Dz.U. Nr 210, poz. 1528
Rozporządzenie Ministra Środowiska zmieniające rozporządzenie w sprawie ustalania wartości wskaźnika hałasu LDWN	07.11.2007	14.11.2007	Dz.U. Nr 210, poz. 1535
Rozporządzenie Ministra Transportu zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków technicznych eksploatacji pojazdów kolejowych	07.11.2007	30.11.2007	Dz.U. Nr 212, poz. 1567
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy	29.11.2007	05.12.2007	Dz.U. Nr 227, poz. 1678
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków i trybu dokonywania refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz form zabezpieczenia zwrotu otrzymanych środków	15.12.2007	31.12.2007	Dz.U. Nr 230, poz. 1697
Rozporządzenie Ministra Gospodarki zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać bazy i stacje paliw płynnych, rurociągi przesyłowe dalekosiężne służące do transportu ropy naftowej i produktów naftowych i ich usytuowanie	12.12.2007	24.12.2007	Dz.U. Nr 240, poz. 1753

Rozporządzenie Ministra Zdrowia zmieniające rozporządzenie w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy	18.12.2007	01.01.2008	Dz.U. Nr 241, poz. 1772
Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości zmieniające rozporządzenie w sprawie utworzenia sądów pracy i sądów ubezpieczeń społecznych	17.12.2007	01.01.2008	Dz.U. Nr 243, poz. 1796
Rozporządzenie Rady Ministrów zmieniające rozporządzenie w sprawie dopuszczania wyrobów do stosowania w zakładach górniczych	20.12.2007	01.01.2008	Dz.U. Nr 249, poz. 1853

Dane z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w skontrolowanych zakładach (wg sekcji gospodarki narodowej PKD) w 2007 r.

Wyszczególnienie	Liczba											
	skontrolowanych zakładów	pracujących w zakładach skontrolowanych	kontrolli	ogółem	decyzji				sprzeciwów z art. 56 ustawy	decyzji zaprzestania działalności	wystąpień	wniosków w wystąpieniach
					wstrzymanie prac	skierowania pracowników do innych prac	wypłatę nakazujących świadczeń pieniężnych	wystąpień				
Ogółem, w tym:	61 289	4 461 333	80 525	369 483	12 289	5 550	8 391	410	27	50 606	281 936	
1. Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	1 897	39 962	2 238	13 348	484	185	156	10	1	1 468	7 666	
2. Rybołówstwo i rybactwo	47	854	49	216	2	1	5	1	0	32	194	
3. Górnictwo i kopalnictwo	369	245 709	709	6 745	164	60	297	0	0	447	1 923	
4. Przetwórstwo przemysłowe	14 643	1 586 124	19 991	117 811	3 919	1 424	2 891	116	14	12 889	70 613	
5. Wytwarzanie i zaopatrywanie*	578	131 471	807	4 890	42	24	32	3	0	516	2 645	
6. Budownictwo	9 251	205 110	12 729	67 016	5 837	2 746	1 245	26	1	6 763	30 347	
7. Handel i naprawy*	16 512	464 340	20 907	90 591	1 080	760	1 440	134	6	13 907	81 559	
8. Hotele i restauracje	2 346	47 407	2 716	10 455	61	29	228	10	1	1 890	13 649	
9. Transport, gospodarka*	2 571	296 613	3 542	10 369	145	81	512	9	3	2 532	16 390	
10. Pośrednictwo finansowe	567	143 957	746	1 464	12	10	89	1	0	558	3 106	
11. Obsługa nieruchomości i firm*	4 183	410 629	5 934	14 211	322	126	838	24	0	3 460	18 738	
12. Administracja publiczna*	1 427	201 974	1 854	3 962	16	10	86	19	0	882	4 032	
13. Edukacja	1 893	192 040	2 163	7 442	16	15	84	10	0	1 479	8 457	
14. Ochrona zdrowia*	1 867	396 119	2 401	7 483	36	14	168	9	0	1 583	8 728	
15. Pozostała działalność usługowa*	2 654	98 937	3 261	13 453	150	65	320	11	1	2 197	13 879	
16. Gospodarstwa domowe*	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
17. Organizacje eksterytorialne*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
18. Działalność nieokreślona	483	87	477	27	3	0	0	27	0	3	10	

Ad.5. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

Ad.7. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz art. użytku osobistego i domowego

Ad.9. Transport, gospodarka magazynowa i łączność

Ad.11. Obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej

Ad.12. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne

Ad.14. Ochrona zdrowia i opieka społeczna

Ad.15. Pozostała działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna

Ad.16. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników

Ad.17. Organizacje i zespoły eksterytorialne

Dane z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w skontrolowanych zakładach (wg wielkości zatrudnienia) w 2007 r.

Wyszczególnienie	Liczba										
	skontrolowanych zakładów	pracujących w zakładach skontrolowanych	kontrolli	ogółem	decyzji			Przewidywane z art. 56 ustawy	decyzji zaprzestania działalności	wystąpień	wniosków w wystąpieniach
					wstrzymanie prac	skierowania pracowników do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
Ogółem, w tym zakłady o zatrudnieniu:	61 289	4 461 333	80 525	369 483	12 289	5 550	8 391	410	27	50 606	281 936
1-9	31 657	159 986	37 314	152 135	5 380	2 539	2 460	234	18	21 543	119 454
10-49	18 206	472 858	23 700	128 046	4 120	1 849	2 810	97	6	16 058	94 723
50-249	8 568	993 952	12 845	62 383	1 963	822	2 209	62	1	8 643	46 416
250 i powyżej	2 858	2 834 537	6 666	26 919	826	340	912	17	2	4 362	21 343

Dane z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w skontrolowanych zakładach (wg form własności) w 2007 r.

Wyszczególnienie	Liczba										
	skontrolowanych zakładów	pracujących w zakładach skontrolowanych	kontroli	ogółem	decyzji			z art. 56 ustawy Prawo sprzeciwów	decyzji zaprzestania działalności	wystąpień	wniosków w wystąpieniach
					wstrzymania prac	w tym:					
						skierowania pracowników do innych prac	wypłatę nakazujących świadczeń pieniężnych				
Ogółem, w tym:	61 289	4 461 333	80 525	369 483	12 289	5 550	8 391	410	27	50 606	281 936
Sektor publiczny ogółem, w tym własność:	6 975	1 663 570	9 417	36 049	463	173	816	31	0	5 996	31 020
1. państwowa	1 973	985 650	3 313	13 176	262	95	521	6	0	2 038	9 567
2. samorządowa	4 759	543 757	5 666	20 589	107	63	211	25	0	3 684	20 184
3. mieszana	243	134 163	438	2 284	94	15	84	0	0	274	1 269
Sektor prywatny ogółem, w tym własność:	53 822	2 789 551	70 671	333 336	11 821	5 377	7 575	356	27	44 600	250 877
1. prywatna krajowa	48 875	1 784 949	61 653	294 769	10 511	4 737	6 425	292	26	39 161	222 451
2. prywatna zagraniczna	2 486	507 756	4 985	20 048	640	364	473	37	0	2 991	15 941
3. prywatna mieszana	2 461	496 846	4 033	18 519	670	276	677	27	1	2 448	12 485
Sektor mieszany zrównoważony											
Nieokreślona własność	492	8 212	437	98	5	0	0	23	0	10	39

Dane z działalności Państwowej Inspekcji Pracy dot. wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom pracownika oraz podjętych środków prawnych w skontrolowanych zakładach (wg sekcji gospodarki narodowej PKD) w 2007 r.

Wyszczególnienie	Liczba										
	Ujawnionych wykroczeń				Podjętych środków prawnych				zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
	ogółem	w tym:			ogółem	w tym:			skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
	objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi		nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych				
Ogółem, w tym:	76 508	57 892	10 985	7 631	29 885	21 468	4 809	984			
1. Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	2 308	1847	280	179	795	599	110	15			
2. Rybołówstwo i rybactwo	64	43	15	6	20	14	3	-			
3. Górnictwo i kopalnictwo	713	626	28	59	290	244	32	5			
4. Przetwórstwo przemysłowe	20 119	15 258	3 111	1 750	7 792	5 677	1 137	260			
5. Wytwarzanie i zaopatrywanie*	511	377	43	91	211	142	46	5			
6. Budownictwo	16 401	13 494	1 750	1 156	6 534	5 192	727	165			
7. Handel i naprawy*	19 101	14 241	2 792	2 071	7 316	5 113	1 293	246			
8. Hotele i restauracje	3 086	2 072	724	290	1 113	707	195	39			
9. Transport, gospodarka*	4 171	3 215	658	298	1 557	1 179	203	73			
10. Pośrednictwo finansowe	527	411	44	72	235	169	48	5			
11. Obsługa nieruchomości i firm*	4 295	3 051	779	465	1 843	1 229	328	94			
12. Administracja publiczna*	486	241	75	170	229	101	103	3			
13. Edukacja	815	445	109	261	377	179	46	11			
14. Ochrona zdrowia*	1 219	735	156	328	558	278	78	19			
15. Pozostała działalność usługowa*	2 654	1 812	409	433	999	636	229	38			
16. Gospodarstwa domowe*	1	0	1	0	1	0	0	-			
17. Organizacje eksterytorialne*	0	0	-	0	0	0	0	-			
18. Działalność nieokreślona	37	24	11	2	15	9	1	6			

Ad.5. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

Ad.7. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz art. użytku osobistego i domowego

Ad.9. Transport, gospodarka magazynowa i łączność

Ad.11. Obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej

Ad.12. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne

Ad.14. Ochrona zdrowia i opieka społeczna

Ad.15. Pozostała działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna

Ad.16. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników

Ad.17. Organizacje i zespoły eksterytorialne

Dane z działalności Państwowej Inspekcji Pracy dot. wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom pracownika oraz podjętych środków prawnych w skontrolowanych zakładach (wg wielkości zatrudnienia) w 2007 r.

Wyszczególnienie	Liczba									
	Ujawnionych wykroczeń			Podjętych środków prawnych				zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
	ogółem	w tym:		ogółem	w tym:					
	objętych mandataми	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych				
Ogółem, w tym zakłady o zatrudnieniu:	76 508	57 892	10 985	7 631	21 468	3 608	4 809	984		
1-9	35 237	26 485	5 262	3 490	9 576	1 787	2 113	573		
10-49	24 853	18 900	3 647	2 306	6 665	1 108	1 450	197		
50-249	11 144	8 401	1 456	1 287	3 343	464	816	135		
250 i powyżej	5 274	4 106	620	548	1 884	249	430	79		

Dane z działalności Państwowej Inspekcji Pracy dot. wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom pracownika oraz podjętych środków prawnych w kontrolowanych zakładach (wg form własności) w 2007 r.

Wyszczególnienie	Liczba											
	Ujawnionych wykroczeń				Podjętych środków prawnych				zawiadomień prokuratury o przestępstwach			
	ogółem	w tym:			ogółem	w tym:			zastosowanych środków wychowawczych			
	objętych mandataми	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi		nalożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu						
Ogółem, w tym:	76 508	57 892	10 985	7 631	29 885	21 468	3 608	4 809	984			
Sektor publiczny ogółem, w tym własność:	4 488	2 842	581	1 065	2 058	1 188	235	635	46			
1. państwowa	1 775	1 169	262	344	865	543	102	220	20			
2. samorządowa	2 441	1 447	303	691	1 066	551	124	391	24			
3. mieszana	272	226	16	30	127	94	9	24	2			
Sektor prywatny ogółem, w tym własność:	71 972	55 015	10 393	6 564	27 810	20 269	3 368	4 173	931			
1. prywatna krajowa	64 005	48 861	9 309	5 835	24 395	17 717	2 996	3 682	801			
2. prywatna zagraniczna	4 188	3 335	480	373	1 794	1 382	168	244	81			
3. prywatna mieszana	3 779	2 819	604	356	1 621	1 170	204	247	49			
Sektor mieszany zrównoważony	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Nieokreślona własność	48	35	11	2	17	11	5	1	7			

Poszkodowani w wypadkach przy pracy w sekcjach gospodarki narodowej w latach 2005–2007

Wyszczególnienie (sekcje PKD*)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach							
		ogółem	śmiertelnych	ciężkich	łżejszych	ogółem	śmiertelnych	ciężkich	łżejszych
OGÓŁEM	2005	84 402	468	956	82 978	7,99	0,044	0,09	7,86
	2006	95 462	493	976	93 993	8,83	0,046	0,09	8,69
	2007	99 171	479	1 002	97 690	8,92	0,043	0,09	8,79
	liczby bezwzględne				wskaźnik częstości wypadków				
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	2005	1 642	25	26	1 591	12,65	0,193	0,20	12,26
	2006	1 785	16	26	1 743	13,69	0,123	0,20	13,37
	2007	1 682	23	27	1 632	12,73	0,174	0,21	12,35
Rybacktwo	2005	45	1	-	44	8,56	0,190	-	8,37
	2006	55	-	1	54	11,59	-	0,21	11,38
	2007	38	-	1	37	8,34	-	0,22	8,12
Górnictwo	2005	2 893	24	24	2 845	15,43	0,128	0,13	15,17
	2006	2 928	29	21	2 878	15,98	0,158	0,12	15,70
	2007	3 173	26	30	3 117	18,04	0,148	0,17	17,72
Przetwórstwo przemysłowe	2005	33 081	106	407	32 568	13,17	0,042	0,16	12,97
	2006	37 841	127	426	37 288	14,80	0,050	0,17	14,58
	2007	40 753	122	402	40 229	15,46	0,046	0,15	15,26
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	2005	1 902	10	21	1 871	8,57	0,045	0,09	8,43
	2006	2 102	12	16	2 074	9,67	0,055	0,07	9,54
	2007	2 025	22	19	1 984	9,57	0,104	0,09	9,38
Budownictwo	2005	6 659	106	155	6 398	10,99	0,175	0,26	10,56
	2006	7 883	113	170	7 600	12,00	0,172	0,26	11,57
	2007	8 895	90	214	8 591	12,65	0,128	0,30	12,22
Handel i naprawy ^v	2005	8 515	41	94	8 380	4,21	0,020	0,05	4,14
	2006	9 758	43	99	9 616	4,71	0,021	0,05	4,64
	2007	10 489	54	98	10 337	4,91	0,025	0,04	4,84
Hotele i restauracje	2005	905	2	12	891	4,15	0,009	0,05	4,09
	2006	997	-	5	992	4,45	-	0,02	4,43
	2007	1 171	1	9	1 161	5,01	0,004	0,04	4,97
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	2005	5 782	65	53	5 664	8,23	0,093	0,08	8,06
	2006	6 471	72	57	6 342	9,00	0,100	0,08	8,82
	2007	6 512	61	43	6 408	8,72	0,082	0,06	8,58

Pośrednictwo finansowe	2005	927	7	6	914	3,25	0,025	0,02	3,21
	2006	947	4	4	939	3,14	0,013	0,02	3,11
	2007	874	4	8	862	2,78	0,013	0,03	2,74
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	2005	5 142	33	57	5 052	5,44	0,035	0,06	5,35
	2006	5 952	30	49	5 873	6,09	0,031	0,05	6,01
	2007	5 709	31	45	5 633	5,57	0,030	0,04	5,50
Administracja publiczna i obrona narodowa ^v	2005	3 566	21	20	3 525	5,67	0,033	0,03	5,61
	2006	3 608	14	25	3 569	5,64	0,022	0,04	5,58
	2007	3 652	10	25	3 617	5,55	0,015	0,03	5,50
Edukacja	2005	3 727	12	21	3 694	3,68	0,012	0,02	3,65
	2006	4 078	10	19	4 049	3,97	0,010	0,02	3,94
	2007	3 943	11	19	3 913	3,84	0,011	0,02	3,81
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	2005	7 514	5	29	7 480	10,65	0,007	0,04	10,60
	2006	8 485	10	24	8 451	11,93	0,014	0,04	11,89
	2007	7 797	4	29	7 764	10,86	0,006	0,04	10,81
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	2005	2 102	10	31	2 061	5,51	0,026	0,08	5,40
	2006	2 572	13	34	2 525	6,62	0,033	0,09	6,50
	2007	2 458	20	33	2 405	6,20	0,050	0,08	6,07

(-) – zjawisko nie wystąpiło

(*) – Polska Klasyfikacja Działalności (PKD)

(^v) – skrócona nazwa sekcji

Źródło: dane GUS, (lata 2005–2006) – dane ostateczne, 2007 r. – dane nieostateczne

Poszkodowani w wypadkach przy pracy w województwach w latach 2005–2007

Wyszczególnienie (województwa)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach							
		ogółem	śmiertelnych	ciężkich	łżejszych	ogółem	śmiertelnych	ciężkich	łżejszych
OGÓŁEM	2005	84 402	468	956	82 978	7,99	0,044	0,09	7,86
	2006	95 462	493	976	93 993	8,83	0,046	0,09	8,69
	2007	99 171	479	1 002	97 690	8,92	0,043	0,09	8,79
	liczby bezwzględne				wskaźnik częstości wypadków				
Dolnośląskie	2005	8 762	24	89	8 649	10,71	0,029	0,11	10,57
	2006	9 689	29	71	9 589	11,56	0,035	0,09	11,44
	2007	10 238	33	78	10 127	11,85	0,038	0,09	11,72
Kujawsko-pomorskie	2005	4 191	24	52	4 115	7,84	0,045	0,10	7,70
	2006	5 444	19	49	5 376	9,93	0,035	0,09	9,81
	2007	5 130	24	55	5 051	9,07	0,042	0,10	8,93
Lubelskie	2005	3 352	14	22	3 316	7,37	0,031	0,05	7,29
	2006	3 649	17	12	3 620	7,88	0,037	0,03	7,81
	2007	3 613	17	27	3 569	7,60	0,036	0,05	7,51
Lubuskie	2005	2 801	17	26	2 758	10,54	0,064	0,10	10,38
	2006	3 131	17	35	3 079	11,35	0,062	0,13	11,16
	2007	3 203	11	19	3 173	11,22	0,039	0,07	11,11
Łódzkie	2005	5 160	18	69	5 073	7,31	0,026	0,10	7,18
	2006	5 798	30	60	5 708	8,02	0,042	0,08	7,90
	2007	6 504	27	74	6 403	8,74	0,036	0,10	8,60
Małopolskie	2005	5 331	25	60	5 246	6,36	0,030	0,07	6,26
	2006	6 056	40	82	5 934	7,07	0,047	0,10	6,92
	2007	6 356	37	115	6 204	7,19	0,042	0,13	7,02
Mazowieckie	2005	10 097	93	126	9 878	5,82	0,054	0,07	5,70
	2006	11 453	68	127	11 258	6,43	0,038	0,07	6,32
	2007	11 465	59	127	11 279	6,27	0,032	0,07	6,17
Opolskie	2005	2 418	15	28	2 375	9,66	0,060	0,11	9,49
	2006	2 717	13	30	2 674	10,62	0,051	0,12	10,45
	2007	2 533	14	19	2 500	9,63	0,053	0,07	9,51
Podkarpackie	2005	3 384	19	36	3 329	6,99	0,039	0,07	6,88
	2006	3 911	23	46	3 842	7,92	0,047	0,09	7,78
	2007	4 115	13	36	4 066	8,14	0,026	0,07	8,04
Podlaskie	2005	2 122	13	37	2 072	8,38	0,051	0,15	8,18
	2006	2 355	13	35	2 307	9,20	0,051	0,14	9,01
	2007	2 451	10	28	2 413	9,33	0,038	0,11	9,18

Pomorskie	2005	5 452	38	65	5 349	8,95	0,062	0,11	8,78
	2006	5 747	37	53	5 657	9,18	0,059	0,09	9,03
	2007	6 224	41	69	6 114	9,63	0,063	0,11	9,46
Śląskie	2005	12 404	71	159	12 174	8,64	0,050	0,11	8,48
	2006	13 916	99	174	13 643	9,52	0,068	0,12	9,33
	2007	14 636	83	147	14 406	9,76	0,055	0,10	9,60
Świętokrzyskie	2005	1 899	15	22	1 862	6,52	0,052	0,08	6,39
	2006	2 125	12	22	2 091	7,13	0,040	0,07	7,02
	2007	2 338	20	22	2 346	7,80	0,065	0,07	7,66
Warmińsko-mazurskie	2005	3 707	15	37	3 655	11,12	0,045	0,11	10,96
	2006	3 825	16	39	3 770	11,15	0,047	0,11	10,99
	2007	4 213	21	34	4 158	11,96	0,060	0,10	11,80
Wielkopolskie	2005	9 071	37	99	8 935	8,81	0,036	0,09	8,68
	2006	10 868	46	99	10 723	10,36	0,044	0,09	10,23
	2007	11 007	40	106	10 861	10,15	0,037	0,10	10,01
Zachodniopomorskie	2005	4 251	30	29	4 192	9,51	0,067	0,06	9,38
	2006	4 778	14	42	4 722	10,41	0,031	0,09	10,29
	2007	5 095	29	46	5 020	10,78	0,061	0,10	10,62

Źródło: dane GUS, (lata 2005–2006) – dane ostateczne, 2007 r. – dane nieostateczne

Zatrudnieni^{a)} w warunkach zagrożenia w latach 2005–2007 według sekcji i działów PKD^{b)}

Wyszczególnienie (sekcja, dział)	Liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia			na 1 000 zatrudnionych		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
OGÓŁEM	576 475	590 528	593 973	119,6	116,1	113,2
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo, w tym:	8 194	7 984	7 570	101,4	98,1	94,2
Leśnictwo ^{c)}	3 252	3 323	4 146	116,4	121,0	123,0
Rybnictwo	162	156	121	102,3	103,4	88,5
Górnictwo, w tym:	75 155	73 149	74 329	426,8	389,7	439,0
Górnictwo węgla kamiennego i brunatnego; wydobywanie torfu	63 470	62 345	61 843	441,9	406,1	462,4
Górnictwo rud metali	8 245	7 492	9 249	670,3	597,3	718,8
Przetwórstwo przemysłowe, w tym:	307 148	321 379	327 020	153,0	153,8	149,3
Produkcja art. spożywczych i napojów	39 976	41 683	43 574	105,7	109,5	109,9
Produkcja wyrobów tytoniowych	682	652	893	106,9	99,2	138,8
Włókiennictwo	12 346	11 797	11 468	179,8	175,2	162,0
Produkcja odzieży i wyrobów futrzarskich	2 148	2 259	1 673	18,9	20,7	16,1
Produkcja skór wyprawionych i wyrobów z nich ^{c)}	999	934	940	41,8	37,3	36,5
Produkcja drewna i wyrobów z drewna oraz ze słomy i wikliny ^{c)}	32 599	32 466	32 730	366,6	352,5	336,8
Produkcja masy włóknistej oraz papieru ^{c)} + działalność wydawnicza; poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji	6 534	6 950	7 048	68,3	70,3	71,5
Produkcja koksu i produktów rafinacji ropy naftowej ^{c)}	2 634	2 895	2 513	175,4	200,9	172,1
Produkcja wyrobów chemicznych	10 753	11 526	9 050	117,3	122,0	92,6
Produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych	15 402	16 260	16 946	133,9	130,8	123,8
Produkcja wyrobów z pozostałych surowców niemetalicznych	16 679	17 058	19 468	152,7	155,2	164,7
Produkcja metali	23 171	24 626	24 356	281,1	305,8	336,2
Produkcja wyrobów z metali ^{c)}	35 482	40 246	44 298	196,4	198,5	199,8
Produkcja maszyn i urządzeń ^{c)}	26 209	26 629	27 772	156,2	151,6	149,4
Produkcja maszyn biurowych i komputerów	-	15	56	-	3,5	7,3
Produkcja maszyn i aparatury elektrycznej ^{c)}	6 701	8 372	9 341	75,6	85,9	88,0
Produkcja sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i telekomunikacyjnych	1 226	1 514	1 451	44,3	44,9	37,7
Produkcja instrumentów medycznych, precyzyjnych i optycznych, zegarów i zegarków	2 136	2 496	2 290	68,1	77,4	69,6
Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep	19 101	19 876	20 609	192,2	181,6	168,7
Produkcja pozostałego sprzętu transportowego	17 863	19 565	17 906	274,2	301,9	267,3
Produkcja mebli; pozostała działalność produkcyjna ^{c)}	33 193	32 104	31 189	224,9	202,0	193,5
Przetwarzanie odpadów	1 314	1 456	1 449	173,9	191,4	187,5

Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	38 141	39 519	31 718	178,6	185,0	163,5
Budownictwo	39 509	46 154	50 821	128,5	135,3	136,9
Handel i naprawy ^{c)}	19 657	21 346	22 713	25,0	24,3	25,1
Transport, gospodarka magazynowa i łączność, w tym:	46 677	41 675	49 250	102,3	88,0	93,7
Transport lotniczy	1 535	1 355	389	347,4	260,8	68,3
Obsługa nieruchomości i firm ^{a)}	12 263	11 976	4 939	105,4	99,7	47,8
Edukacja (tylko szkolnictwo wyższe)	5 999	5 938	4 619	37,1	32,8	27,3
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna (tylko Działalność w zakresie ochrony zdrowia ludzkiego oraz Działalność weterynaryjna)	16 896	14 894	14 092	36,3	31,8	30,3
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	6 674	6 358	6 781	139,9	127,9	130,9

(-) – zjawisko nie wystąpiło

a) – liczeni tylko jeden raz w grupie czynnika przeważającego

b) – Polska Klasyfikacja Działalności (PKD)

c) – nazwa skrócona działu

Źródło: dane GUS

Choroby zawodowe w Polsce w latach 2005–2007 według jednostek chorobowych

Jednostki chorobowe	Liczba chorób zawodowych			Liczba chorób zawodowych na 100 tys. zatrudnionych		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
ogółem	3 249	3 129	3 285	34,8	32,8	33,5
Zatrucia ostre albo przewlekłe lub ich następstwa	86	53	34	0,9	0,6	0,3
Gorączka metaliczna	1	3	2	0,0	0,0	0,0
Pylice płuc	672	667	701	7,2	7,0	7,1
Choroby opłucnej lub osierdzia wywołane pyłem azbestu	74	32	32	0,8	0,3	0,3
Przewlekłe obturacyjne zapalenie oskrzeli	18	18	23	0,2	0,2	0,2
Astma oskrzelowa	105	86	79	1,1	0,9	0,8
Zewnątrzpochoodne alergiczne zapalenie pęcherzyków płucnych	13	16	5	0,1	0,2	0,0
Ostre uogólnione reakcje alergiczne	4	1	1	0,0	0,0	0,0
Byssinoza	-	-	-	0	0	0
Beryloza	-	-	-	0	0	0
Choroby płuc wywołane pyłem metali twardych	-	1	-	0	0,0	0
Alergiczny nieżyt nosa	61	50	59	0,6	0,5	0,6
Zapalenie obrzękowe krtani o podłożu alergicznym	2	-	-	0,0	0	0
Przedziurawienie przegrody nosa	5	1	4	0,0	0,0	0,0
Przewlekłe choroby narządu głosu	681	762	800	7,3	8,0	8,1
Choroby wywołane działaniem promieniowania jonizującego	15	22	13	0,2	0,2	0,1
Nowotwory złośliwe	100	104	100	1,1	1,1	1,0
Choroby skóry	163	128	147	1,7	1,3	1,5
Przewlekłe choroby układu ruchu	78	85	98	0,8	0,9	1,0
Przewlekłe choroby obwodowego układu nerwowego	99	108	158	1,1	1,1	1,6
Ubytek słuchu	338	295	252	3,6	3,1	2,6
Zespół wibracyjny	98	80	94	1,0	0,8	1,0
Choroby wywołane pracą w warunkach podwyższonego ciśnienia atmosferycznego	-	1	2	0	0,0	0,0
Choroby wywołane działaniem wysokich albo niskich temperatur otoczenia	-	-	-	0	0	0
Choroby układu wzrokowego	17	10	10	0,2	0,1	0,1
Choroby zakaźne lub pasożytnicze albo ich następstwa	615	603	671	6,6	6,3	6,8

Źródło: dane Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi

Podmioty gospodarcze działające w Polsce w roku 2007 według województw

Województwo	Podmioty, na rzecz których jest świadczona praca (na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych) (w tys.)	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą niezatrudniające pracowników (w tys.)
OGÓŁEM	680,0	588,1
Dolnośląskie	45,2	43,6
Kujawsko-Pomorskie	32,2	28,9
Lubelskie	27,3	21,7
Lubuskie	16,7	14,6
Łódzkie	43,3	33,2
Małopolskie	57,1	47,8
Mazowieckie	103,3	100,9
Opolskie	14,3	11,2
Podkarpackie	26,9	21,4
Podlaskie	15,3	15,8
Pomorskie	40,4	40,6
Śląskie	80,9	59,9
Świętokrzyskie	17,7	15,7
Warmińsko-Mazurskie	18,3	15,0
Wielkopolskie	61,5	51,2
Zachodnio-Pomorskie	27,6	31,9
brak informacji o lokalizacji wg województw	52,0	34,6

Źródło: zestawienie na podstawie danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o liczbie aktywnych płatników opłacających składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (stan na 31 XII 2007 r.)

Spis treści

	<i>Strona</i>
WSTĘP	3
I. WPROWADZENIE	5
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – INFORMACJE OGÓLNE	9
1. Charakterystyka działalności kontrolnej	11
2. Decyzje inspektorów pracy	11
3. Decyzje nakazujące zaprzeszanie działalności zakładu	11
4. Decyzje dot. wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia	12
5. Informacja dot. prowadzenia egzekucji administracyjnej	12
6. Informacja dotycząca skarg na decyzje i postanowienia organów inspekcji pracy do sądów administracyjnych	13
7. Wystąpienia inspektorów pracy	13
8. Wystąpienia okręgowych inspektorów pracy	13
9. Wystąpienia Głównego Inspektora Pracy	14
10. Wykroczenia	14
11. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz współpraca z prokuraturą i sądami	15
12. Skargi i wnioski	16
13. Porady prawne i techniczne	17
14. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	18
15. Spory zbiorowe	20
16. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	21
17. Kontrola zgodności wykonania obiektu budowlanego z projektem budowlanym	21
18. Orzeczenia o dopuszczeniu statków żeglugi śródlądowej do eksploatacji	22
19. Sprawdzanie poprawności informacji ZUS IWA , zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe	22
20. Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	22
21. Pisma o charakterze informacyjno-prewencyjnym	23
22. Współpraca z urzędami państw członkowskich UE i wypełnianie roli instytucji łącznikowej	23
III. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYŃ WYPADKÓW PRZY PRACY	27
IV. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PROGRAMIE DZIAŁAŃ DŁUGOFALOWYCH NA LATA 2007–2009 (I ETAP REALIZACJI)	43
1. Przestrzeganie przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	45
2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy	47
A. Kontrole ogólne	47
B. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy kierowców	47
C. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy w bankach	47
3. Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych (zakłady użytkujące sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości)	49
4. Wzmocniony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych	50
V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM	53
1. Kontrola legalności zatrudnienia	55
A. Kontrole ogółem	55
B. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	57
C. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	61
D. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	62

E. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników , w tym pracowników sezonowych	64
F. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	65
2. Przestrzeganie prawa pracy wobec pracowników tymczasowych zatrudnionych w agencjach pracy tymczasowej oraz przez pracodawców użytkowników	66
3. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych	66
4. Wykonywanie przez pracodawców orzeczeń sądów pracy	67
5. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w odniesieniu do młodych pracowników (w wieku do 26 lat)	69
A. Pracownicy młodociani	69
B. Pozostali młodzi pracownicy	71
6. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego	73
A. Placówki wielkopowierzchniowe	73
B. Mniejsze placówki handlowe	76
C. Kontrole sklepów sieci „ Biedronka ”	79
D. Kontrole placówek sieci „ Selgros ”	83
7. Zagrożenia u osób pracujących w placówkach ochrony zdrowia przy ręcznych pracach transportowych	84
8. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w stacjach autogazu	87
9. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w podziemnych zakładach górniczych oraz firmach z zewnątrz świadczących usługi górnicze w podziemnych zakładach górniczych	90
A. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w podziemnych zakładach górniczych	90
B. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w firmach świadczących usługi górnicze w podziemnych zakładach górniczych	91
10. Bezpieczeństwo pracy w transportie wewnątrzzakładowym	92
A. Wózki jezdniowe z napędem silnikowym	92
B. Przenośniki	93
11. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach wydobywających kopaliny pospolite	95
12. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	96
13. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których stosowane są (wytwarzane, magazynowane) substancje i preparaty chemiczne stwarzające zagrożenie pożarem i wybuchem	98
14. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w firmach zajmujących się zbiórką odpadów komunalnych	100
15. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (z wyłączeniem zakładów branży chemicznej)	102
16. Bezpieczeństwo pracowników narażonych na hałas i drgania mechaniczne	105
17. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu spożywczego produkujących napoje (spirytusowe, piwowskie i gazowane)	107
A. Zakłady wytwarzające napoje spirytusowe	107
B. Zakłady wytwarzające napoje piwowskie i gazowane	108
C. Zakłady przemysłu spożywczego eksploatujące amoniakalne instalacje chłodnicze	109
18. Przestrzeganie przepisów prawa pracy w gospodarstwach rolnych	110
19. Bezpieczeństwo pracy przy pozyskiwaniu drewna i innych pracach w leśnictwie	113
20. Kontrole spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców – działania w ramach nadzoru rynku	116
21. Przestrzeganie przepisów bhp w zakładach prowadzących działalność budowlaną	119
A. Zagadnienia ogólne	119
B. Ręczne prace transportowe	122
22. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych	123
23. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	124
24. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych GMO	126

25. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	128
26. Ocena i dokumentowanie ryzyka zawodowego w zakładach o znacznym stopniu zagrożeń zawodowych	129
27. Szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	131
VI. EFEKTY DZIAŁALNOŚCI KONTROLNEJ	133
VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA (W TYM PROMOCJA OCHRONY PRACY)	137
1. Kampania informacyjno-promocyjna „Przeciążenie układu mięśniowo-szkieletowego ”: Zagrożenia jakie stwarzają ręczne prace transportowe	139
2. Program prewencyjny dot. przeciwdziałania negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy	140
3. Program promocyjny „Przestrzeganie prawa pracy w małych zakładach ”	143
4. Kampania informacyjno-promocyjna w rolnictwie indywidualnym	143
5. Program edukacyjny „ Kultura bezpieczeństwa ”	146
6. Popularyzacja zagadnień ochrony pracy	147
A. Prowadzenie szkoleń dla partnerów społecznych	147
B. Doradztwo dla partnerów społecznych	147
C. Prowadzenie konkursów	148
D. Udział w targach, wystawach i innych imprezach	149
E. Działalność wydawnicza	150
F. Prowadzenie strony internetowej	150
7. Przedsięwzięcia wspomagające działalność kontrolną	150
VIII. WSPÓLDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY	153
1. Współpraca z organami władzy	156
2. Współpraca z organami nadzoru i kontroli warunków pracy	157
3. Współpraca z innymi instytucjami i organizacjami zajmującymi się problematyką ochrony pracy	159
4. Współpraca z placówkami badawczymi i uczelniami oraz udział w konferencjach i seminariach dot. problematyki ochrony pracy	160
5. Współpraca z mediami	161
IX. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	163
1. Współpraca z instytucjami międzynarodowymi	165
2. Udział przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy w pracach Komisji Parlamentu Europejskiego , komitetów i grup roboczych Komisji Europejskich oraz Rady Unii Europejskiej	166
3. Współpraca z inspekcjami poszczególnych krajów UE	167
4. Współpraca z inspekcjami państw spoza UE	168
5. Udział w międzynarodowych konferencjach i seminariach	168
6. Współpraca regionalna	168
X. DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA	171
XI. OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH ORAZ WNIOSKI LEGISLACYJNE	177
1. Ocena rozwiązań prawnych	179
A. Kodeks pracy	179
B. Inne ustawy	180
C. Akty wykonawcze	180
2. Wnioski legislacyjne	181
XII. ZAGROŻENIA ZAWODOWE W UJĘCIU STATYSTYCZNYM	185
1. Wypadki przy pracy	187
2. Zatrudnieni w warunkach zagrożenia	190
3. Choroby zawodowe	192
4. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe w rolnictwie indywidualnym	194
XIII. PODSUMOWANIE I WNIOSKI	197

Spis wykresów

Wykres 1.	Struktura skontrolowanych zakładów	11
Wykres 2.	Zakres przedmiotowy decyzji (w tys.)	12
Wykres 3.	Zakres przedmiotowy wniosków w wystąpieniach (w tys.)	13
Wykres 4.	Zakres przedmiotowy wykroczeń przeciwko prawom pracownika (w tys.)	14
Wykres 5.	Struktura przedmiotowa zgłaszanych skarg	17
Wykres 6.	Struktura przedmiotowa udzielanych porad	18
Wykres 7.	Struktura podmiotów zgłaszających się po poradę	18
Wykres 8.	Struktura przedmiotowa zgłaszanych żądań	20
Wykres 9.	Wybrane obszary działalności Państwowej Inspekcji Pracy	24
Wykres 10.	Poszkodowani w wypadkach (wg wieku)	30
Wykres 11.	Poszkodowani w wypadkach (wg stażu pracy)	30
Wykres 12.	Najczęściej poszkodowani wg zawodów w wypadkach ogółem (w %)	31
Wykres 13.	Najczęściej poszkodowani wg zawodów w wypadkach śmiertelnych (w %)	32
Wykres 14.	Udział poszkodowanych w ogólnej liczbie wypadków – wg miejsca zdarzeń wypadkowych (w %)	33
Wykres 15.	Udział poszkodowanych w liczbie wypadków śmiertelnych – wg czynności wykonywanych przez poszkodowanych w chwili wypadku (w %)	34
Wykres 16.	Poszkodowani w wypadkach ogółem – wg wydarzeń powodujących najwięcej urazów (w %)	35
Wykres 17.	Poszkodowani w wypadkach śmiertelnych – wg wydarzeń powodujących najwięcej urazów (w %)	36
Wykres 18.	Struktura przyczyn wypadków śmiertelnych (w %)	38
Wykres 19.	Najczęstsze uchybienia w zakresie zgłaszania i rejestracji zdarzeń wypadkowych wg wielkości zatrudnienia (w %)	39
Wykres 20.	Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia postępowania powypadkowego wg wielkości zatrudnienia (w %)	40
Wykres 21.	Struktura niewypłaconych należności	45
Wykres 22.	Naruszenia przepisów o wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń (odsetek pracodawców naruszających przepisy)	46
Wykres 23.	Czas pracy – naruszenia przepisów	48
Wykres 24.	Spełnianie minimalnych wymagań bhp – sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości – naruszenia przepisów	49
Wykres 25.	Zakłady charakteryzujące się największym nasileniem zagrożeń zawodowych – naruszenia przepisów	51
Wykres 26.	Branżowa struktura skontrolowanych zakładów	55
Wykres 27.	Zakres przedmiotowy wniosków w wystąpieniach	57
Wykres 28.	Zakres przedmiotowy wykroczeń	57
Wykres 29.	Podmioty, w których ujawniono nielegalne zatrudnienie lub inną nielegalną pracę zarobkową – wg branż	58
Wykres 30.	Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – naruszenia przepisów	59
Wykres 31.	Legalność zatrudnienia cudzoziemców – naruszenia przepisów	61
Wykres 32.	Cudzoziemcy nielegalnie wykonujący pracę w Polsce – wg obywatelstwa	62
Wykres 33.	Liczba agencji zatrudnienia – wg rodzaju prowadzonej działalności	62
Wykres 34.	Agencje zatrudnienia – naruszenia przepisów	63
Wykres 35.	Zatrudnianie pracowników, w tym pracowników sezonowych – naruszenia przepisów	64
Wykres 36.	Zatrudnianie pracowników, w tym pracowników sezonowych – naruszenia przepisów (zagadnienia kontrolowane po dniu 1 lipca 2007 r.)	65
Wykres 37.	Urlopy wypoczynkowe – naruszenia przepisów	67
Wykres 38.	Niewykonane orzeczenia sądów pracy	68
Wykres 39.	Struktura niewykonanych orzeczeń	68
Wykres 40.	Zatrudnianie pracowników młodocianych – naruszenia przepisów	69
Wykres 41.	Zatrudnianie młodych pracowników – naruszenia przepisów	72
Wykres 42.	Supermarkety – naruszenia przepisów z zakresu praworządności w stosunkach pracy	74
Wykres 43.	Supermarkety – naruszenia przepisów z zakresu bhp	75
Wykres 44.	Inne placówki handlu detalicznego – naruszenia przepisów z zakresu praworządności w stosunkach pracy	77
Wykres 45.	Inne placówki handlu detalicznego – naruszenia przepisów z zakresu bhp	78

Wykres 46.	Sklepy sieci „Biedronka” – naruszenia przepisów z zakresu praworzędności w stosunkach pracy	80
Wykres 47.	Sklepy sieci „Biedronka” – naruszenia przepisów z zakresu bhp	81
Wykres 48.	Zagrożenia u osób pracujących w placówkach ochrony zdrowia przy ręcznych pracach transportowych – naruszenia przepisów	85
Wykres 49.	Stacje autogazu – naruszenia przepisów	88
Wykres 50.	Transport wewnątrzzakładowy – wózki jezdniowe z napędem silnikowym – naruszenia przepisów	93
Wykres 51.	Transport wewnątrzzakładowy – przenośniki – naruszenia przepisów	94
Wykres 52.	Zakłady wydobywające kopaliny pospolite – naruszenia przepisów	95
Wykres 53.	Usuwanie azbestu – naruszenia przepisów	97
Wykres 54.	Substancje i preparaty chemiczne stwarzające zagrożenie pożarem i wybuchem – naruszenia przepisów	99
Wykres 55.	Zbiórka odpadów komunalnych – naruszenia przepisów	101
Wykres 56.	Bezpieczeństwo pracowników zw. z występowaniem czynników chemicznych – naruszenia przepisów	104
Wykres 57.	Bezpieczeństwo pracowników narażonych na hałas i drgania mechaniczne – naruszenia przepisów	106
Wykres 58.	Zakłady wytwarzające napoje spirytusowe – naruszenia przepisów	108
Wykres 59.	Zakłady wytwarzające napoje piwowskie i gazowane – naruszenia przepisów	109
Wykres 60.	Obsługa amoniakalnych instalacji chłodniczych – naruszenia przepisów	110
Wykres 61.	Gospodarstwa rolne – bezpieczeństwo i higiena pracy – naruszenia przepisów	111
Wykres 62.	Gospodarstwa rolne – praworzędność w stosunkach pracy – naruszenia przepisów	112
Wykres 63.	Wykres 63. Pozyskiwanie drewna – naruszenia przepisów	115
Wykres 64.	Budownictwo – naruszenia przepisów	120
Wykres 65.	Budownictwo – prace na wysokości – naruszenia przepisów	121
Wykres 66.	Budownictwo – transport ręczny – naruszenia przepisów	122
Wykres 67.	Roboty drogowe i mostowe – naruszenia przepisów	124
Wykres 68.	Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej – naruszenia przepisów	125
Wykres 69.	Zatrudnianie niepełnosprawnych – naruszenia przepisów	126
Wykres 70.	Organizmy genetycznie zmodyfikowane – zamknięte użycie GMO – naruszenia przepisów	127
Wykres 71.	Produkty biobójcze – naruszenia przepisów	128
Wykres 72.	Ocena ryzyka zawodowego – naruszenia przepisów	130
Wykres 73.	Szkolenie w dziedzinie bhp – naruszenia przepisów	132
Wykres 74.	Znajomość problematyki stresu wśród pracodawców (w %)	141
Wykres 75.	Rozkład cech pracy wywołujących największy poziom stresu w badanych zakładach (w %)	142
Wykres 76.	Liczba egzemplarzy wydawnictw opublikowanych w ciągu ostatnich pięciu lat (w tys.)	150
Wykres 77.	Poszkodowani w wypadkach przy pracy	187
Wykres 78a.	Poszkodowani w wypadkach ogółem (wskaźnik na 1000 pracujących)	190
Wykres 78b.	Poszkodowani w wypadkach śmiertelnych (wskaźnik na 1000 pracujących)	190
Wykres 78c.	Poszkodowani w wypadkach ciężkich (wskaźnik na 1000 pracujących)	190
Wykres 79.	Zatrudnieni w warunkach zagrożenia (wskaźnik na 1000 zatrudnionych)	191
Wykres 80.	Choroby zawodowe (współczynnik zapadalności na 100 tys. zatrudnionych)	193
Wykres 81.	Wypadki przy pracy rolniczej (liczba wypadków na 1000 ubezpieczonych rolników)	194

Spis ilustracji

Ilustracja 1	Pokaz przenoszenia ciężarów	140
Ilustracja 2	Apel Głównego Inspektora Pracy	146
Ilustracja 3	Laureaci konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”	148
Ilustracja 4	Strona internetowa PIP	151

Spis map

Mapa 1.	Struktura terytorialna Państwowej Inspekcji Pracy	5
Mapa 2.	Odsetek kontroli, w których stwierdzono naruszenia ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	56

Mapa 3.	Poszkodowani w wypadkach ogółem wg województw (wskaźnik częstości wypadków na 1000 pracujących)	188
Mapa 4.	Poszkodowani w wypadkach śmiertelnych wg województw (wskaźnik częstości wypadków na 1000 pracujących)	189
Mapa 5.	Zatrudnieni w warunkach zagrożenia wg województw (wskaźnik na 1000 zatrudnionych)	191
Mapa 6.	Choroby zawodowe (współczynnik zapadalności na 100 tys. zatrudnionych)	193

Spis załączników

Załącznik 1A.	Stan osobowy Państwowej Inspekcji Pracy i Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu w 2007 r.	205
	B. Struktura wieku, wykształcenia oraz staż pracy pracowników PIP	205
Załącznik 2.	Przepisy ochrony pracy	206
	A. Prawne podstawy działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2007 r.	206
	B. Przepisy nowo ustanowione w 2007 r.	211
	C. Zmiany w obowiązujących przepisach wprowadzone w 2007 r.	217
Załącznik 3A.	Dane z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w skontrolowanych zakładach (wg sekcji gospodarki narodowej PKD) w 2007 r.	224
Załącznik 3B.	Dane z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w skontrolowanych zakładach (wg wielkości zatrudnienia) w 2007 r.	225
Załącznik 3C.	Dane z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w skontrolowanych zakładach (wg form własności) w 2007 r.	226
Załącznik 4A.	Dane z działalności Państwowej Inspekcji Pracy dot. wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom pracownika oraz podjętych środków prawnych w skontrolowanych zakładach (wg sekcji gospodarki narodowej PKD) w 2007 r.	227
Załącznik 4B.	Dane z działalności Państwowej Inspekcji Pracy dot. wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom pracownika oraz podjętych środków prawnych w skontrolowanych zakładach (wg wielkości zatrudnienia) w 2007 r.	228
Załącznik 4C.	Dane z działalności Państwowej Inspekcji Pracy dot. wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom pracownika oraz podjętych środków prawnych w skontrolowanych zakładach (wg form własności) w 2007 r.	229
Załącznik 5A.	Poszkodowani w wypadkach przy pracy w sekcjach gospodarki narodowej w latach 2005–2007	230
Załącznik 5B.	Poszkodowani w wypadkach przy pracy w województwach w latach 2005–2007	232
Załącznik 6.	Zatrudnieni w warunkach zagrożenia w latach 2005–2007 według sekcji i działów PKD	234
Załącznik 7.	Choroby zawodowe w Polsce w latach 2005–2007 według jednostek chorobowych	236
Załącznik 8.	Podmioty gospodarcze działające w Polsce w roku 2007 według województw	237