

Przestrzeganie przepisów prawa pracy

Warszawa, czerwiec 2012 r.

Prawo pracy to ogół norm prawnych, które kompleksowo regulują zasady postępowania w zakresie stosunku pracy oraz wynikających z tego tytułu praw i obowiązków pracowników, jak również pracodawców. Normy te zawarte są w polskim ustawodawstwie oraz w aktach normatywnych prawa międzynarodowego i Unii Europejskiej.

Podstawowym źródłem polskiego prawa pracy jest Kodeks pracy. Do podstawowych zagadnień uregulowanych w tym akcie prawnym należy:

- sformułowanie podstawowych zasad prawa pracy,
- ustanowienie podstawowych instytucji prawa pracy,
- określenie praw i obowiązków pracodawców oraz pracowników w zakresie czasu pracy, prawa do odpoczynku, uprawnień związanych z rodzicielstwem oraz związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- wyznaczenie zakresu i sposobu tworzenia niektórych aktów normatywnych w zakresie zakładowego prawa pracy.

Unormowania określone w *Kodeksie pracy* wyznaczają podstawowy zakres i poziom uprawnień oraz świadczeń pracowniczych mających powszechny charakter, co nie oznacza, że pracodawcy nie mogą zaproponować pracownikom korzystniejszych rozwiązań ustalonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie o pracę. Szereg regulacji z zakresu prawa pracy zawierają też tzw. pragmatyki służbowe oraz inne ustawy i rozporządzenia.

Zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy, podstawowe działania Urzędu mają charakter kontrolno - nadzorczy. W obszarze prawnej ochrony pracy działania te skoncentrowane są na zagadnieniach mających największy wpływ na funkcjonowanie społeczeństwa (jak np. kwestie dotyczące wynagrodzeń za pracę) bądź oddziałujących pośrednio na sferę bezpieczeństwa pracy (jak problematyka czasu pracy), zaś w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia ludzi - na branżach i zakładach pracy, w których występuje – zdiagnozowane wcześniej – największe nasilenie zagrożeń zawodowych. Realizując zadania nałożone na Państwową Inspekcję Pracy, inspektorzy pracy prowadzą co roku ok. 90 tys. kontroli.

Oprócz kontroli planowych, dużą grupę kontroli stanowią kontrole związane z badaniem zasadności skarg na działania pracodawców, jak również dotyczące badania wypadków przy pracy.

Zakres przedmiotowy kontroli obejmuje szerokie spektrum zagadnień z zakresu prawnej ochrony pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy (adekwatnie do kontrolowanej branży i zidentyfikowanych w niej problemów) oraz kwestie legalności zatrudnienia (w tym cudzoziemców).

W 2011 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 90,6 tys. kontroli.

Łącznie objęto kontrolami 68,5 tys. pracodawców i innych podmiotów, na rzecz których świadczyło pracę ponad 3,9 mln osób.

Blisko 67,5 tys. kontroli obejmowało zagadnienia związane z prawną ochroną pracy, zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy analizowano w prawie 63,5 tys. kontroli.

OIP	Liczba kontroli	
	prawna ochrona pracy	bezpieczeństwo i higiena pracy
OIP Białystok	2 442	3 333
OIP Bydgoszcz	3 562	3 594
OIP Gdańsk	4 204	4 124
OIP Katowice	9 188	6 986
OIP Kielce	2 477	1 880
OIP Kraków	3 990	3 721
OIP Lublin	2 925	3 360
OIP Łódź	6 044	5 726
OIP Olsztyn	2 752	2 559
OIP Opole	2 223	2 488
OIP Poznań	6 706	6 198
OIP Rzeszów	3 618	3 699
OIP Szczecin	2 492	2 936
OIP Warszawa	6 380	4 766
OIP Wrocław	6 300	6 200
OIP Zielona Góra	2 171	1 880
OGÓŁEM	67474	63450

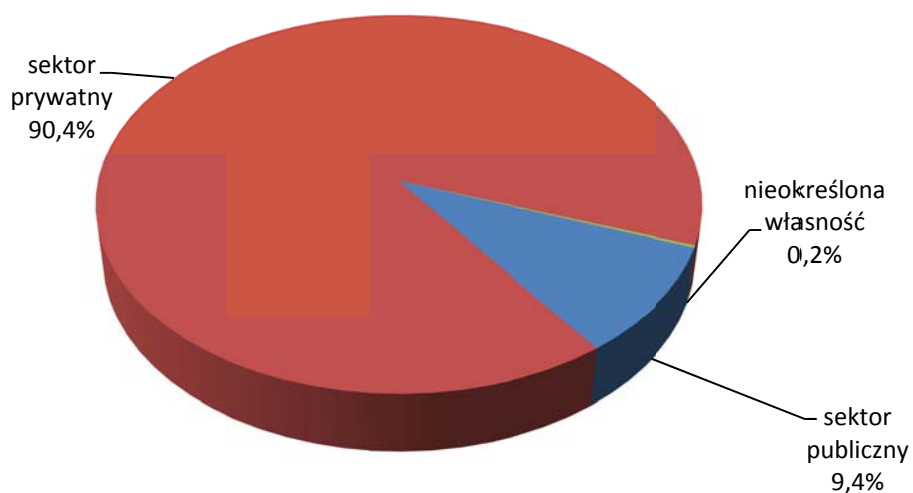
Działalność kontrolna zintensyfikowana została w sektorach gospodarki, w których istniały największe zagrożenia zawodowe oraz, w których, na podstawie wyników kontroli z lat ubiegłych, prognozowano dużą skalę nieprawidłowości. Ponadto dobór podmiotów do kontroli wynikał z kierowanych do Urzędu skarg oraz wniosków, jak również doniesień medialnych o szczególnie rażących nieprawidłowościach.

Dział gospodarki wg PKD	Odsetek przeprowadzonych kontroli	
	Prawna ochrona pracy	BHP
Rolnictwo i leśnictwo	1,9%	2,1%
Przetwórstwo przemysłowe	21%	23,0%
Dostawa wody	1,3%	1,8%
Budownictwo	14%	25,0%
Handel i naprawy	29%	24,5%

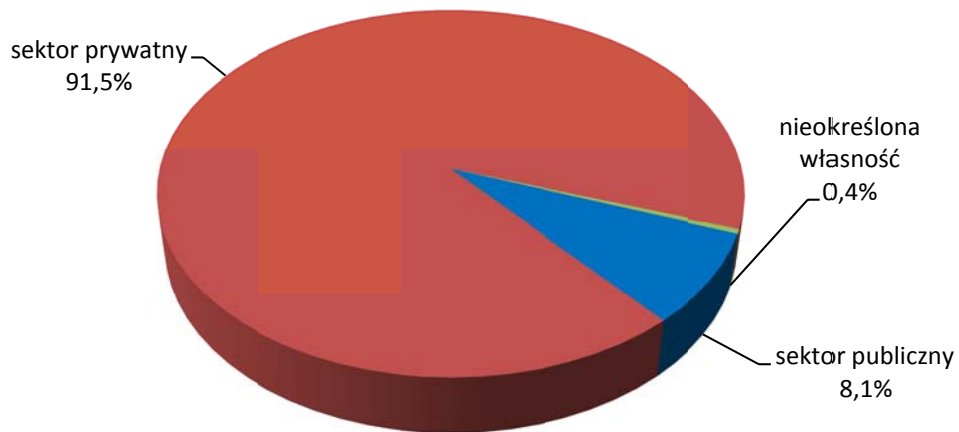
Transport i gospodarka magazynowa	5,6%	3,5%
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	4,6%	3,4%
Działalność profesjonalna	2,4%	1,9%
Usługi administrowania	4,2%	2,6%
Edukacja	3,6%	2,3%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,7%	1,9%
Pozostała działalność usługowa	2,7%	2,0%
Pozostałe	7,0%	6,0%

W przeważającej części kontrole prowadzone były w podmiotach należących do sektora prywatnego. Pracodawcy należący do sektora publicznego (w większości samorządowego) stanowili niespełna 10%.

**Przeprowadzone kontrole z zakresu prawnej ochrony pracy
wg formy własności podmiotu**

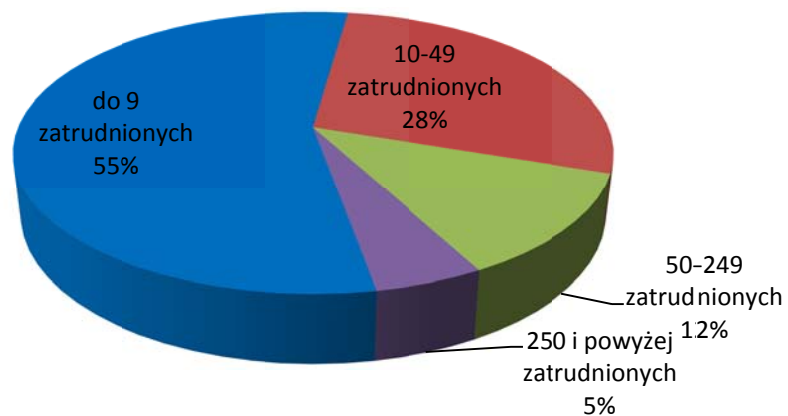


Przeprowadzone kontrole z zakresu bhp wg formy własności podmiotu

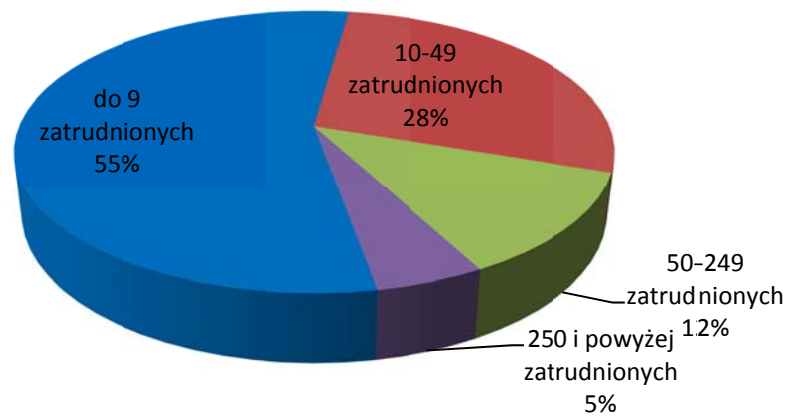


Najwięcej kontroli przeprowadzono w tzw. mikroprzedsiębiorstwach, tj. zakładach zatrudniających do 9 pracowników.

Przeprowadzone kontrole z zakresu prawnej ochrony pracy wg wielkości podmiotu



Przeprowadzone kontrole z zakresu bhp wg wielkości podmiotu



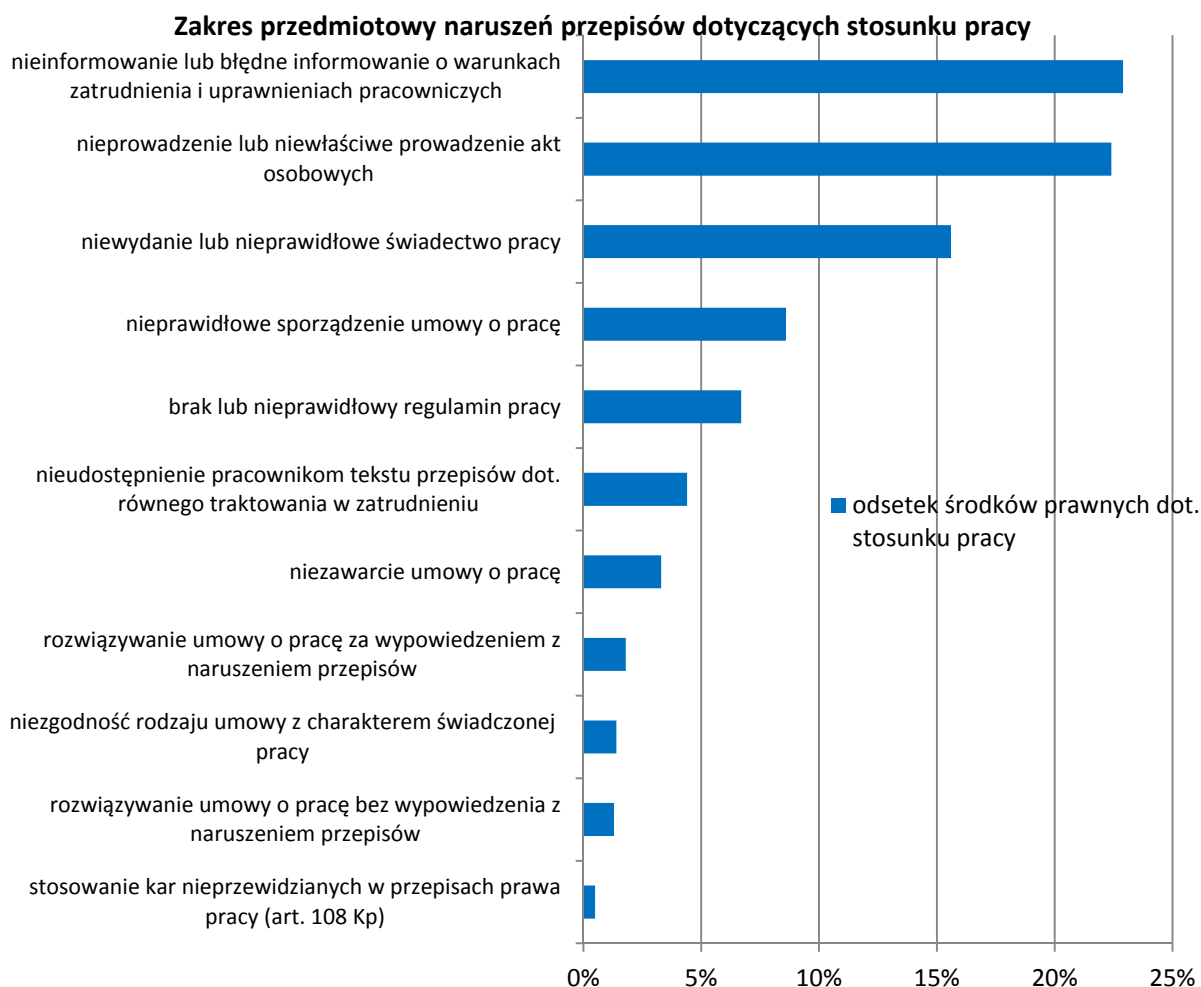
Należy zauważyć, że wydaniem środków prawnych (nakazów, wniosków wystąpień lub poleceń) zakończyło się 72,88% kontroli.

I. Przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy

Stosunek pracy

Stosunek pracy oraz prawa i obowiązki wynikające z niego dla pracodawcy i pracownika regulowane są przede wszystkim przez przepisy Działu II Kodeksu pracy, ale także przez szereg przepisów szczególnych normujących w sposób odmienny stosunki pracy określonych kategorii pracowników. W praktyce zagadnienia dotyczące nawiązywania lub rozwiązywania umów o pracę oraz prowadzenia akt osobowych i dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy inspektorzy pracy badają w ramach każdej kontroli z zakresu prawa pracy.

Różnego rodzaju naruszenia prawa w 2011 r. stwierdzono w 59% skontrolowanych podmiotów, przy czym najwięcej nieprawidłowości dotyczyło: informowania pracownika na piśmie o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, prowadzenia akt osobowych, wydawania oraz prawidłowej treści świadectw pracy, prawidłowego sporządzenia umowy o pracę, a także ustalania regulaminu pracy. W 2011 r. ogółem skierowano do kontrolowanych pracodawców blisko 95 tys. wniosków i poleceń, w odniesieniu do prawie 850 tys. przypadków naruszeń przepisów dotyczących stosunku pracy.

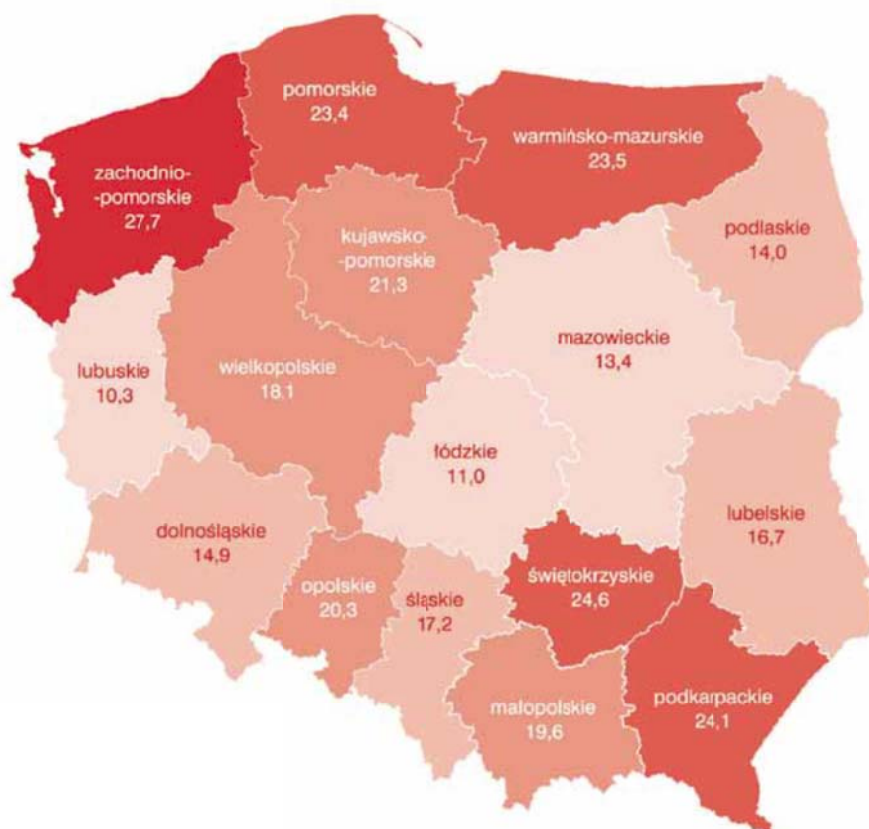


Za najbardziej szkodliwe z punktu widzenia ochrony praw pracowniczych należy uznać zatrudnienie bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków oraz niezgłoszenie osoby świadczącej pracę do ubezpieczenia społecznego. Takie formy nielegalnego zatrudnienia stwierdzono w 15% podmiotów, w których w 2011 r. badano problematykę legalności zatrudnienia obywateli polskich (23,8 tys. kontroli, w ramach których zweryfikowano legalność zatrudnienia 176 tys. osób). Wykazane nieprawidłowości dotyczyły 6% osób objętych kontrolą.

W porównaniu do 2010 r. odsetek podmiotów, w których ujawniono tego typu nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową, utrzymał się na tym samym poziomie, przy czym ogólna liczba wykazanych przypadków była mniejsza o 4%.

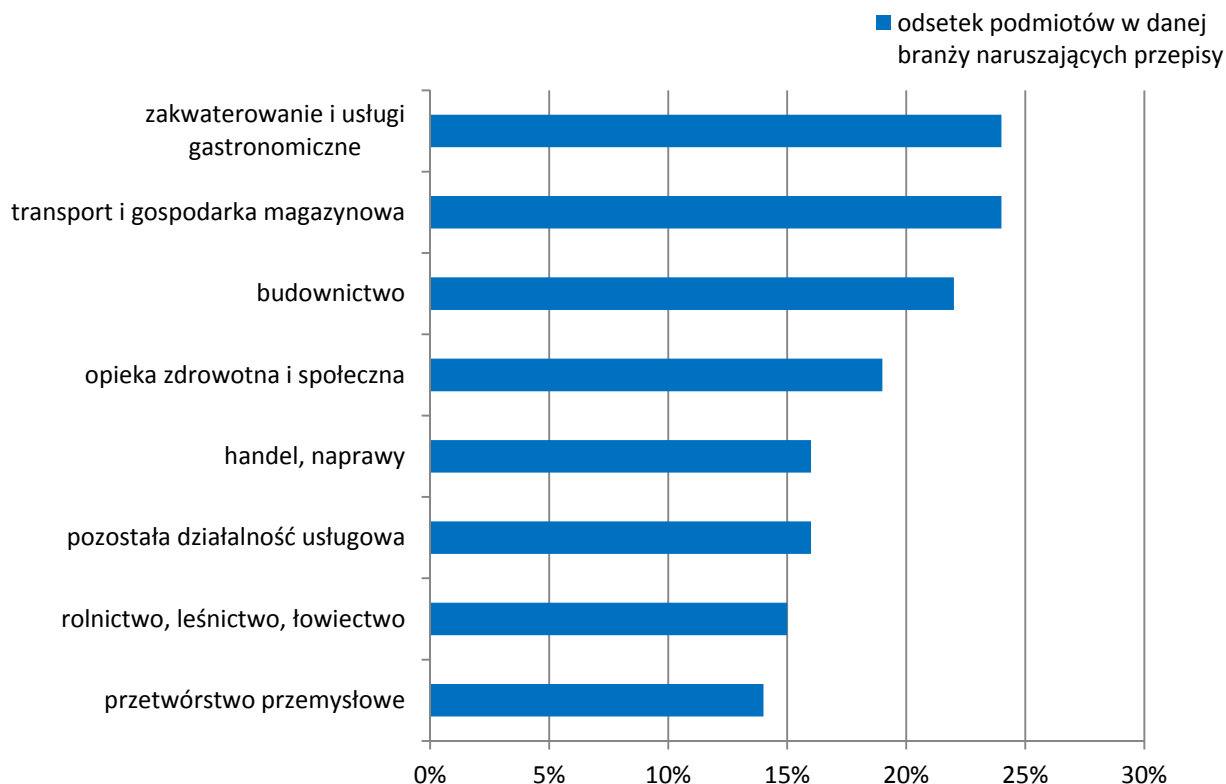
Stwierdzano je najczęściej w województwach: zachodniopomorskim, świętokrzyskim, podkarpackim, warmińsko – mazurskim i pomorskim. Najrzadziej w województwach: lubuskim, łódzkim i mazowieckim. W znacznym stopniu pokrywa się to z mapą obrazującą stopę bezrobocia w poszczególnych województwach.

Odsetek kontrolowanych podmiotów, w których w 2011 r. ujawniono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową



Tak samo jak w poprzednich latach, nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową wykazywano najczęściej w sekcjach gospodarki: *zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, transport i gospodarka magazynowa oraz budownictwo*.

Podmioty, w których kontrole legalności zatrudnienia prowadzone w 2011 r. ujawniły zatrudnienie bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę lub niezgłoszenie osób świadczących pracę do ubezpieczenia społecznego – według wybranych sekcji PKD



Zjawisko nielegalnej pracy często ma miejsce w przypadku tzw. pracy „na próbę”, tj. w rozumieniu pracodawców – w okresie, podczas którego chcą oni ocenić przydatność pracownika do wykonywania powierzonych mu zadań. Stwierdzano także sytuacje, w których proceder pracy „na próbę” w zasadzie nigdy nie miał końca, albowiem po kilku dniach lub tygodniach pracodawca rezygnował z pracownika i przyjmował kolejnego na takich samych, niezgodnych z prawem, warunkach.

Taki mechanizm zatrudnienia „na czarno” dotyczy zazwyczaj osób nisko wykształconych, z trudem radzących sobie na rynku pracy, nierzadko będących pod przymusem ekonomicznym. Są one werbowane głównie do prostych prac, np. na budowach, w handlu detalicznym, małej gastronomii czy rolnictwie. Inspektorzy pracy stwierdzają także przypadki nielegalnego zatrudniania dobrze wykształconych osób młodych, w tym absolwentów szkół wyższych. Osoby te uznają okres nielegalnej pracy za stan przejściowy, w niektórych przypadkach akceptowany. Wiele z nich traktuje taką formę zatrudnienia jako staż niezbędny do pozyskania doświadczenia zawodowego.

Znaczna grupa osób wykonujących nielegalną pracę występuje również przy pracach sezonowych w rolnictwie i ogrodnictwie.

W 2011 r. kolejny rok z rzędu wzrosła skala stwierdzonych naruszeń przepisów dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Tylko w ramach kontroli legalności zatrudnienia inspektorzy pracy sprawdzili ponad 34 tys. umów cywilnoprawnych, stwierdzając, że 13% z nich zostało zawartych w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę. W stosunku do 2010 r. liczba zakwestionowanych umów wzrosła o 15%. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy PIP skierowali do właściwych sądów 41 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 50 osób. W praktyce najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów pracy w omawianym obszarze jest kierowanie do pracodawców wystąpień wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę oraz o zawarcie pisemnej umowy o pracę. Realizując ww. wnioski, pracodawcy potwierdzili na piśmie istnienie stosunku pracy 5,1 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych.

Kontrole inspektorów PIP potwierdzają też, że pracodawcy i przedsiębiorcy stosują także praktyki mające na celu obejście prawa, które polegają w szczególności na:

- oficjalnym potwierdzeniu w umowie o pracę wynagrodzenia minimalnego, podczas gdy faktycznie uzgodnione i wypłacane jest wynagrodzenie wyższe;
- zawieraniu umów o pracę na część etatu, gdy w rzeczywistości pracownik świadczy pracę w pełnym wymiarze, otrzymując wynagrodzenie za dodatkową pracę „*nieoficjalną drogą*”;
- wydłużaniu czasu pracy powyżej obowiązujących norm, bez wykazywania faktycznych godzin pracy w ewidencji czasu pracy i na listach płac (wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się „*pod stołem*”).

W takich przypadkach mamy do czynienia z pracą nierejestrowaną, ponieważ faktycznie wypłacane wynagrodzenia nie znajdują odzwierciedlenia w dokumentacji, powodując zaniżenie należnych podatków i składek. Skala tego typu naruszeń jest jednak trudna do oszacowania, bowiem najczęściej taki proceder wynika z utrzymywanego w tajemnicy „*porozumienia*” pracodawcy z osobą wykonującą pracę. Zwykle do wykrycia takich nieprawidłowości dochodzi dopiero wówczas, gdy pracownik złoży skargę w związku z brakiem wypłaty wynagrodzenia w obiecanej wysokości.

Ze względu na brak nowych rozwiązań prawnych w zakresie zwalczania nielegalnego zatrudnienia lub pracy nierejestrowanej, od kilku lat ich przyczyny i motywy nie ulegają zasadniczej zmianie. Jako najważniejsze z nich warto wskazać:

- odnoszenie wymiernych korzyści finansowych przez pracodawców (ograniczenie kosztów związanych z legalnym zatrudnianiem pracowników) – w połączeniu

z relatywnie niedużym prawdopodobieństwem poniesienia konsekwencji oraz ich niewielką dolegliwością, nawet w przypadku zamierzonego działania;

- wykorzystywanie sytuacji na rynku pracy – w rejonach wysokiego bezrobocia podmioty zatrudniające wymuszają przyjęcie niekorzystnych i często niezgodnych z prawem warunków powierzania pracy osobom ubiegającym się o zatrudnienie;
- sposób ukształtowania regulacji prawnych w zakresie zawierania umów o pracę – zgodnie z aktualnymi przepisami terminem pisemnego potwierdzenia umowy o pracę jest dzień rozpoczęcia pracy przez pracownika. Inspektorzy zazwyczaj spotykają się z tłumaczeniem pracodawców, że dana osoba pracuje „od dzisiaj”, a zatem jeszcze nie upłynął termin sporządzenia umowy. W rzeczywistości natomiast osoby takie świadczą pracę już od dłuższego czasu, lecz wobec braku uprawnień inspektorów pracy do wykonywania czynności sprawdzających i rozpoznawczych przed formalnym wszczęciem kontroli, trudno jest wykazać, że osoby te pracują nielegalnie;
- sposób ukształtowania przepisów dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych – ta forma niepracowniczego zatrudnienia jest dla przedsiębiorców bardzo atrakcyjna: w aspekcie finansowym (głównie nieobjęte składkami ZUS umowy o dzieło), ze względu na łatwość nawiązania i rozwiązania umowy oraz brak ograniczeń, jakie występują w stosunkach pracy (m.in. norm czasu pracy, wynagrodzenia minimalnego, terminów wypłat itp.). Powyższe powoduje, że pracodawcy często decydują się na takie umowy, nawet mając świadomość naruszenia prawa (zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których *Kodeks pracy* nakazuje nawiązanie stosunku pracy). Ponadto, co do zasady, nie ma obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych na piśmie, a w przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy na drodze sądowej ciężar dowodu został przerzucony na pracownika (to on musi udowodnić, że był zatrudniony oraz wykazać, że świadczył pracę w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę);
- występujące w społeczeństwie przyzwolenie dla zatrudniania i wykonywania pracy „na czarno”.

Ustalenia z prowadzonych kontroli wskazują także, że część osób nie jest zainteresowana oficjalnym zatrudnieniem na podstawie jakiegokolwiek umowy, ponieważ nie chcą ujawniać swoich dochodów. Do tej grupy można zaliczyć:

- osoby, na których ciążyą różnego rodzaju zobowiązania (alimenty, tytuły egzekucyjne itp.);
- osoby pobierające zasiłki i inne świadczenia (np. z opieki społecznej), których przyznanie i wysokość jest uzależniona od wykazanego dochodu;
- uczniowie i studenci, którzy mając ubezpieczenie zdrowotne, nie są zainteresowani odprowadzaniem należności podatkowych i składek na ubezpieczenie społeczne;
- osoby, które mają przyznane renty lub emerytury;

- rolnicy ubezpieczeni w KRUS, podejmujący okresową pracę w innej branży.

Należy ponadto stwierdzić, że wraz z rozwojem elastycznych form zatrudnienia organy kontrolne coraz częściej spotykają się z problematyką pozapracowniczych form zatrudnienia, które nierzadko prowadzą do obchodzenia art. 22 § 1 Kp. O ile tradycyjne zatrudnienie na podstawie umowy o pracę pozwala inspektorom pracy na stosowanie szerokiego katalogu środków prawnych i ich egzekwowanie, o tyle w przypadkach nietypowych, a zwłaszcza umów cywilnoprawnych, działalność PIP jest ograniczona do ewentualnego badania istnienia przesłanek warunkujących stosunek pracy oraz kontroli przestrzegania przepisów i zasad bhp.

Ponadto od połowy lat 90. funkcjonują w Polsce agencje pracy tymczasowej zajmujące się tzw. leasingiem personelu. Z tej formy zatrudnienia (według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej) w 2011 r. skorzystało ok. 500 tys. osób (ponad 15% wzrost w stosunku do roku 2010). Warto zauważyć, że większość z nich (prawie 60%) wykonywała pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, a tylko nieco ponad 40% w ramach umowy o pracę.

Wyniki kontroli w zakresie przestrzegania prawa przy wykonywaniu pracy tymczasowej, prowadzone w agencjach zatrudnienia i u pracodawców użytkowników, wskazują na szeroką skalę stwierdzanych nieprawidłowości. Działania inspektorów pracy zmierzające do ochrony praw pracowników tymczasowych nierzadko napotykać jednak na przeszkody, które mają negatywny wpływ na skuteczność prowadzonych kontroli. Za jedno z głównych źródeł takiego stanu rzeczy należy uznać niektóre rozwiązania zawarte w *ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, które pozwalają na obchodzenie przepisów bądź nawet świadome ich naruszanie bez żadnych konsekwencji. Wynika to w szczególności ze zbyt wąskiego katalogu sankcji z tytułu naruszenia przepisów powołanej ustawy.

Przykładowo, w aktualnym stanie prawnym nie jest sankcjonowane powierzanie pracownikowi tymczasowemu zadań o innym charakterze niż wyszczególnione w art. 2 pkt 3 ww. ustawy – pozostających w sprzeczności z definicją pracy tymczasowej, zatrudnianie na stanowiskach, na których zgodnie z ustawą praca tymczasowa nie może być powierzana (np. przy pracach szczególnie niebezpiecznych), a także przekraczanie dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika.

Czas pracy

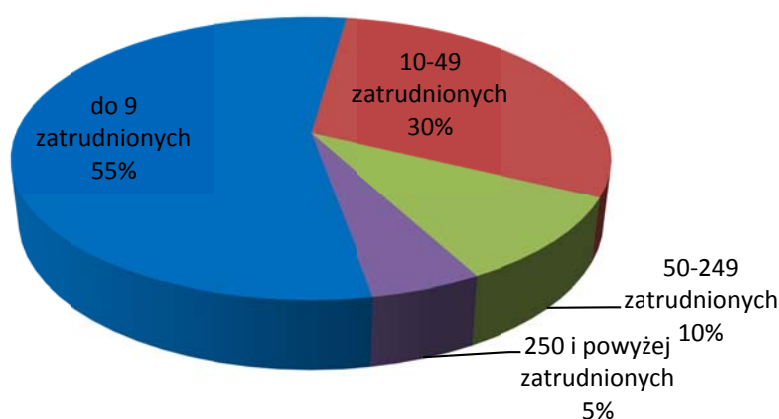
Ze względu na wagę ochronnej roli przepisów o czasie pracy, inspektorzy pracy systematycznie prowadzą czynności kontrolne w zakresie przestrzegania tych regulacji.

Nieprawidłowości w zakresie czasu pracy ujawniono podczas ponad 23 tys. kontroli (co stanowi 34% kontroli z zakresu prawnej ochrony pracy). Wydane w wyniku kontroli środki prawne wskazują, że poważnym problemem było nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy (13% wniosków dotyczących problematyki czasu pracy) oraz jej nieprowadzenie (9% wniosków). Dominującym problemem było także nieokreślanie w zakładowych źródłach prawa pracy informacji o stosowanych systemach i rozkładach czasu pracy oraz stosowanych okresach rozliczeniowych (od 10 do 15%). Blisko 5% wniosków dotyczyło nieprzestrzegania pięciodniowego tygodnia pracy.

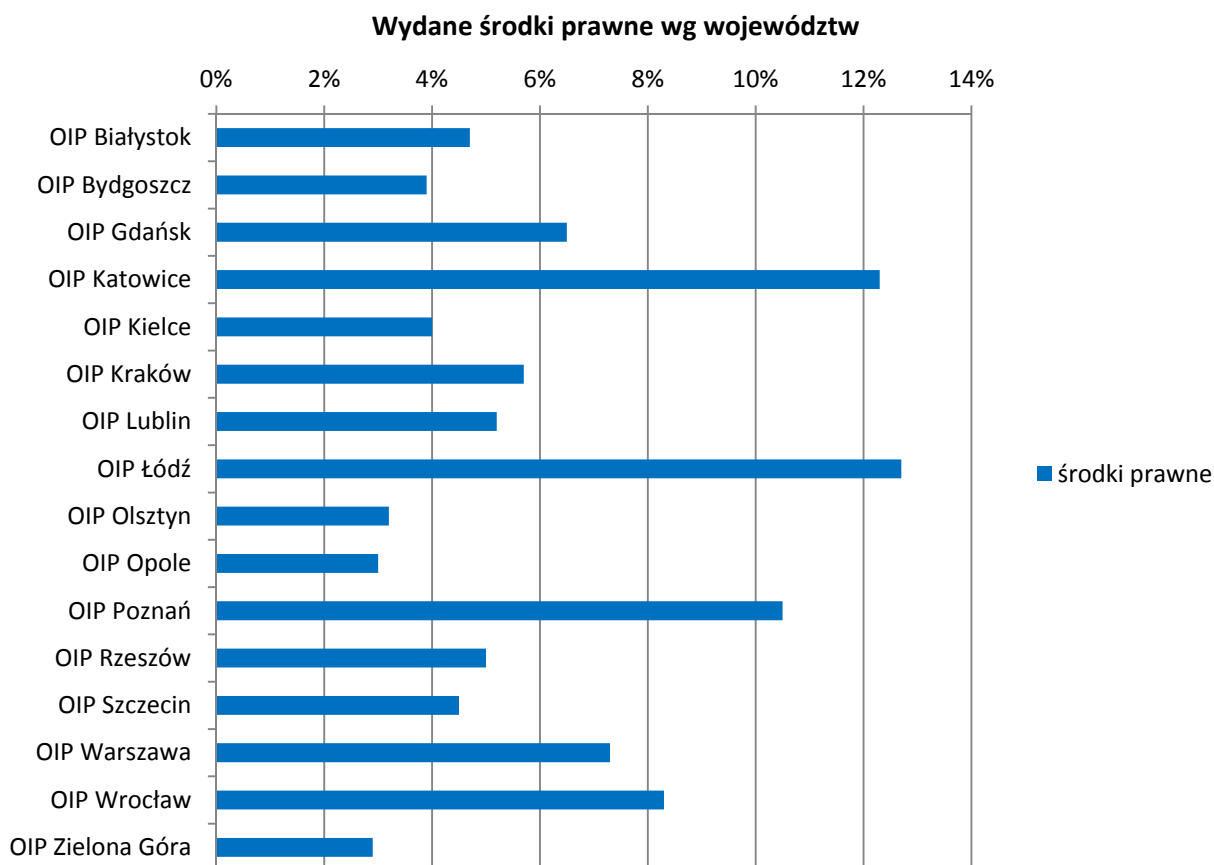
Niepokojąca jest utrzymująca się na wysokim poziomie skala nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, ponieważ przekłada się to na prawidłowość ustalania wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń związanych z pracą.

Najwięcej nieprawidłowości w zakresie czasu pracy ujawniono w mikroprzedsiębiorstwach, nie należy jednakże zapominać, że w nich prowadzono także większość (54%) kontroli.

Wydane wnioski wg struktury zatrudnienia w kontrolowanych podmiotach



Najwięcej nieprawidłowości w omawianym zakresie ujawnianych jest na terenie działania okręgowych inspektoratów pracy, które prowadziły najwięcej kontroli dotyczących czasu pracy.



W ocenie inspektorów pracy ujawnione naruszenia przepisów wynikały na ogół ze świadomego działania pracodawców podejmowanego najczęściej w celu ograniczenia kosztów prowadzenia działalności. Pracodawcy realizując ten cel starają się obniżyć koszty zatrudnienia, głównie poprzez redukcję etatów, co z kolei prowadzi do konieczności prowadzenia działalności przy zmniejszonej obsadzie personalnej. Ten stan jest przyczyną niezapewnienia pracownikom odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak i konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, w tym powyżej limitu przeciętnie tygodniowego, czy też z naruszeniem przepisów o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. W takich przypadkach, pracodawcy często decydują się na nieprowadzenie ewidencji czasu pracy w celu ukrycia faktycznych godzin pracy i związanych z nimi dodatkowych świadczeń.

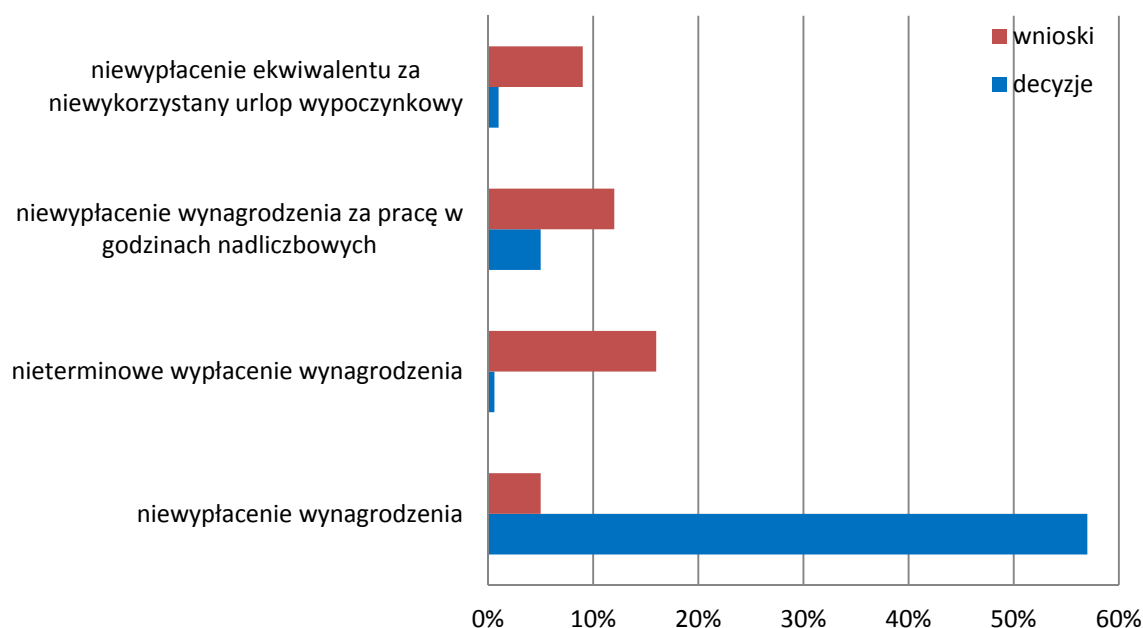
Należy zaznaczyć, że pracodawcy podejmując takie działania i naruszając przepisy o czasie pracy często wykorzystują brak znajomości przepisów prawa pracy przez pracowników lub korzystają z tzw. milczącego przyzwolenia pracowników, którzy bojąc się utraty pracy tolerują w trakcie trwania stosunku pracy bezprawne działania pracodawcy. W związku powyższym wiele nieprawidłowości m.in. w zakresie czasu pracy zostaje ujawnionych po zakończonym okresie zatrudnienia, a nie w trakcie trwania stosunku pracy.

Inspektorzy wskazują ponadto, że częstą przyczyną występowania ujawnionych nieprawidłowości jest także niedostateczna znajomość uregulowań dotyczących czasu pracy bądź ich nieprawidłowa interpretacja.

Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy

Kontrole wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy także stanowią jeden z priorytetów Urzędu. Kwestie te podlegają kontroli zarówno w ramach działań ukierunkowanych na sprawdzenie tej problematyki, jak i przy okazji innych kontroli, w tym związanych z rozpatrywaniem skarg.

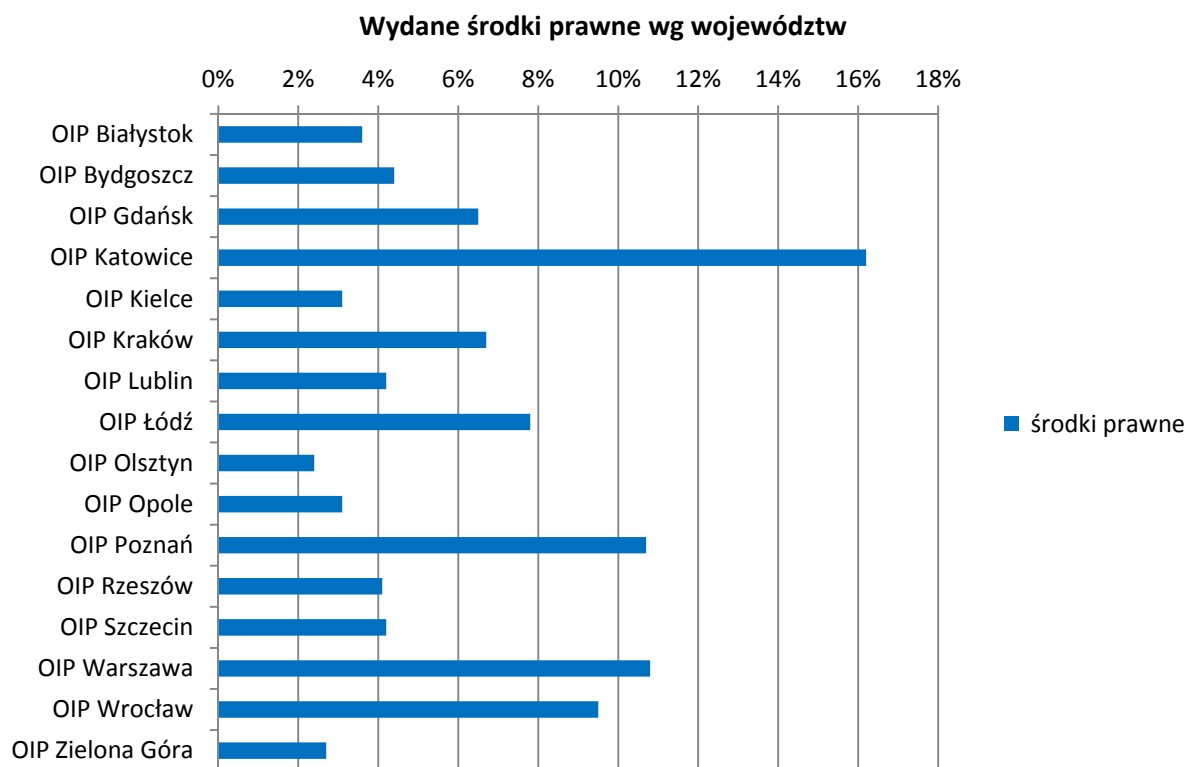
Dominujące nieprawidłowości wg wydanych środków prawnych



Najmniej spośród ujawnionych nieprawidłowości dotyczyło ryczałtu za pracę w porze nocnej oraz za pracę w godzinach nadliczbowych, wypłaty dodatku stażowego, potrąceń z wynagrodzenia, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i niebezpiecznych, dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Analiza 8 149 decyzji dotyczących świadczeń pieniężnych wydanych przez inspektorów pracy w ramach wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2011 r. (na łączną kwotę 138,8 mln zł) wskazuje, że średnia kwota należności przypadająca na jednego pracownika wyniosła 1 689 zł. Największą łączną kwotą zaległości wg PKD zanotowano w przetwórstwie przemysłowym (77 mln) i budownictwie (18 mln), zaś najwyższe średnie kwoty przypadające na jednego pracownika wystąpiły w kulturze, rozrywce i rekreacji (4.083 zł), edukacji (3.468 zł) i administracji publicznej (3 371 zł).

Podobnie jak w przypadku kontroli dotyczących czasu pracy, najwięcej nieprawidłowości ujawniono na terenie działania okręgowych inspektoratów pracy, które przeprowadziły najwięcej kontroli dotyczących omawianej problematyki.



Należy zauważyć, że nieprzestrzeganie przez pracodawców przepisów prawa pracy z zakresu wypłaty świadczeń ze stosunku pracy często jest tolerowane przez pracowników z obawy przed utratą pracy. Sytuacja taka ma najczęściej miejsce, gdy z powodu braku środków finansowych pracodawcy wypłacają na bieżąco jedynie wynagrodzenie zasadnicze, niewywiązując się z obowiązku wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, takich jak różnego rodzaju dodatki czy premie. Niejednokrotnie podczas kontroli można też spotkać się z przypadkami wypłacania wynagrodzenia w ratach. Informacje o nieprawidłowościach w zakresie wypłaty należności pracowniczych zgłaszane są często dopiero po ustaniu zatrudnienia przez pracowników, którzy chcąc doprowadzić do wyegzekwowania zaległych świadczeń zwracają się o pomoc do inspektorów pracy.

Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że nieprawidłowości w zakresie wypłaty należności pracowniczych występują przede wszystkim w małych zakładach pracy (zatrudniających do 49 pracowników), w których pracodawcy sami zajmują się zagadnieniami kadrowo-płacowymi lub powierzają je pracownikom nieposiadającym odpowiednich kwalifikacji i nieznającym lub niewłaściwie interpretującym przepisy określające zasady obliczania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Istotny problem stanowią też przypadki faktycznego zaprzestania przez pracodawcę prowadzenia działalności gospodarczej, bez formalnego uregulowania tego stanu zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, a więc bez przeprowadzenia postępowania

upadłościowego lub likwidacyjnego. Sytuacja prawna pracowników, którym nie wypłacono wynagrodzeń, a pracodawca przestał istnieć z dnia na dzień jest bardzo trudna i w praktyce uniemożliwia skuteczne dochodzenie należnych świadczeń.

Ochrona rodzicielstwa

Jak wynika z przeprowadzonych kontroli, pracodawcy są świadomi uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem i starają się ich przestrzegać. Liczba naruszeń przepisów od lat utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Stosunkowo nieznaczny odsetek pracodawców naruszających te przepisy świadczy o ugruntowanej znajomości praw kobiet i mężczyzn opiekujących się dziećmi.

Najwięcej stwierdzonych naruszeń dotyczyło braku wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet lub jego nieprawidłowego sporządzenia (w tym zakresie wydano 31% środków prawnych, spośród wszystkich dotyczących tej problematyki, w stosunku do 436 pracodawców). Jednakże zatrudnianie kobiet przy wyżej wymienionych pracach ujawniono jedynie u 29 pracodawców.

Pracodawcy zobowiązani do ustalenia regulaminu pracy traktowali obowiązek wprowadzenia wykazu prac wzbronionych w sposób formalny, tj. kopiowali rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet i dołączali do regulaminu. Bardzo często w regulaminie pracy spotykano ogólny zapis „nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, zamieszczonych w rozporządzeniu...” Pracodawcy argumentowali, że skoro wykaz prac wzbronionych kobietom określają powszechnie obowiązujące przepisy rozporządzenia, powielanie ich poprzez zamieszczanie tego samego wykazu w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy jest zbędne. Wydaje się, iż przepisy regulujące to zagadnienie nie funkcjonują zgodnie z intencją ustawodawcy, a kierowane do pracodawców wystąpienia nie przynoszą oczekiwanych rezultatów.

Pozostałe nieprawidłowości miały charakter incydentalny.

W związku z nowelizacjami przepisów Kodeksu pracy dokonanymi w latach 2009 - 2010 dotyczącymi uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem daje się zauważyć wzrost zainteresowania pracowników przepisami dotyczącymi urlopu ojcowskiego, macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, możliwością wnioskowania przez rodziców (opiekunów) uprawnionych do urlopu wychowawczego o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym korzystaliby z takiego urlopu. Przepisy te są coraz częściej wykorzystywane i sprawnie stosowane w praktyce. Przy okazji obserwuje się stopniową zmianę panującej tradycji i ugruntowanego zwyczaju; pewne prawa i obowiązki - jak sprawowanie opieki nad niemowlęciem i małym dzieckiem - postrzegane do tej pory jako przynależne jedynie kobietom, są przejmowane również przez mężczyzn.

Zatrudnianie młodocianych

Wyniki kontroli wskazują, że prowadzone od kilku lat kontrole i działania popularyzacyjno – informacyjne w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych przynoszą pozytywne rezultaty i stan przestrzegania przez pracodawców przepisów o ochronie pracy młodocianych ulega w wielu obszarach stopniowej poprawie. Niewielka jest skala nieprawidłowości w zakresie wypłacania młodocianym wynagrodzenia (w tym zakresie wydano jedynie 43 decyzje płacowe oraz 16 wniosków u 31 pracodawców) czy też udzielania młodocianym pierwszego urlopu wypoczynkowego (108 wniosków u 103 pracodawców). Najczęściej ujawnianą nieprawidłowością był brak lub niewłaściwie sporządzony wykaz stanowisk i prac wzbronionych młodocianym (u 373 pracodawców) oraz brak lub niewłaściwie opracowany wykaz stanowisk i rodzajów prac dozwolonych dla potrzeb odbycia przygotowania zawodowego (u 313 pracodawców). Natomiast zatrudnianie 37 młodocianych przy pracach wzbronionych ujawniono jedynie u 23 pracodawców.

Urlopy pracownicze

W 2011 r., podobnie jak w latach ubiegłych, najczęściej ujawnianą nieprawidłowością było nieudzielanie urlopów wypoczynkowych do końca I kwartału następnego roku (w tym zakresie wydano ponad 37% wniosków dotyczących problematyki urlopów wypoczynkowych). Z kolei blisko 19% wniosków dotyczyło nieprawidłowego dzielenia urlopów na części tak, iż żadna z nich nie obejmowała co najmniej 14 dni wypoczynku. Pozostałe wnioski dotyczyły głównie nieprawidłowego ustalania wymiaru kolejnego urlopu (prawie 7%) oraz nieprawidłowego ustalania bądź nieustalania planu urlopów (5%). Stosunkowo rzadko ujawniano nieprawidłowości w zakresie ustalania prawa do urlopu (3% wniosków) czy urlopu bezpłatnego.

Najwięcej nieprawidłowości w zakresie urlopów pracowniczych ujawniono w zakładach zatrudniających od 10 - 49 zatrudnionych (43% wniosków dotyczących tej problematyki) oraz w zatrudniających do 9 osób (blisko 1/3 wniosków). Spośród kontrolowanych branż uchybienia występowały najczęściej w sektorze handel i naprawy (prawie 30% wniosków) oraz przetwórstwo przemysłowe (23%).

II. Przestrzeganie przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Przygotowanie do pracy

Właściwe, zgodne z przepisami, przygotowanie pracowników i pracodawców do wykonywania i organizowania pracy w sposób bezpieczny i higieniczny odgrywa kluczową rolę w zapobieganiu wypadkom i chorobom zawodowym. Niestety, nieprawidłowości w tym obszarze stwierdzono podczas 58% wszystkich kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzonych w 2011 r, a decyzje nakazujące usunięcie tych nieprawidłowości stanowiły 16% wszystkich decyzji nakazowych dotyczących bhp wydanych w 2011 r. Skala nieprawidłowości była znacznie większa w mniejszych zakładach pracy (do 49 zatrudnionych), a także w takich branżach, jak: handel i naprawy, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, przetwórstwo przemysłowe budownictwo.

Rola szkolenia w dziedzinie bhp jest wiodąca w przygotowaniu pracowników i pracodawców do pracy. Pracodawcy nie w pełni ją jednak doceniają, a nawet lekceważą, o czym świadczy duża skala nieprawidłowości dotycząca tego zagadnienia stwierdzona podczas kontroli. Prawie połowa nieprawidłowości w obszarze przygotowania do pracy dotyczyła właśnie szkolenia pracowników w dziedzinie bhp (84 tys. pracowników nie było przeszkolonych właściwie), a 13% - szkolenia pracodawców.

Nieprawidłowości polegające na dopuszczeniu pracowników do pracy bez wymaganych kwalifikacji zawodowych stanowiły natomiast 4% (pracodawcy dopuścili do pracy ponad 4 tys. pracowników nieposiadających wymaganych kwalifikacji). Inspektorzy pracy nakazali skierować tych pracowników do innych prac, niewymagających kwalifikacji.

Ważnym elementem ochrony zdrowia pracowników są profilaktyczne badania lekarskie. Mają one zapobiegać dopuszczeniu do pracy w określonych warunkach osób, które nie powinny jej wykonywać, ze względu na przeciwwskazania związane ze stanem zdrowia.

Brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie stanowiły 24% nieprawidłowości w zakresie przygotowania do pracy.

Pracodawca kierując pracowników na badania, ma obowiązek przekazania lekarzowi informacji o występowaniu na stanowiskach pracy czynników szkodliwych i warunków uciążliwych oraz przedstawienia aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, przeprowadzonych na tych stanowiskach. Dokonana zazwyczaj na tej podstawie przez lekarza analiza zagrożeń wpływa na częstotliwość oraz zakres badań profilaktycznych, w tym ewentualną potrzebę konsultacji lekarzy specjalistów oraz dodatkowe badania diagnostyczne.

Niestety, pracodawca nie ma obowiązku wystawiania skierowania na badanie w dwóch egzemplarzach, z których jeden pozostawałby w aktach osobowych pracownika. Z reguły uniemożliwia to inspektorom pracy kontrolę prawidłowości tych skierowań w zakresie danych o warunkach pracy. Podkreślić należy, że brak otrzymania przez lekarza pełnej informacji od pracodawcy przekłada się na decyzję o zakresie badań i wówczas nie zawsze są one adekwatne do rodzaju zagrożeń i uciążliwości występujących w miejscu pracy.

Ocena ryzyka zawodowego

Obowiązkiem pracodawcy, którego realizacja przekłada się bezpośrednio na poprawę warunków pracy jest przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego. Niestety, podczas 29% kontroli w zakresie bhp stwierdzono nieprawidłowości w dokonaniu tej oceny (brak lub niewłaściwie przeprowadzona). Liczba decyzji dotyczących oceny ryzyka zawodowego stanowiła 6% ogólnej liczby wydanych decyzji nakazowych w obszarze bhp. Skala nieprawidłowości w poszczególnych grupach wielkości zakładów pracy była podobna (zbliżona), natomiast najwięcej nieprawidłowości w tym zakresie odnotowano w branżach: przetwórstwo przemysłowe, handel i naprawy.

Ponad połowa decyzji wydanych w zakresie oceny ryzyka zawodowego dotyczyła niedopełnienia przez pracodawców obowiązku przeprowadzenia takiej oceny na wszystkich stanowiskach pracy lub dla wszystkich wykonywanych w przedsiębiorstwie prac. Oznacza to, że pracodawcy często wybierali do oceny tylko łatwe do wyodrębnienia prace pomijając np. ręczne prace transportowe towarzyszące innym rodzajom prac, prace w kontakcie z czynnikami chemicznymi, prace w narażeniu na hałas, stanowiska pracy biurowej, dla oceny których ustawodawca ustalił szczegółowe wymagania w przepisach wykonawczych do Kodeksu pracy.

Na podstawie przedstawionych poniżej danych o nieprawidłowościach ujawnionych w toku kontroli można stwierdzić, że pracodawcy najczęściej, oprócz niedokonania oceny ryzyka (na wszystkich stanowiskach pracy lub dla wszystkich wykonywanych w zakładzie prac), uchybiali przepisom w zakresie jego oceny w następujący sposób:

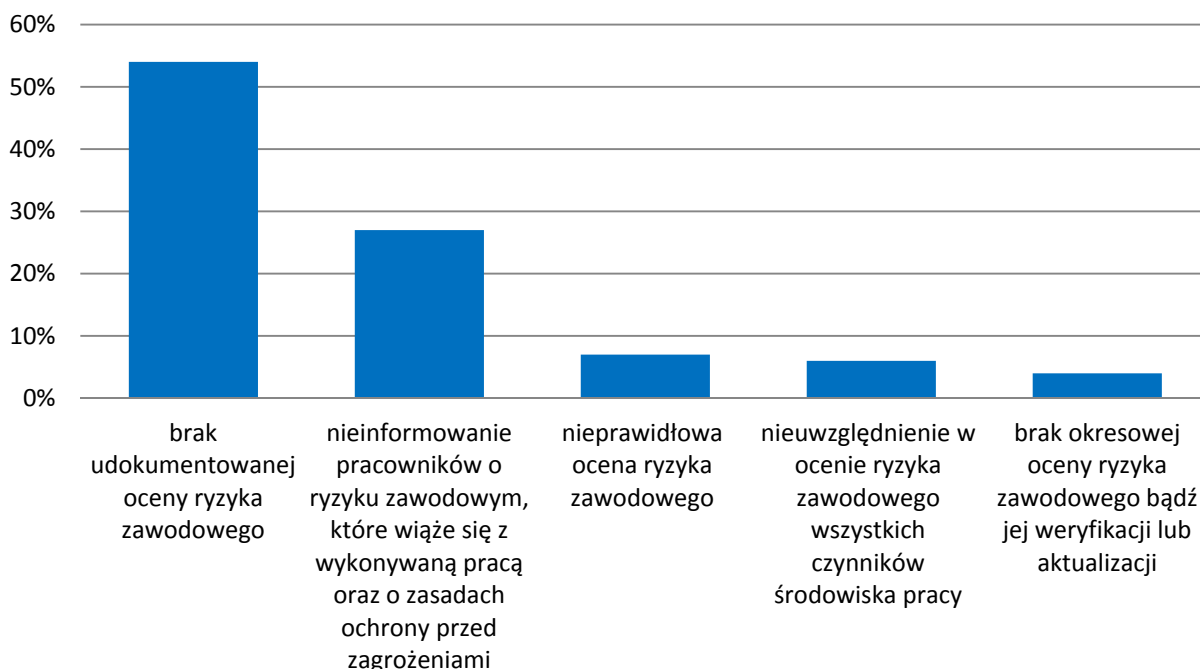
- 1) nie zbierali aktualnych informacji niezbędnych do przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego (np. praczki w pralni szpitalnej, które zajmowały się obsługą pralnic, prasownic, wykonywały ręczne prace transportowe, poza komfortem termicznym, w kontakcie z czynnikami chemicznymi - preparaty chemiczne stosowane w procesie prania na mokro oraz w narażeniu na hałas. Pracodawca nie zapewnił aktualnego spisu niebezpiecznych preparatów chemicznych, nie wytypował ich do pomiarów, nie przeprowadził także pomiarów hałasu, nie dokonał oceny mikroklimatu ani oceny

wydatku energetycznego ponoszonego przez pracownice, co uniemożliwiło prawidłowe zidentyfikowanie zagrożeń);

- 2) nie rozpoznawali wszystkich zagrożeń (i czynników je powodujących), co skutkowało brakiem oceny ryzyka powodowanego danym zagrożeniem (np. pracownicy budowlani – w pracy których nie zidentyfikowano zagrożeń ergonomicznymi czynnikami ryzyka, wynikających z postawy przyjmowanej podczas pracy, obciążenia zewnętrznego (ręczne przenoszenie materiałów), ucisku na tkanki (np. wykonywanie pracy w pozycji klęczącej), ewentualnej powtarzalności wykonywanych czynności; drgań mechanicznych przenoszonych przez kończyny górne oraz hałasu pochodzącego od ręcznych pilarek łańcuchowych; czynników chemicznych, w tym rozpuszczalników, smoły, cementu, itp.);
- 3) dokonywali oceny ryzyka powodowanego przez poszczególne czynniki bez odniesienia się do źródeł występowania tych czynników i faktycznie stosowanych dotychczas środków ograniczających zagrożenia.

Jednym z bardziej niepokojących problemów jest fakt nieinformowania pracowników o stwierdzonych zagrożeniach, wynikającym z nich ryzyku zawodowym oraz sposobach ochrony przed negatywnymi skutkami oddziaływania tych zagrożeń na człowieka.

Odsetek decyzji regulujących nieprawidłowości w wybranych zagadnieniach dotyczących problematyki oceny ryzyka zawodowego



Ocena ryzyka zawodowego jest postrzegana przez pracodawców jako jednorazowe wypełnienie obowiązku prawnego, nie zaś jako źródło wiedzy o rodzaju i charakterze zagrożeń. Świadczy to o niezrozumieniu przez pracodawców celowości dokonywania oceny ryzyka, jakim

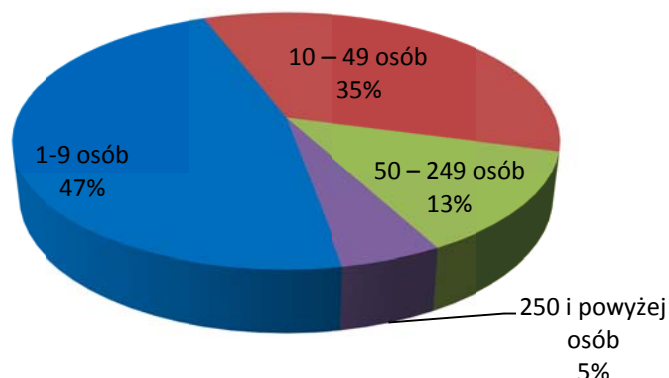
jest stała poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy i wykorzystaniu go jako narzędzia umożliwiającego pełną identyfikację zagrożeń i ustalenie prawidłowych działań w celu ich wyeliminowania lub ograniczania oddziaływania. Wzbudzeniu świadomości pracodawców w zakresie korzyści płynących ze zintegrowania zarządzania ryzykiem w działalność całej organizacji nie pomaga także publikowanie szablonowych kart oceny ryzyka zawodowego. Stosowane są one przez pracodawców bez jakiegokolwiek dostosowania ich do panujących w konkretnym zakładzie warunków pracy. Innym problemem jest brak fachowców przygotowanych merytorycznie i posiadających doświadczenie w dokonywaniu oceny ryzyka w sposób prosty, zrozumiały dla pracodawców, a jednocześnie przynoszący efekty.

Obiekty i pomieszczenia pracy

Inspektorzy pracy w ramach kontroli wynikających z programu działania sprawdzają przestrzeganie przez pracodawców przepisów bezpieczeństwa i higieny w odniesieniu do obiektów i pomieszczeń pracy, w których praca jest wykonywana. Kontrole obejmują w szczególności dostosowanie obiektów i pomieszczeń pracy do używanych technologii, spełnianie przez obiekty i pomieszczenia wymagań kubaturowo-przestrzennych, stan techniczny elementów budowlanych użytkowanych pomieszczeń wynikający z bieżącej eksploatacji, stan higieniczno-sanitarny pomieszczeń.

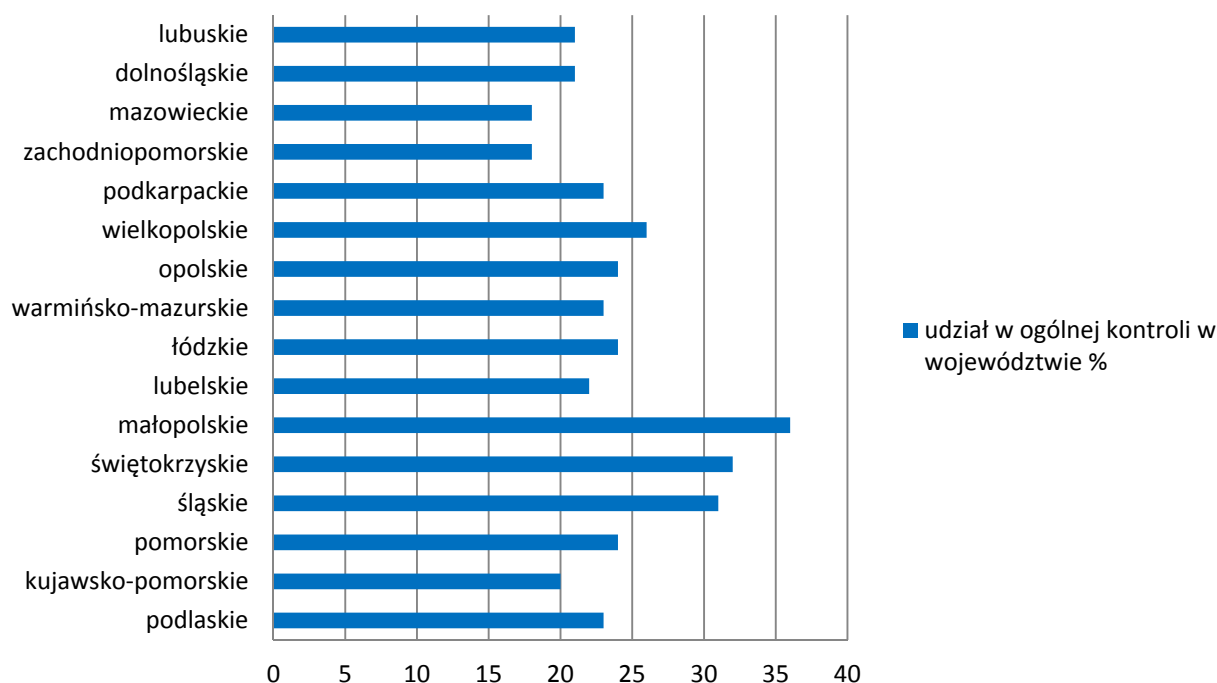
Nieprawidłowości dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy w 2011 roku stwierdzono w 24% kontroli z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym w 7 355 kontrolach w tzw. mikro zakładach, zatrudniających 1 – 9 osób, w 5 340 kontrolach małych zakładów (10 – 49 osób), w 1 970 kontrolach w zakładach zatrudniających 50 – 249 osób oraz w 737 zakładach zatrudniających 250 lub więcej osób.

Kontrole, w których wystąpiły nieprawidłowości w zakresie obiektów i pomieszczeń pracy w zależności od wielkości zakładu



Najczęściej problemy dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy identyfikowane były na terenie województwa małopolskiego (w 36% kontroli w omawianym obszarze), najrzadziej na terenie województw zachodniopomorskiego i mazowieckiego (po 18% kontroli).

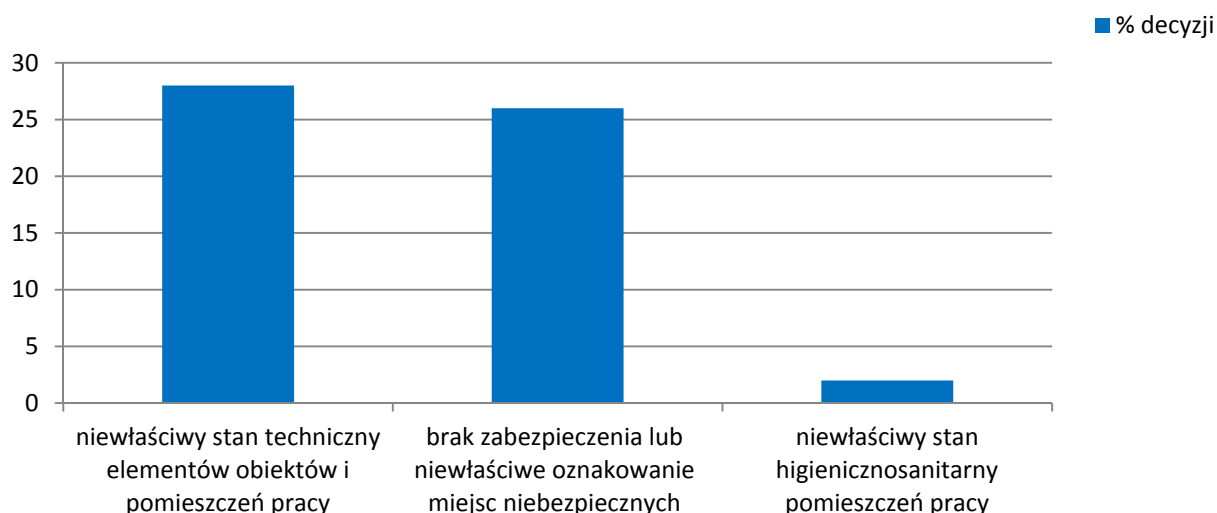
Udział kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości w zakresie obiektów i pomieszczeń pracy w ogólnej liczbie kontroli w poszczególnych województwach



Nieprawidłowości z ww. zakresu występowały najczęściej w zakładach sklasyfikowanych w działalności: budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, handel i naprawy.

Występujące naruszenia uregulowano wydając 26 580 środków prawnych, w tym 25 942 decyzje i 638 wystąpień. Poprawa warunków pracy, na skutek dostosowania obiektów i pomieszczeń do wymagań przepisów prawa, objęła 255 069 pracujących.

Odsetek wydanych decyzji regulujących wybrane nieprawidłowości w odniesieniu do obiektów i pomieszczeń pracy



Znacząca liczba zastrzeżeń odnosiła się do niewłaściwego stanu technicznego elementów budowlanych, wynikającego z naturalnego ich zużycia w trakcie użytkowania i braku konserwacji. Stwierdzono je w 31% kontroli, w których wystąpiły nieprawidłowości w zakresie obiektów i pomieszczeń pracy. Uchybienia w tej grupie kontrolowanych zagadnień dotyczyły najczęściej stanu ścian i posadzek/podłóg (44%). Były to ubytki lub nierówności posadzek, uszkodzone ściany lub zniszczone powłoki malarskie w pomieszczeniach. Duża liczba naruszeń dotyczyła również stanu technicznego schodów, pochylni i pomostów (20%) oraz okien, drzwi i bram (20%). Stwierdzano brak lub nieprawidłowe balustrady ochronne przy schodach i pomostach oraz ubytki lub nierówności schodów lub pochylni, a także nieszczelną, wypaczoną stolarkę okienną lub drzwiową, uszkodzone urządzenia i mechanizmy okien, drzwi lub bramy niejednokrotnie stwarzające zagrożenie urazem. Decyzje nakazowe odnoszące się do niewłaściwego stanu technicznego elementów budowlanych stanowiły 28% ogółu decyzji normujących warunki w zakresie obiektów i pomieszczeń.

Stwierdzano również brak lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych, w których występowało ryzyko kolizji z przeszkodami, potknięcia się, upadku lub uderzenia, takich jak obniżenia stropów, różnice w poziomach powierzchni występujące na drogach komunikacyjnych. Nieprawidłowości tego rodzaju miały miejsce w 30% kontroli, w których wystąpiły nieprawidłowości w zakresie obiektów i pomieszczeń pracy, zaś wydane decyzje stanowiły 26% wszystkich wydanych w przedmiotowym zakresie.

Niewielka liczba zastrzeżeń wiązała się z niewłaściwym stanem higienicznosanitarnym pomieszczeń pracy. Ujawniło je w 2% kontroli dotyczących obiektów i pomieszczeń pracy.

Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne

Celem kontroli było ograniczenie zagrożeń zarówno wypadkowych, jak i związanych z chorobami zawodowymi głównie podczas wykonywania prac budowlanych i prac w narażeniu na czynniki chemiczne. Były one ukierunkowane na kluczowe zagrożenia związane ze specyfiką danej branży. Na poziom bezpieczeństwa w zakładach różnych branż, gdzie występowały różnorodne procesy technologiczne lub procesy pracy (w tym prace szczególnie niebezpieczne), składał się cały wachlarz uwarunkowań, w tym związanych z wprowadzeniem nowych technologii, a także przemianami własnościowo-organizacyjnymi w ostatnich latach.

Kontynuowane przez PIP w 2011 roku, wzorem lat poprzednich, działania zmierzały do trwałej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w tej dziedzinie.

W 2011 roku kontrole w branży budowlanej ukierunkowywane były na te rodzaje robót, które charakteryzowały się wyjątkowo dużą liczbą stwierdzonych podczas wcześniejszych kontroli nieprawidłowości lub nasileniem zdarzeń wypadkowych. Były to zatem prace na wysokości, w tym na rusztowaniach i dachach oraz prace ziemne i w wykopach.

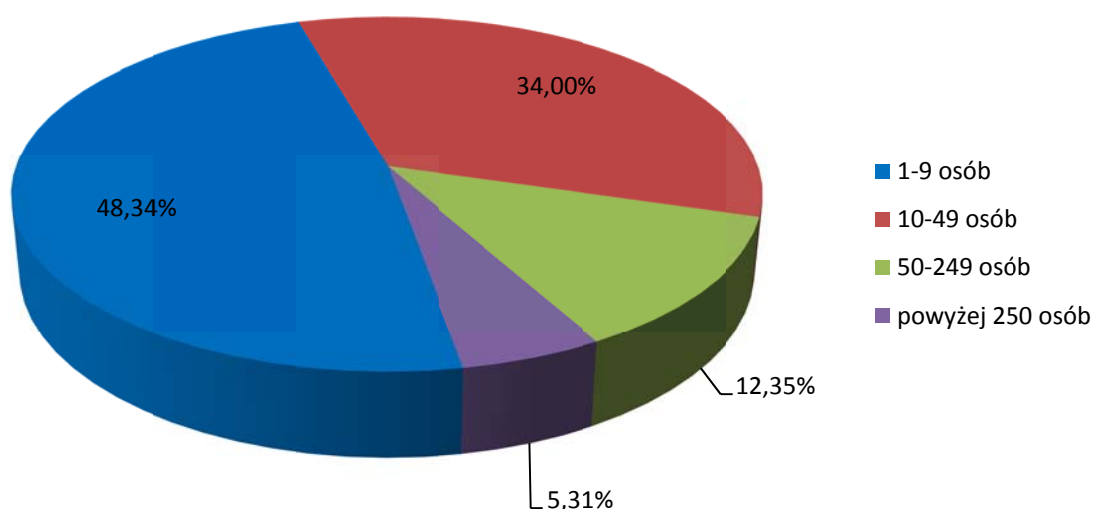
Z kolei kontrole dotyczące czynników chemicznych uwzględniały nowe unijne wymagania w zakresie dokumentacji, oznakowania i dostępu do informacji o chemikaliach. Podczas kontroli zwracano szczególną uwagę na przypadki stwierdzonych chorób zawodowych, które to mogły być efektem narażenia pracujących na niebezpieczne chemikalia.

W ogólnej liczbie kontroli z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy kontrole dotyczące stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych stanowiły 31%. W ich wyniku wydano 43 526 decyzji, co stanowiło 14% ogółu decyzji wydanych w zakresie bhp. Analiza występujących nieprawidłowości w przedmiotowym zakresie według branż PKD pozwala na stwierdzenie, że najwięcej nieprawidłowości wystąpiło w budownictwie (22 039 decyzji), przetwórstwie przemysłowym (8 167 decyzji) oraz w sektorze handlu i napraw (6 205 decyzji). Potwierdza to obserwowaną na rynku tendencję dynamicznego rozwoju tych sektorów w kraju.

W efekcie kontroli dotyczących szczegółowych zagadnień takich jak na przykład: obowiązki pracodawcy w zakresie substancji i preparatów chemicznych, prac szczególnie niebezpiecznych oraz procesów technologicznych w budownictwie wydano łącznie 22 844 decyzje będące w kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy, co skutkowało likwidacją zagrożeń dla 342 483 pracowników.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, że najwięcej kontroli w zakresie stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych przeprowadzono u pracodawców zatrudniających od 1 do 9 pracowników (10 039 kontroli), gdzie wydano 21 042 decyzje w ww. zakresie. Najmniej kontroli było w zakładach zatrudniających 250 i powyżej 250 osób (944 kontrole) w trakcie których wydano 2 311 decyzji. Tak otrzymane proporcje wiążą się z coraz liczniejszą w gospodarce narodowej grupą podmiotów zaliczanych do małych i średnich przedsiębiorstw (tzw. MSP).

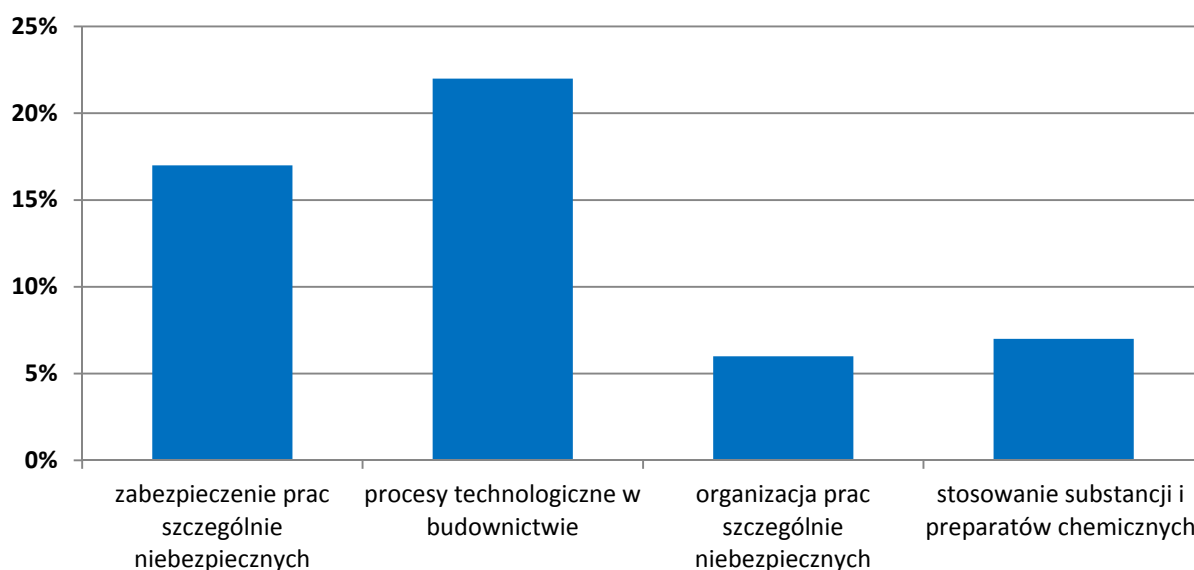
Odsetek decyzji regulujących nieprawidłowości w odniesieniu do stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych według wielkości podmiotu



W ogólnej liczbie decyzji wydanych w związku ze stwierdzeniem nieprawidłowości w zakresie stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych największy odsetek stanowią decyzje dotyczące procesów technologicznych w budownictwie (22%) oraz zabezpieczenia prac szczególnie niebezpiecznych (w tym związanych z chemikaliami) (17%) i ich organizacji (6%).

Najwięcej decyzji w zakresie stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych dotyczyło procesów technologicznych w budownictwie (9 624) wydanych w 6 305 kontrolach, ponadto 7 593 decyzje regulowały nieprawidłowości związane z zabezpieczeniem prac szczególnie niebezpiecznych (wydane w 4 917 kontrolach), 2 966 decyzji wydanych w 2 047 kontrolach regulowało nieprawidłowości przy stosowaniu substancji i preparatów chemicznych (w tym produktów biobójczych) oraz procesów pracy szczególnie szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych, a 2 661 decyzji wydanych w 2 164 kontrolach odnosiło się do organizacji prac szczególnie niebezpiecznych.

Odsetek wydanych decyzji regulujących wybrane nieprawidłowości w odniesieniu do stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych

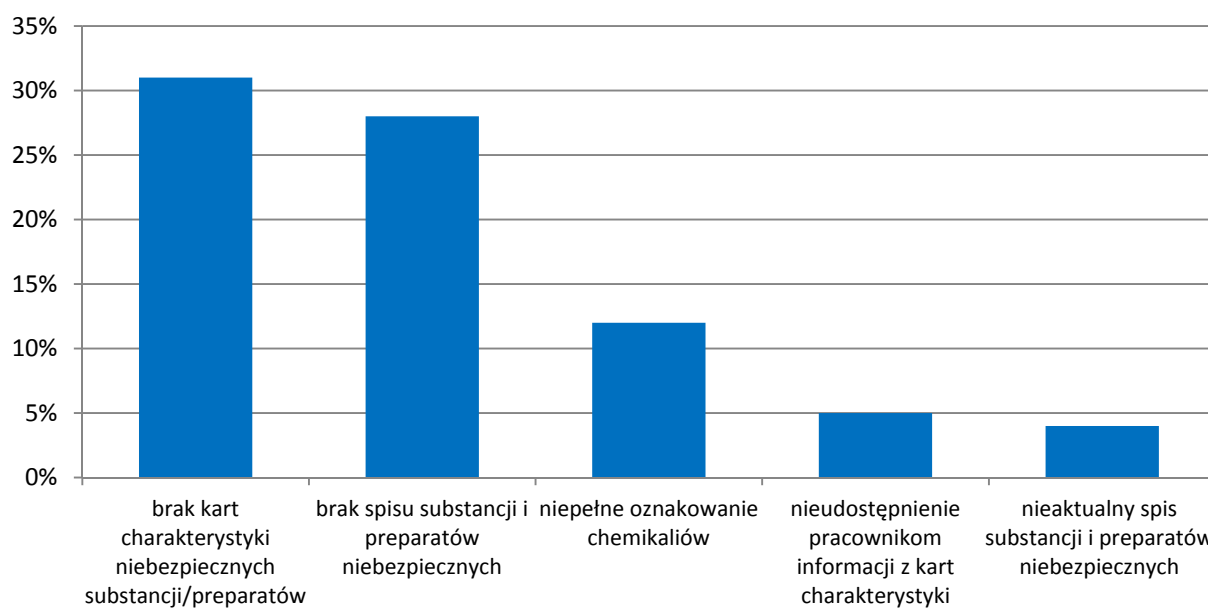


Natomiast najwięcej decyzji w zakresie stosowania substancji i preparatów chemicznych oraz procesów pracy szczególnie szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych dotyczyło braku kart charakterystyki substancji i preparatów niebezpiecznych (882), a w przypadku posiadania tych kart w zakładzie - niedostępności pracownikom informacji w nich zawartych, co uregulowano 150 decyzjami. Pracodawcy nie posiadali spisu substancji i preparatów niebezpiecznych – wydano 793 decyzje, a nieaktualny spis ww. chemikaliów wystąpił w 124 przypadkach. Również oznakowanie substancji i preparatów chemicznych nie umożliwiała pełnej ich identyfikacji, co uregulowano 326 decyzjami. W wyniku wydanych środków prawnych zlikwidowano zagrożenia dla 23 766 pracowników.

Mimo długiego już okresu obowiązywania przepisu nakładającego na pracodawców obowiązek posiadania w zakładzie kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, pracodawcy nadal nie wywiązują się z tego obowiązku. Od lat ww. przepis traktowany jest jako jedno ze zbędnych wymagań formalnoprawnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a często także nadal występuje niewiedza w tym zakresie – w szczególności w mniejszych zakładach. Argumentacja pracodawców, że wymóg spisu substancji i preparatów niebezpiecznych jest formalnością i nie wpływa bezpośrednio na bezpieczeństwo pracujących, nie może znaleźć zrozumienia. Bowiernie posiadanie przez zakład spisu chemikaliów jest podstawową daną pozwalającą na usystematyzowanie posiadanych zasobów chemikaliów, a co się z tym wiąże na spełnienie wymagań bhp dla każdego z nich oraz na ewentualne prawidłowe reagowanie w sytuacjach awaryjnych.

Również oznakowanie substancji i preparatów chemicznych w sposób umożliwiający ich identyfikację pozwala na podjęcie właściwych i skutecznych działań ograniczających ryzyko związane z narażeniem na chemikalia, jak też umożliwia właściwą reakcję w przypadku zdarzeń wymagających akcji ratunkowych.

Odsetek decyzji regulujących nieprawidłowości w odniesieniu do stosowanych substancji i preparatów chemicznych oraz procesów pracy szczególnie szkodliwych lub niebezpiecznych

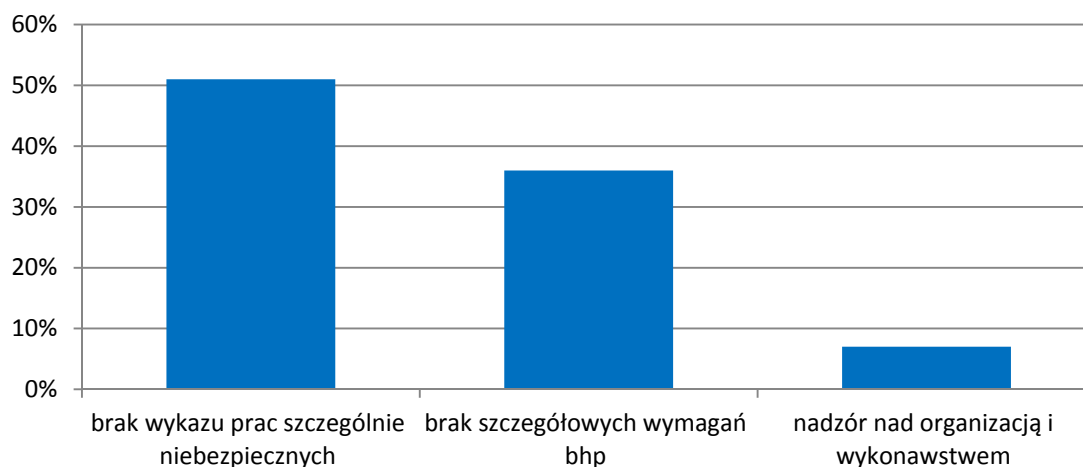


Odnosnie do organizowania prac szczególnie niebezpiecznych (z wyjątkiem prac wykonywanych przy urządzeniach i instalacjach energetycznych) w 1 346 przypadkach stwierdzono brak wykazu tego typu prac, natomiast w 962 przypadkach nie określono szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, co uregulowano decyzjami nakazowymi. Dotyczyło to np. wykonywania prac na dachach, przy usuwaniu i naprawie wyrobów budowlanych zawierających azbest, rozbiórki obiektów budowlanych oraz robót wykonywanych w pobliżu linii kolejowych. Odnosnie zagrożeń chemicznych wiązało się to przykładowo z chemikaliami o właściwościach żrących i toksycznych i dotyczyło zarówno surowców, półproduktów lub innych substancji/preparatów używanych w procesach technologicznych, transporcie i magazynowaniu.

Również nadzór nad organizacją i wykonawstwem prac szczególnie niebezpiecznych wiązał się z wydaniem środków prawnych przez PIP (183 decyzje).

W wyniku wydanych środków prawnych zlikwidowano zagrożenia dla 33 137 pracowników.

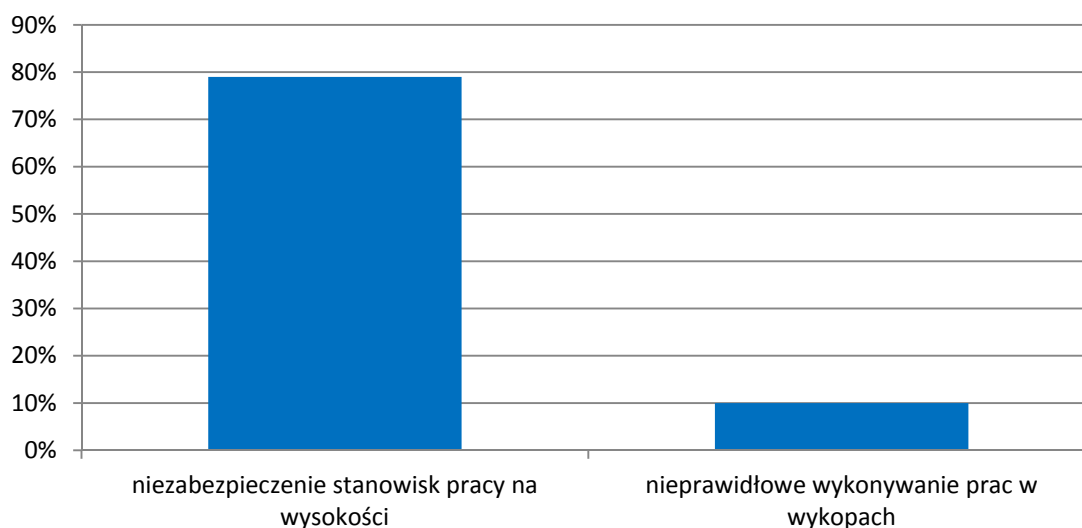
Odsetek decyzji regulujących nieprawidłowości w odniesieniu do organizacji prac szczególnie niebezpiecznych



W zakresie zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych znacząca liczba środków prawnych (6 019 decyzji) dotyczyła niewłaściwie zabezpieczonych stanowisk pracy na wysokości. Na uwagę zasługuje również niewłaściwe wykonywanie prac w wykopach, gdzie nieprawidłowości uregulowano w 994 przypadkach. W wyniku wydanych środków prawnych zlikwidowano zagrożenia dla 45 916 pracowników.

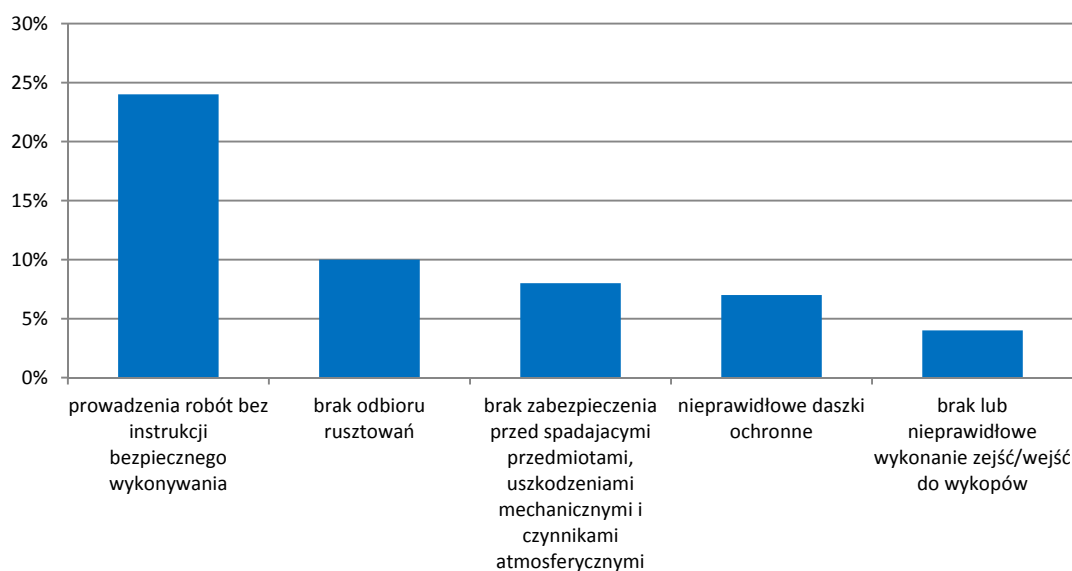
W szczególności należy tu wymienić prace wykonywane na tzw. rusztowaniach warszawskich, przy krawędziach stropu i betonowania wysokich elementów konstrukcyjnych mostów. Istotne w tym zakresie były także stanowiska pracy, na których mogły wydzielać się substancje toksyczne lub palne.

Odsetek decyzji regulujących nieprawidłowości w odniesieniu do zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych



Odnośnie do prowadzenia procesów technologicznych w budownictwie najczęściej nieprawidłowości dotyczyły prowadzenia robót bez instrukcji bezpiecznego wykonywania robót (2 323 decyzje). Ponadto 988 decyzji odnosiło się do eksploataowania rusztowań bez odbioru, 770 decyzji dotyczyło stanowisk pracy niezabezpieczonych przed spadającymi przedmiotami, uszkodzeniami mechanicznymi i czynnikami atmosferycznymi oraz 674 decyzjami uregulowano nieprawidłowości związane z niewykonaniem, bądź nieprawidłowym wykonaniem daszków ochronnych nad drogami komunikacyjnymi. 347 decyzji w ww. zakresie dotyczyło braku lub nieprawidłowo rozmieszczonych i wykonanych zejść/wejść do wykopów. W wyniku wydanych środków prawnych zlikwidowano zagrożenia dla 47 793 pracowników.

Odsetek decyzji regulujących nieprawidłowości w odniesieniu do prowadzenia procesów technologicznych w budownictwie



Większość kontroli w powyższym zakresie przeprowadzono u mikro i małych przedsiębiorców, bowiem tam na podstawie doświadczeń z poprzednich lat stwierdzano najczęściej nieprawidłowości w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy. Wiązały się one głównie z organizacją i wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych, których dotyczyła znacząca liczba wydanych decyzji.

Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej

Do priorytetów Państwowej Inspekcji Pracy należą kontrole, których celem jest eliminacja zagrożeń generujących choroby zawodowe i inne schorzenia związane z materialnym środowiskiem pracy. Dlatego w wielu kontrolach podejmowana jest problematyka narażenia pracowników na czynniki szkodliwe i uciążliwe. Inspektorzy pracy sprawdzają przede wszystkim, czy pracodawcy podjęli środki bezpieczeństwa, stosowne do

dających się przewidzieć zagrożeń, by zapobiec sytuacjom niebezpiecznym dla zdrowia i życia osób pracujących.

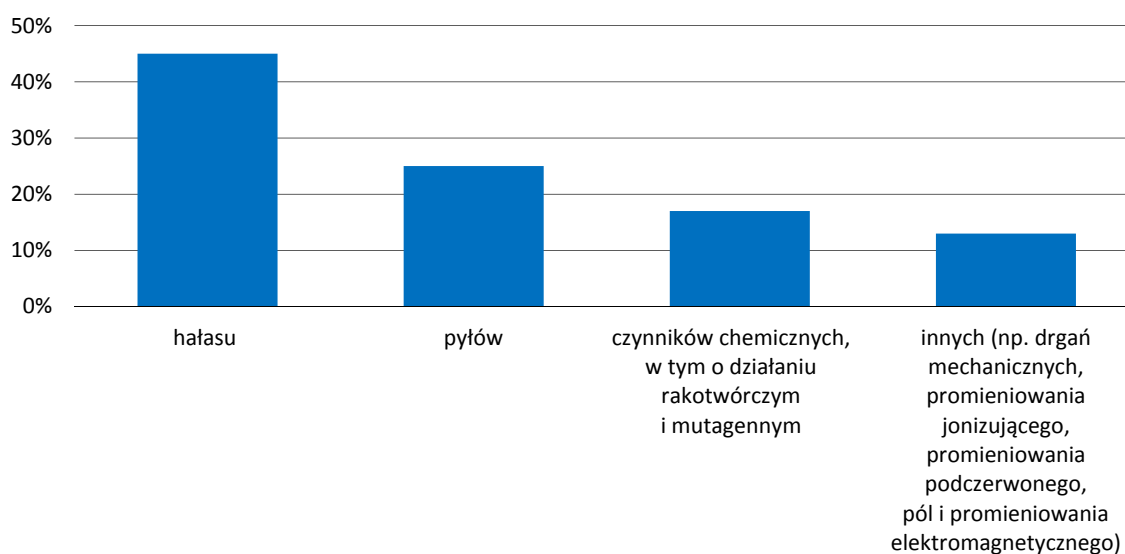
W 2011 r. w przypadku 19% kontroli dotyczących bhp stwierdzono naruszenia przez pracodawców obowiązku zapewnienia ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z oddziaływaniem czynników szkodliwych i uciążliwych, w tym wyposażenia ich w środki ochrony indywidualnej. W ww. zakresie inspektorzy pracy wydali łącznie 17 536 decyzji (ok. 6% wszystkich decyzji dotyczących bhp). Środkami prawnymi objęto 11 132 podmioty. Najwięcej decyzji z tego zakresu inspektorzy pracy wydali w wyniku kontroli podmiotów zatrudniających od 1 do 9 osób (45%) oraz od 10 do 49 osób (35%), ale też w podmiotach tych przeprowadzono najwięcej kontroli bhp w roku ubiegłym (odpowiednio 55% i 28%). Natomiast analiza wyników kontroli według branż wskazuje, że wśród podmiotów, w których kontrola zakończyła się wydaniem decyzji dominowały zakłady przetwórstwa przemysłowego (37% decyzji w omawianym zakresie) i budownictwa (36%). Są to zakłady, gdzie zagrożenia są szczególnie wysokie, stąd podlegają one intensywnym i wszechstronnym formom oddziaływania Państwowej Inspekcji Pracy.

Każdy pracodawca, zgodnie z obowiązującymi przepisami bhp, ma obowiązek ustalić, czy w środowisku pracy występują czynniki powodujące zagrożenia i ocenić ryzyko zawodowe stwarzane przez ten czynnik. W praktyce oznacza to, że pracodawca powinien jakościowo i ilościowo zidentyfikować rodzaje czynników, dla których ustalone zostały wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) i natężeń (NDN).

Wyniki kontroli wskazują jednak, że nie zawsze pracodawcy terminowo i w pełnym zakresie przeprowadzają badania i pomiary tych czynników w środowisku pracy. Ogółem inspektorzy pracy wydali w tym obszarze 3.805 decyzji, które dotyczyły ponad 47 tys. pracowników. Spośród tych decyzji najwięcej odnosiło się do braku pomiarów hałasu (45%), pyłów (25%) oraz czynników chemicznych, także o działaniu rakotwórczym i mutagennym (17%).

Zarówno pracodawcy, jak i służby bezpieczeństwa i higieny pracy mają problem z identyfikacją zagrożeń stwarzanych przez stosowane lub uwalniane w środowisku pracy czynniki chemiczne, fizyczne i pyły. Szczególne trudności sprawia im rozpoznanie, jaki niebezpieczny czynnik chemiczny występuje w środowisku pracy, a także poprawne zidentyfikowanie powodowanych przez niego zagrożeń.

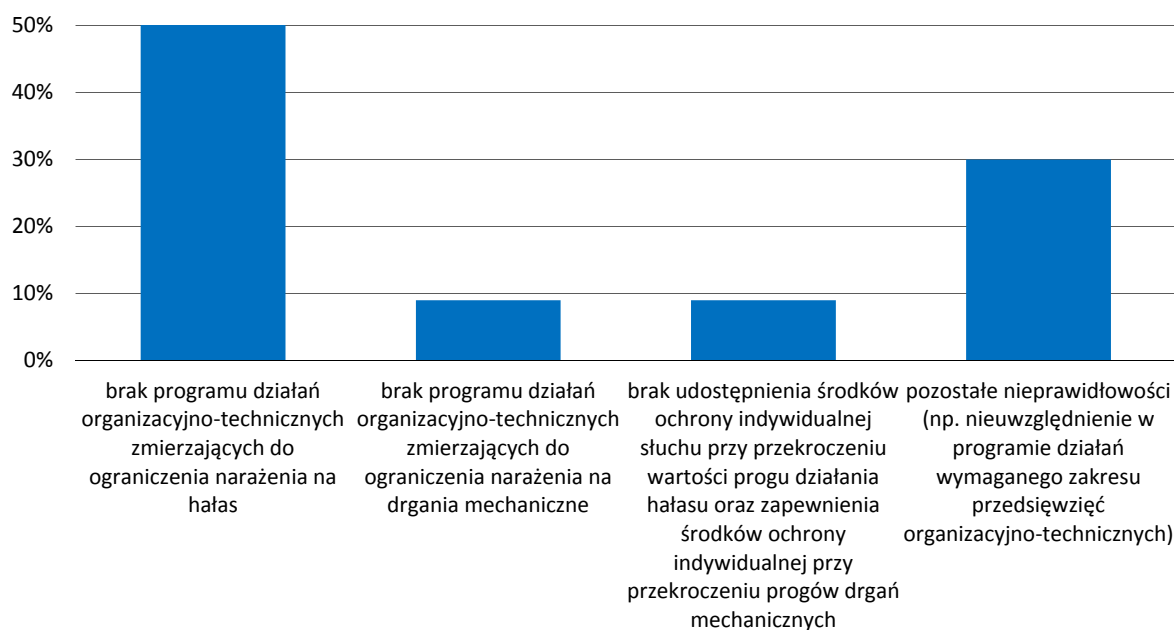
Odsetek decyzji dotyczących braku aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy



Hałas należy do dość powszechnie występujących zagrożeń m.in. w zakładach branży przemysłowej. Źródłem hałasu w kontrolowanych zakładach najczęściej były procesy technologiczne związane z obróbką drewna, metali, laminatów poliestrowo-szklanych, maszyny i urządzenia do produkcji wyrobów tekstylnych, maszyny do produkcji wyrobów betonowych, urządzenia do przerobu produktów spożywczych, obróbki plastycznej wyrobów metalowych, dysze instalacji sprężonego powietrza itd. Hałasowi często towarzyszy występowanie drgań mechanicznych, których źródłem były zwykle młoty hydrauliczne, zagęszczarki, szlifierki, piły. Maszyny i urządzenia niejednokrotnie emitowały do środowiska pracy hałas lub drgania mechaniczne o poziomie przekraczającym najwyższe dopuszczalne natężenie.

Nie wszyscy kontrolowani pracodawcy dopełniali obowiązków zmierzających do ograniczenia lub eliminowania hałasu i drgań mechanicznych zgodnie z *rozporządzeniem 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*.

Odsetek decyzji regulujących nieprawidłowości związane z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne



Wysoka skala nieprawidłowości dotyczyła programów działań organizacyjno-technicznych, które ze względu na osiągnięcie lub przekroczenie wartości NDN powinni opracować kontrolowani pracodawcy. U tych pracodawców, którzy dysponowali programami zastrzeżenia inspektorów pracy w wielu przypadkach budziła ich treść. Były one bowiem zbyt ogólne, bez propozycji rzeczywistych działań dostosowanych do analizy warunków pracy z podaniem terminarza ich realizacji.

Pracodawcy na ogół wywiązują się z obowiązku udostępnienia środków ochrony indywidualnej pracownikom wykonującym pracę w warunkach przekroczenia wartości normatywów higienicznych.

Niestety, wielu pracodawców traktuje przy tym środki ochrony indywidualnej jako podstawowy środek zapobiegawczy, choć powinny one stanowić bezpośrednią ochronę pracownika w sytuacji, gdy nie można uniknąć zagrożeń lub ich wystarczająco ograniczyć za pomocą działań technicznych lub organizacyjnych.

Kodeks pracy jednoznacznie zakazuje dopuszczenia do pracy pracownika, który nie został wyposażony w środki ochrony indywidualnej, przewidziane do stosowania na danym stanowisku pracy. Zakaz ten odgrywa istotną rolę profilaktyczną w zakresie przeciwdziałania wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym i innym schorzeniom związanym z warunkami pracy.

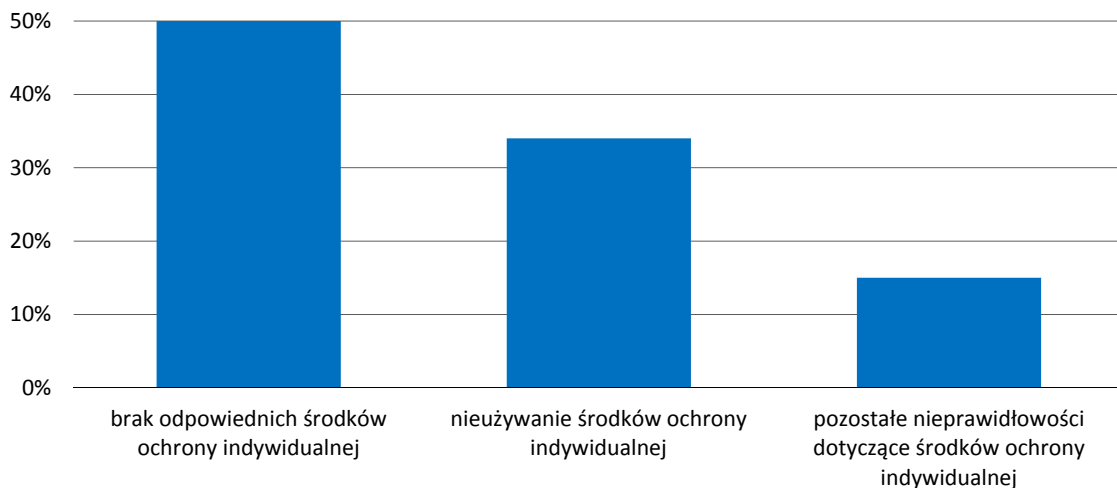
Pomimo to, stwierdzone podczas kontroli inspektorów pracy nieprawidłowości dotyczyły:

- braku wyposażenia pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej,
- nieodpowiedniego doboru środków ochrony indywidualnej do istniejących zagrożeń i warunków panujących w danym miejscu pracy z uwzględnieniem zasad ergonomii,
- niedopasowania środków ochrony indywidualnej do konkretnego pracownika i jego stanu zdrowia,
- używania środków ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań w zakresie oceny zgodności,
- używania środków ochrony indywidualnej uszkodzonych i przeterminowanych.

W 2011 r. inspektorzy pracy wydali ogółem w tym zakresie 9 227 decyzji, które dotyczyły ponad 35,5 tys. pracowników.

Wśród uchybień stanowiących najczęstszą podstawę wydania decyzji wymienić należy brak wyposażenia pracowników w niezbędne środki ochrony indywidualnej. Nieprawidłowość tę inspektorzy pracy stwierdzali także w tak wypadkogennych działach gospodarki jak budownictwo. Na przykład w 2011 r. odsetek kontrolowanych w ramach tematu centralnego budów, w przypadku których pracownicy wykonywali prace bez odpowiednich środków ochrony indywidualnej, w szczególności zabezpieczających przed upadkiem z wysokości, wynosił 38%.

Odsetek decyzji regulujących nieprawidłowości związane z brakiem lub niewłaściwym doбором i stosowaniem środków ochrony indywidualnej



Nieprawidłowości polegały również na braku noszenia przez pracowników przydzielonych środków ochrony indywidualnej, choć tolerowanie przez pracodawców i osoby z nadzoru takich zachowań stanowi potencjalne źródło wypadków i chorób zawodowych.

Nadal też niedostateczna jest wiedza na temat zasad doboru środków ochrony indywidualnej. Często przy tym pracodawcy wybierają środki tańsze, nie zwracając uwagi czy

ich parametry ochronne są właściwe dla danego stanowiska pracy. W efekcie stanowią one jedynie iluzoryczną ochronę użytkowników.

Maszyny i urządzenia techniczne

Bezpieczeństwo użytkowania maszyn i urządzeń technicznych od wielu lat pozostaje w sferze szczególnego zainteresowania Państwowej Inspekcji Pracy. Zmiany uregulowań prawnych poczynione w związku z wejściem Polski do Unii Europejskiej doprowadziły do zintensyfikowania działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa użytkowników maszyn i urządzeń technicznych oraz osób postronnych, którym mogłyby one zagrażać. Kontroli inspektorów pracy podlegają zarówno maszyny nowe, które powinny spełniać wymagania zasadnicze określone w dyrektywach nowego podejścia, jak również maszyny eksploatowane od dziesięcioleci, które powinny zostać dostosowane do minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy.

Nieustanny rozwój techniki stawia przed inspektorami pracy nowe wyzwania, ogromna różnorodność spotykanych w praktyce rozwiązań konstrukcyjnych maszyn wymaga ciągłego doskonalenia wiedzy i umiejętności niezbędnych przy ich ocenie.

W prewencji wypadkowej należy podkreślić ogromną rolę prawidłowej oceny ryzyka zawodowego przy obsłudze maszyn i urządzeń technicznych oraz informowania pracowników o tym ryzyku i zasadach ochrony przed zagrożeniami.

W roku 2011 kontrole maszyn i urządzeń technicznych stanowiły prawie 25% kontroli w zakresie bhp i przeprowadzone zostały w ponad 14 tysiącach podmiotów. Wydano 37 143 decyzje nakazowe (ok. 12% decyzji w sprawach bhp wydanych w 2011 r.) oraz 2 568 wniosków w wystąpieniach mających na celu zlikwidowanie zagrożeń lub ograniczenie ryzyka wynikającego przede wszystkim z nieprawidłowego stanu maszyn i innych urządzeń technicznych. Środki prawne miały na celu przywrócenie zastanego stanu faktycznego do zgodności z obowiązującymi przepisami.

Niejednokrotnie władcze rozstrzygnięcia inspektorów pracy (decyzje) dotyczyły sytuacji, w których istniało realne zagrożenie utraty życia lub zdrowia, w takich sytuacjach decyzje opatrzone zostały rygorem natychmiastowej wykonalności.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczących maszyn stwierdzono w mikroprzedsiębiorstwach (zatrudniających do 9 pracowników) – 39% wydanych decyzji w tym zakresie, następnie w małych zakładach (zatrudniających od 10 do 49 osób) – 35% decyzji, kolejną grupą były średnie przedsiębiorstwa (zatrudniające od 50 do 249 pracowników) – 19% decyzji. Najmniejszą liczbę uchybień odnotowano w dużych zakładach (zatrudniających 250 osób i więcej) – 8% z ogółu decyzji dotyczących maszyn i urządzeń technicznych.

Taka kolejność utrzymuje się od dłuższego czasu i z jednej strony związana jest z proporcjonalnie większą liczbą funkcjonujących na rynku małych firm, z drugiej strony większa

liczba nieprawidłowości dotyczących maszyn w małych podmiotach odzwierciedla niewystarczające możliwości finansowe w połączeniu z niewłaściwym podejściem do spraw związanych z szeroko pojętym bezpieczeństwem pracy.

Należy wyróżnić trzy podstawowe rodzaje przeważającej działalności wg PKD, gdzie stwierdzono najwięcej nieprawidłowości dotyczących maszyn – największą liczbę decyzji w tym zakresie skierowano do podmiotów prowadzących działalność związaną z przetwórstwem przemysłowym (50%), następnie do zakładów prowadzących działalność związaną z budownictwem (27%) oraz do placówek zajmujących się handlem i naprawami (10%).

Na podstawie wyników kontroli przeprowadzonych w 2011 r. należy wyróżnić pięć podstawowych grup zagadnień, w których stwierdzane były nieprawidłowości dotyczące maszyn i innych urządzeń technicznych:

- brak lub zastosowanie niewłaściwych urządzeń ochronnych,
- brak lub niewłaściwe opracowanie instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieutrzymanie maszyn i urządzeń technicznych w stanie sprawności technicznej i czystości zapewniającym użytkowanie ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników,
- brak lub występowanie nieprawidłowości dotyczących elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo obsługi,
- brak lub występowanie nieprawidłowości dotyczących urządzenia do uruchomienia oraz całkowitego lub awaryjnego zatrzymywania.

Najpoważniejsze uchybienia dotyczyły braku lub zastosowania niewłaściwych urządzeń ochronnych. Na podstawie ustaleń dokonanych w czasie 8 698 kontroli wydano łącznie 17 168 decyzji nakazowych (co stanowi ok. 46% decyzji regulujących nieprawidłowości dot. maszyn i innych urządzeń technicznych) oraz 199 wniosków w wystąpieniach. Najliczniej występujące nieprawidłowości dotyczyły: obrabiarek do metali (17,6% decyzji), obrabiarek do drewna (13,1% decyzji), maszyn do plastycznej obróbki metali (10% decyzji) oraz maszyn i urządzeń w przemyśle spożywczym (4,3% decyzji).

Skala nieprawidłowości ujawnionych w analizowanej grupie budzi szczególny niepokój z uwagi na realne zagrożenia dla operatorów/użytkowników maszyn i osób postronnych. Dotyczą one urządzeń ochronnych, które mają bezpośrednie przełożenie na techniczne bezpieczeństwo pracy. Występowanie nieprawidłowości z tej grupy, w praktyce prowadzi do najgroźniejszych w skutkach wypadków, z uwagi na całe spektrum zagrożeń (np. pochwytniem, uderzeniem, rozerwaniem etc.). Z niepokojem, w praktyce obserwowano przypadki tolerowania przez bezpośredni nadzór nagannych praktyk polegających np. na demontażu osłon przekładni pasowych lub innych mechanizmów będących w ruchu. Jak niejednokrotnie tłumaczono inspektorom pracy „demontaż osłony podyktowany był chęcią zaoszczędzenia czasu podczas czynności obsługowych maszyny” lub „osłony nie zostały zamontowane po naprawie napędu lub jego elementów”.

Drugą grupą zagadnień, pod względem liczby wydanych decyzji dot. maszyn i innych urządzeń technicznych, były kwestie związane z brakiem lub niewłaściwym opracowaniem instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy. W tej grupie nieprawidłowości, na podstawie ustaleń dokonanych w czasie 4 203 kontroli wydano łącznie 4 733 decyzje nakazowe (co stanowi ok. 12,7% decyzji regulujących nieprawidłowości dot. maszyn i innych urządzeń technicznych) oraz 205 wniosków w wystąpieniach.

Ta grupa nieprawidłowości jest niezwykle istotna z punktu widzenia profilaktyki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. To właśnie w przedmiotowych instrukcjach powinny zostać zawarte informacje dotyczące bezpieczeństwa przy obsłudze maszyn, tutaj powinny zostać uwzględnione, wynikające z oceny ryzyka zawodowego, wskazówki dotyczące sposobów ochrony przed generowanymi zagrożeniami.

Kolejna grupa nieprawidłowości związana była z niezapewnieniem utrzymania maszyn i urządzeń technicznych w stanie sprawności technicznej i czystości zapewniającym użytkowanie ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. W tej grupie, na podstawie ustaleń dokonanych w czasie 2 881 kontroli wydano łącznie 4 016 decyzji nakazowych (co stanowi prawie 11% decyzji regulujących nieprawidłowości dot. maszyn i innych urządzeń technicznych) oraz 80 wniosków w wystąpieniach. Najliczniej występujące nieprawidłowości dotyczyły: obrabiarek do metali (16,6% decyzji), obrabiarek do drewna (8,1% decyzji), maszyn budowlanych z wyłączeniem żurawi (4,8% decyzji) oraz maszyn do plastycznej obróbki metali (3,2% decyzji).

Powyższe dane wskazują na wciąż niezadawalający poziom utrzymania maszyn i innych urządzeń technicznych - czynnik, który bezpośrednio przekłada się na poziom bezpieczeństwa pracowników. Zaniechanie m.in. przeglądów lub napraw okresowych maszyn w konsekwencji prowadzić może do dużych strat materialnych oraz niejednokrotnie do strat osobowych.

Czwarta grupa stwierdzonych nieprawidłowości maszyn i innych urządzeń technicznych związana była z brakiem lub stwierdzeniem nieprawidłowości dotyczących elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo obsługi. W tej grupie, na podstawie ustaleń dokonanych w czasie 1 658 kontroli wydano łącznie 2 624 decyzje nakazowe (co stanowi niespełna 7,1% decyzji regulujących nieprawidłowości dot. maszyn i innych urządzeń technicznych) oraz 33 wnioski w wystąpieniach. Najliczniej występujące nieprawidłowości dotyczyły: obrabiarek do metali (28,8% decyzji), maszyn do plastycznej obróbki metali (23,2% decyzji), obrabiarek do drewna (13% decyzji), oraz maszyn i urządzeń w przemyśle spożywczym (8% decyzji).

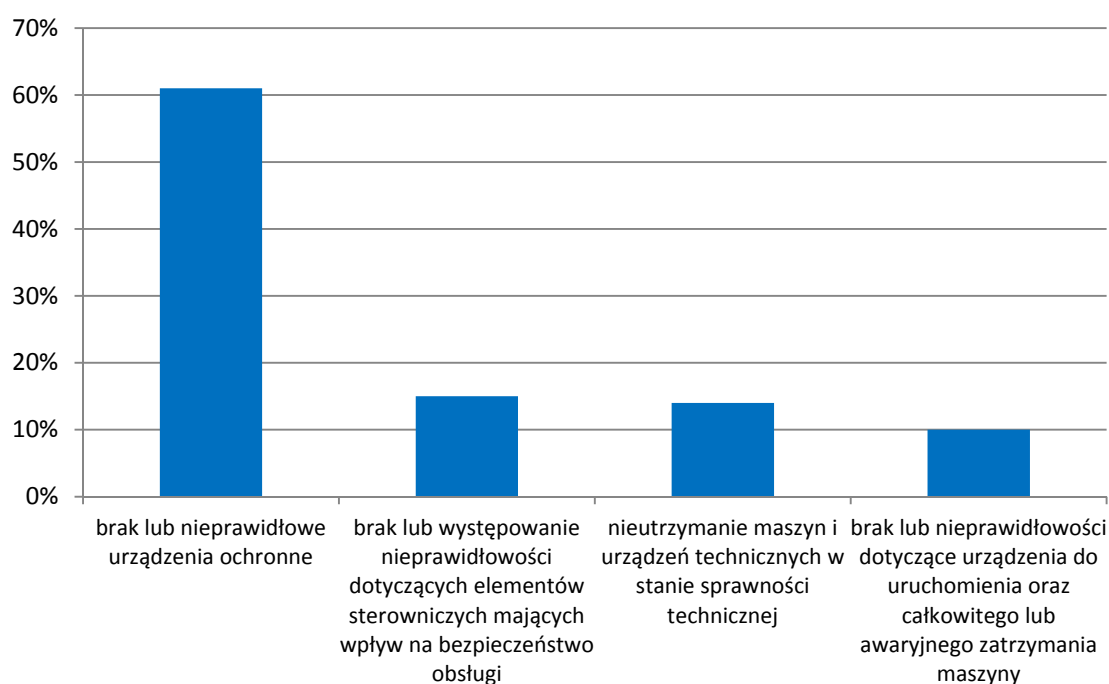
Skala nieprawidłowości związanych z elementami sterowniczymi mającymi wpływ na bezpieczeństwo obsługi w dalszym ciągu pozostaje na niezadawalającym poziomie. Biorąc pod uwagę kluczową rolę funkcji układu sterowania w ogólnym funkcjonowaniu maszyn, w szczególności jej wpływ na bezpieczeństwo obsługi i przebiegu procesu technologicznego należy dążyć do całkowitego wyeliminowania tego typu nieprawidłowości.

Piąta grupa kontrolowanych zagadnień dotyczyła braku lub stwierdzenia nieprawidłowości w odniesieniu do urządzeń do uruchomienia oraz całkowitego lub awaryjnego zatrzymania maszyny. W tej grupie, na podstawie ustaleń dokonanych w czasie 941 kontroli wydano łącznie 1 506 decyzji nakazowych (co stanowi ok. 4% decyzji regulujących nieprawidłowości dot. maszyn i innych urządzeń technicznych) oraz 4 wnioski w wystąpieniach. Najliczniej występujące nieprawidłowości dotyczyły: obrabiarek do metali (32,8% decyzji), maszyn do plastycznej obróbki metali (21% decyzji), obrabiarek do drewna (19,1% decyzji), oraz maszyn i urządzeń w przemyśle spożywczym (4,4% decyzji).

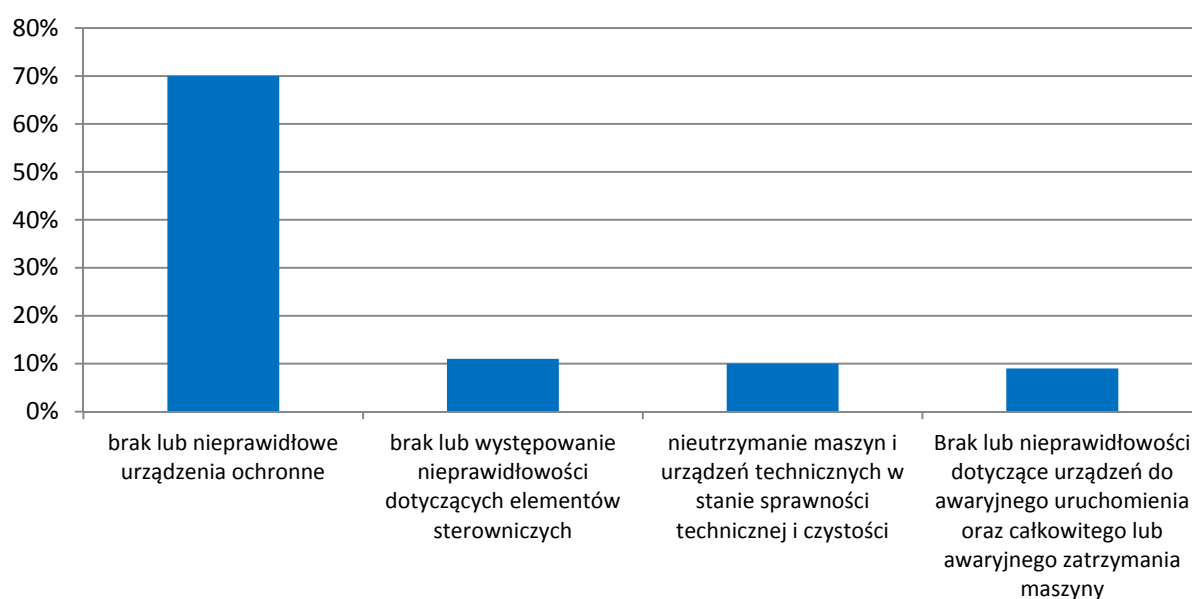
Podobnie jak w poprzedniej grupie także i tutaj urządzenia do uruchomienia oraz całkowitego lub awaryjnego zatrzymania maszyny są niezwykle istotne z punktu widzenia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Urządzenia te powinny działać niezawodnie w całym okresie eksploatacji i powinny zostać zintegrowane z układem sterowania.

Najczęściej identyfikowaną nieprawidłowością w odniesieniu do każdej z następujących grup maszyn tj.: obrabiarek do metalu, obrabiarek do drewna, maszyn do plastycznej obróbki metali oraz maszyn i urządzeń w przemyśle spożywczym, był brak lub nieprawidłowe urządzenia ochronne. Przy czym największy udział procentowy tego rodzaju uchybień, w czterech wybranych grupach nieprawidłowości, można odnotować w przypadku obrabiarek do drewna. Szczegółowe dane dotyczące udziału procentowego analizowanych nieprawidłowości dotyczących wskazanych grup maszyn przedstawiono na poniższych 4 wykresach. Udział procentowy liczony był z sumy decyzji wydanych w badanych nieprawidłowościach dla poszczególnych grup maszyn.

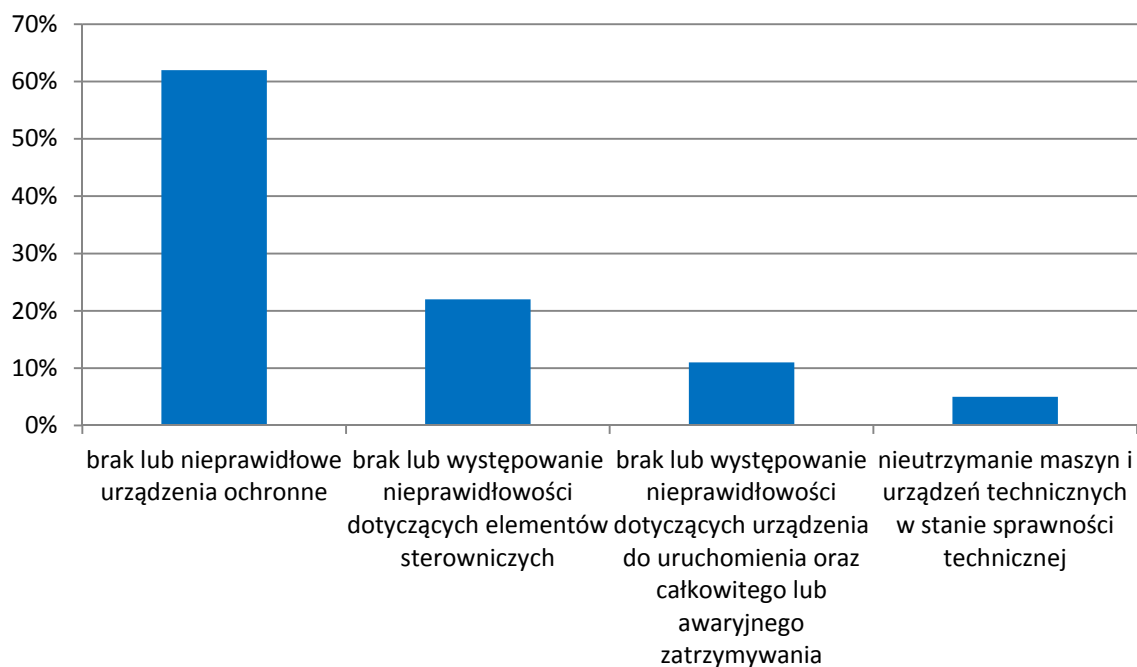
Obrabiarki do metalu



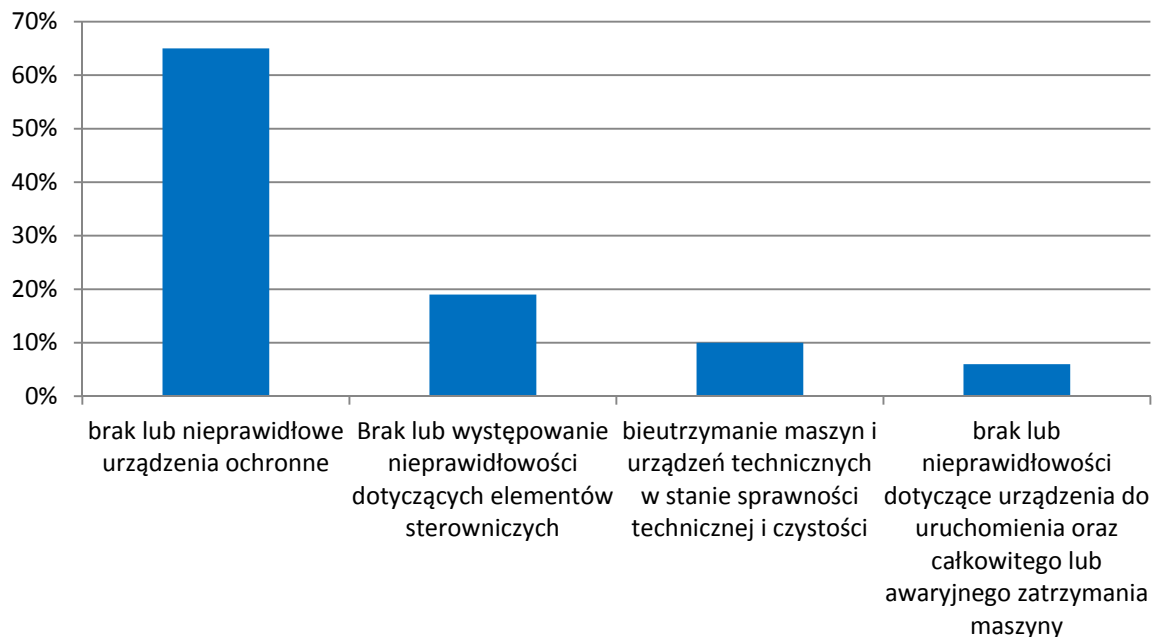
Obrabiarki do drewna



Maszyny do plastycznej obróbki metali



Maszyny i urządzenia w przemyśle spożywczym



Wśród ogólnej liczby decyzji wydanych w związku ze stwierdzeniem nieprawidłowości kontrolowanych maszyn i urządzeń technicznych aż 46% dotyczyło braku lub zastosowania niewłaściwych urządzeń ochronnych. Tak duży odsetek nieprawidłowości w danej grupie wskazuje na lekceważenie podstawowych (najczęściej widocznych gołym okiem) zagrożeń przy eksploatacji maszyn oraz na tolerowanie takiego stanu rzeczy przez bezpośredni nadzór. Z analizy zebranych danych wynika, iż najwięcej uwag wniesiono do eksploatowanych obrabiarek do metalu oraz drewna, a także do maszyn do plastycznej obróbki metali.

Natomiast bardzo niepokojący jest odsetek stwierdzonych nieprawidłowości dot. instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze maszyn i innych urządzeń technicznych. Te, na pozór formalne uchybienia związane z brakiem lub nieprawidłowym opracowaniem dokumentów mają bezpośrednie przełożenie na bezpieczeństwo obsługi i stanowią kluczowy element dla prawidłowej edukacji personelu i utrzymania odpowiedniego poziomu kultury technicznej w zakładzie.

III. Rozpatrywanie skarg

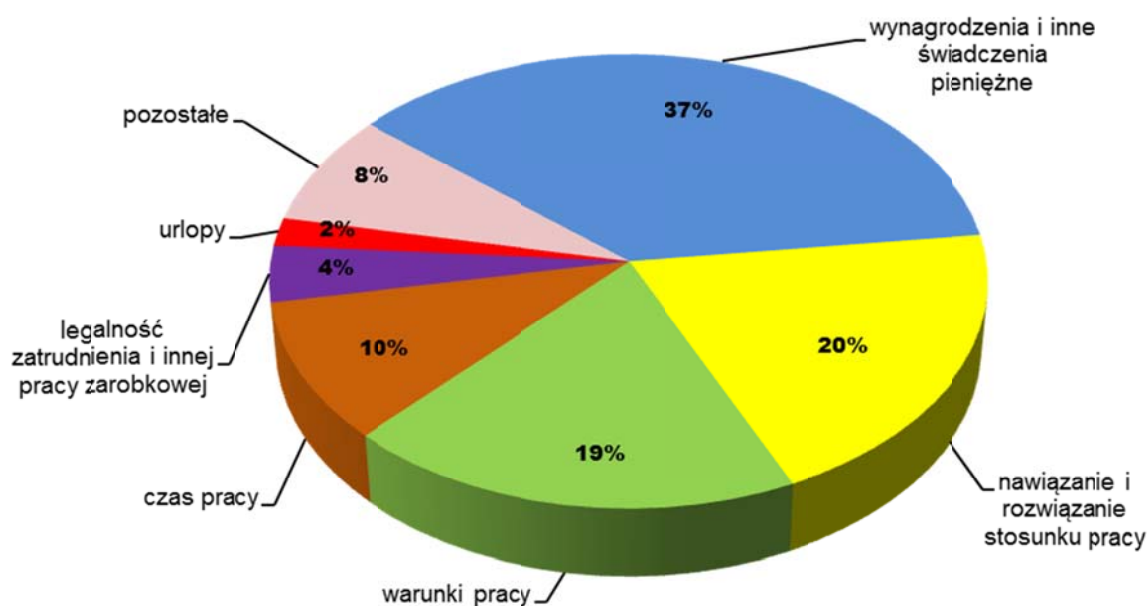
Ważny element działań Urzędu stanowi rozpatrywanie zgłoszonych skarg, jakie co roku wpływają do Państwowej Inspekcji Pracy (w 2011 r. wpłynęło ich ok. 41,7 tys). Zdecydowana większość z nich (ponad 63%) uznawana jest przez inspektorów pracy za zasadne lub częściowo zasadne.

Autorami skarg są głównie pracownicy i byli pracownicy, ale rośnie liczba skarg anonimowych (w 2009 r. stanowiły one ok. 9% skarg, w 2010 r. już 17%, w 2011 r. 18%).

W celu zbadania zasadności wniesionych w 2011 r. skarg, inspektorzy pracy przeprowadzili 28,3 tys. kontroli. Stanowi to prawie 1/3 przeprowadzonych w 2011 r. kontroli.

Należy zauważyć, iż porównywalnie jak w latach ubiegłych, ponad połowę problemów zgłaszanych w skargach stanowiły kwestie związane ze stosunkiem pracy oraz z wynagrodzeniem za pracę lub innymi świadczeniami pieniężnymi (niewypłacanie, nieprawidłowe i nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych).

Struktura przedmiotowa zgłaszanych skarg



Nieprawidłowości opisywane w skargach niejednokrotnie były skutkiem błędnej interpretacji prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania, a także przyjęcia niewłaściwej metody naliczania świadczeń. Ponadto pracodawcy często usprawiedliwiali naruszenia przepisów względami ekonomicznymi.

Na wysokim poziomie utrzymała się liczba skarg dotyczących szeroko rozumianych warunków pracy, np. pomieszczeń pracy, wentylacji, urządzeń higienicznosanitarnych. Na uwagę zasługuje również liczba skarg dotyczących czasu pracy.

IV. POPRAWA STANU PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW - EFEKTY PODJĘTYCH DZIAŁAŃ

Oprócz działań podejmowanych przez inspektorów pracy (stosowanych środków prawnych) miernikiem skuteczności działania Urzędu są efekty osiągnięte w ramach ich realizacji. Ze względu na wysoką skalę naruszeń przepisów regulujących wypłatę należności pracowniczych, PIP od lat monitoruje ten ważny społecznie obszar prawa pracy. Zgodnie z ustawą o PIP, inspektor pracy ma prawo wydać nakaz wypłaty podlegający natychmiastowemu wykonaniu w sytuacji nierespektowania przez pracodawcę elementarnego prawa pracownika do należnego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Wydany nakaz wypłaty jest decyzją administracyjną i podlega egzekucji administracyjnej.

W 2011 r. inspektorzy pracy wyegzekwowali należności na kwotę 78,2 mln zł dla 75,5 tys. pracowników.

W zakresie prawnej ochrony pracy do zadań inspekcji pracy należy także kontrola przestrzegania przepisów dotyczących m.in. stosunku pracy, czasu pracy i urlopów wypoczynkowych.

Zwłaszcza problematyka czasu pracy jest od lat przedmiotem wnikliwych kontroli PIP, ponieważ łamanie norm prawnych w tej sferze ma bezpośredni związek z naruszaniem przepisów o wynagrodzeniach i innych świadczeniach ze stosunku pracy, a ponadto w wielu branżach ma istotny wpływ na poziom bezpieczeństwa pracy. W wyniku przeprowadzonych w roku sprawozdawczym kontroli wyeliminowano liczne nieprawidłowości związane z zatrudnianiem w godzinach nadliczbowych - dotyczyły one łącznie 7,1 tys. pracowników. Doprowadzono także do założenia ewidencji czasu pracy dla 27,8 tys. zatrudnionych, a w odniesieniu do 73,8 tys. pracowników – do skorygowania jej zapisów, co niejednokrotnie skutkowało wypłatą należności, których pracownicy zostali bezpodstawnie pozbawieni.

Rokrocznie PIP ujawnia wiele naruszeń przepisów o urlopach wypoczynkowych. W roku sprawozdawczym - dzięki działaniom inspektorów pracy - kontrolowani pracodawcy udzielili zaległych urlopów 47,2 tys. pracowników.

Pracodawcy wyeliminowali również nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia. Uzyskano m.in. potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy dla 5,1 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych oraz dla 5 tys. osób pracujących bez żadnej umowy. Ponadto, skorygowano treści umów o pracę zawartych z 23,3 tys. pracowników.

Omawiając efekty kontroli PIP w sferze bezpieczeństwa pracy, należy w szczególności podkreślić, że profesjonalne działania inspektorów pracy doprowadziły do likwidacji w kontrolowanych zakładach bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia 63,7 tys. pracowników.

Wykonanie przez pracodawców konkretnych obowiązków określonych w przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy wyegzekwowano m.in. w zakresie:

- badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (53,8 tys. pracowników);
- oceny ryzyka zawodowego (łącznie w odniesieniu do 324,6 tys. pracowników);
- badań lekarskich (46,7 tys. pracowników);
- szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (90,5 tys. pracowników).

Reasumując, zwrócić należy uwagę, że inspektorzy pracy w czasie czynności kontrolnych sprawdzają, czy pracodawcy zrealizowali wydane uprzednio środki prawne. Na przykład w 2011 r. inspektorzy sprawdzili wykonanie ponad 100 tys. decyzji, stwierdzając, że prawie 95% spośród nich zostało zrealizowanych. Podobnie kształtuje się odsetek wykonanych przez pracodawców wniosków w wystąpieniach - 90%. Oznacza to wysoki poziom skuteczności działań kontrolno-nadzorczych PIP. Należy także mieć na uwadze, że część z kontrolowanych pracodawców stanowią przedsiębiorstwa wielozakładowe (tzw. sieci). W tego typu podmiotach realizacja środków prawnych w wielu wypadkach automatycznie powoduje poprawę stanu przestrzegania przepisów we wszystkich jednostkach/oddziałach, nie tylko tych, które zostały poddane kontroli.

Dane z działalności PIP w 2011 r.*		
WYBRANE ZAGADNIENIA OBJĘTE DECYZJAMI LUB WNIOSKAMI W WYSTĄPIENIACH INSPEKTORÓW PRACY	liczba pracodawców, którzy zrealizowali wnioski lub decyzje	liczba osób których zrealizowane wnioski lub decyzje dotyczyły
BADANIA I POMIARY CZYNNIKÓW SZKODLIWYCH	2,3 tys.	53,8 tys.
ŚRODKI OCHRONY INDYWIDUALNEJ	3,7 tys.	22 tys.
SZKOLENIA BHP PRACOWNIKÓW	20,6 tys.	90,5 tys.
BADANIA LEKARSKIE	14,3 tys.	46,7 tys.
OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO	14,3 tys.	324,6 tys.
BRAK POTWIERDZENIA NA PIŚMIE ZAWARTEJ UMOWY O PRACĘ	2 tys.	5 tys.
NIEPRAWIDŁOWO SPORZĄDZONA UMOWA O PRACĘ	5,1 tys.	23,3 tys.
ZAWARCIE UMOWY CYWILNOPRAWNEJ W WARUNKACH, W KTÓRYCH ZGODNIE Z ART. 22 § 1 KP POWINNA BYĆ ZAWARTA UMOWA O PRACĘ	1 tys.	5,1 tys.
NIEPRAWIDŁOWOŚCI PRZY ROZWIĄZYWANIU UMÓW O PRACĘ	1,7 tys.	7,8 tys.
NIEWYDANIE ŚWIADECTWA PRACY	797	1,7 tys.
NIEPRAWIDŁOWOŚCI W TREŚCI ŚWIADECTWA PRACY	4,9 tys.	23,2 tys.
NIEPRAWIDŁOWOŚCI PRZY WYDAWANIU ŚWIADECTW PRACY	2,8 tys.	13,5 tys.

* dane wg stanu na dzień 31 marca 2012 r.

ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW POWYŻEJ DOPUSZCZALNEJ LICZBY GODZIN NADLICZBOWYCH	598	7,1 tys.
ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW W NIEDZIELĘ LUB ŚWIĘTO Z NARUSZENIEM OBOWIĄZUJĄCYCH PRZEPISÓW	3098	1,9 tys.
NIEPROWADZENIE EWIDENCJI CZASU PRACY	3 tys.	27,8 tys.
NIERZETELNE PROWADZENIE EWIDENCJI CZASU PRACY	4,9 tys.	73,8 tys.
ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW POWYŻEJ PRZECIĘTNIE 5 DNI W TYGODNIU W PRZYJĘTYM OKRESIE ROZLICZENIOWYM	1,9 tys.	20,7 tys.
ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW Z NARUSZENIEM PRZEPISÓW O ODPOCZYNKU 11 GODZINNYM DOBOWYM	1,1 tys.	15,5 tys.
ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW Z NARUSZENIEM PRZEPISÓW O ODPOCZYNKU 35 GODZINNYM TYGODNIOWYM	690	6,1 tys.
NIEPRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOT. CZASU PROWADZENIA POJAZDU, OBOWIĄZKOWYCH PRZERW I CZASU ODPOCZYNKU KIEROWCÓW	395	5,4 tys.
NALEŻNOŚCI ZE STOSUNKU PRACY	12,5 tys.	75,5 tys.
NIEUDZIELANIE URLOPU WYPOCZYNKOWEGO Z UPŁYWEM I KWARTAŁU ROKU NASTĘPNEGO	2,6 tys.	47,2 tys.
BEZPOŚREDNIE ZAGROŻENIA DLA ŻYCIA I ZDROWIA	7,9 tys.	63,7 tys.

V. PREWENCJA I EDUKACJA JAKO FORMY WPŁYWU NA STAN PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW PRAWA PRACY

Państwowa Inspekcja Pracy realizuje kampanie informacyjno-promocyjne i programy prewencyjne, wspomagające działalność kontrolno-nadzorczą w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy. Kampania „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki, poślizgnięcia” zrealizowana w latach 2009 - 2011 miała na celu zwrócenie uwagi na skutki tolerowania zagrożeń na placach budów, środki organizacyjno-techniczne zapewniające właściwy poziom bezpieczeństwa pracy na placach budów oraz znaczenie świadomości obowiązków prawnych w tym zakresie. Przyjęto założenie, że wszystkie działania podejmowane przez pracodawców i przedsiębiorców budowlanych w ramach kampanii powinny pozytywnie wpływać na stan przestrzegania przepisów prawa pracy.

Kluczowym elementem kampanii był program prewencyjny dla małych i średnich firm budowlanych, oparty na idei samokontroli warunków pracy oraz eksperckiego wsparcia inspektorów pracy, którzy udzielali pracodawcom praktycznych wskazówek, dotyczących konkretnych rozwiązań technicznych i organizacyjnych oraz porad prawnych w zakresie obowiązujących przepisów bhp. W czasie szkoleń przeprowadzonych w okręgowych inspektoratach pracy pracodawcy otrzymywali także specjalistyczne wydawnictwa przygotowane przez PIP oraz listy kontrolne. W szkoleniach wzięło udział 6 620 pracodawców i przedsiębiorców budowlanych. Pracodawcy, którzy dostosowali swoją firmę do obowiązujących przepisów prawa pracy i zapewnili pracownikom bezpieczne warunki pracy otrzymywali świadectwo pozytywnego zakończenia programu.

Cele kampanii realizowane były także poprzez działania medialne adresowane do pracodawców, pracowników służby bhp, osób odpowiedzialnych za szkolenia pracowników i instruktaż stanowiskowy oraz pracowników budowlanych. Raporty z badań efektów tych działań wskazują na duże zapotrzebowanie społeczne w zakresie poruszania w środkach masowego przekazu problematyki bezpieczeństwa pracy. Wynika to z ogólnego braku przyzwolenia na wykonywanie pracy w warunkach zagrożenia, skutkującego często utratą zdrowia lub życia. W dystrybucji 23 publikacji Państwowej Inspekcji Pracy w łącznym nakładzie 800 tys. egzemplarzy broszur, ulotek, afiszy i plakatów – adresowanych do pracowników i pracodawców branży budowlanej - uczestniczyli partnerzy Państwowej Inspekcji Pracy np. organizacje związkowe i organizacje pracodawców działające w budownictwie. Działania informacyjno-prewencyjne PIP na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie zaktywizowały szereg podmiotów do podjęcia konkretnych działań. M.in. w sierpniu 2010 roku podpisana została przez 7 największych polskich firm budowlanych *Deklaracja w sprawie porozumienia dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie*. Celem porozumienia jest wypracowanie i wdrożenie wspólnych standardów wyłaniania podwykonawców, którzy będą spełniać warunki techniczne i organizacyjne niezbędne do bezpiecznego prowadzenia robót

budowlanych oraz przestrzegać przepisów bhp, w szczególności dotyczących prawidłowego przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy.

W roku bieżącym w ramach programu informacyjno-promocyjnego w budownictwie zaplanowano objęcie specjalistycznymi szkoleniami ok. 1,4 przedsiębiorstw budowlanych. Działania prowadzone będą pod hasłem „*Szanuj życie. Profesjonaliści pracują bezpiecznie*”.

Corocznie prowadzone są przez Państwową Inspekcję Pracy działania informacyjno-prewencyjne dotyczące dostosowania niebezpiecznych maszyn do minimalnych wymagań bhp. W 2011 r. programem objęto grupę zakładów eksploatujących maszyny do obróbki plastycznej. Przeprowadzono szkolenia dla prawie 1,5 tys. pracodawców, którym przekazano materiały pomocnicze, w tym listy kontrolne do samooceny spełniania wymagań bhp oraz poradniki zawierające praktyczne wskazówki, jak dostosować maszyny do obróbki plastycznej do minimalnych wymagań. Od ok. 200 uczestników programu uzyskano informacje, z których wynika, że sprawdzono łącznie ponad 5,5 tys. maszyn, z których dostosowano do minimalnych wymagań bhp 1 572 maszyny, natomiast 215 maszyn wycofano z eksploatacji ze względu zbyt wysokie koszty ich dostosowania do wymagań bhp.

W roku bieżącym w ramach programu informacyjno-promocyjnego, dotyczącego zapobiegania skutkom użytkowania niebezpiecznych maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych zaplanowano objęcie specjalistycznymi szkoleniami oraz nadzorem merytorycznym ok. 300 pracodawców i przedsiębiorców zainteresowanych dostosowaniem użytkowanych maszyn do wymagań minimalnych w zakresie bhp.

Szczególnym obszarem działalności prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przepisów bhp są mikrozakłady i małe przedsiębiorstwa.

W 2011 roku 573 pracodawców, zatrudniających do 9 pracowników – uczestników dobrowolnego programu „Zdobądź dyplom PIP” uzyskało pozytywną ocenę inspektorów pracy w zakresie dostosowania do wymagań przepisów prawa pracy i bhp, kwalifikującą do otrzymania takiego dyplomu. Działania, jakie przeprowadzili uczestnicy programu to m.in.:

- doprowadzenie do zgodnej z przepisami ewidencji czasu pracy,
- aktualizacja oceny ryzyka zawodowego na określonych stanowiskach pracy w zakładzie oraz zakup właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej dla pracowników,
- dostosowanie pomieszczeń pracy do wymagań bhp.

Prawie 70 % uczestników programu nie było wcześniej kontrolowanych lub odbyła się tylko jedna kontrola. W roku bieżącym zaplanowano objęcie programem co najmniej 500 mikrozakładów, które po etapie rekrutacji uzyskują materiały szkoleniowo-edukacyjne oraz merytoryczne wsparcie nadzorujących je inspektorów pracy.

W 2011 r. inspektorzy pracy w oparciu o dane zawarte w bazach ZUS IWA przeprowadzili kontrole i działania prewencyjne w małych zakładach, w których odnotowano

największe liczby wypadków przy pracy. Programem informacyjno-prewencyjnym objęto zakłady zainteresowane skutecznym ograniczeniem zagrożeń, skutkujących zaistniałym zdarzeniem wypadkowym. Założono, że zasadnicze kwestie warunkujące osiągnięcie pozytywnych rezultatów działań dotyczą:

- uwzględniania w ocenach ryzyka zawodowego wszystkich zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadków przy pracy,
- zarządzania ryzykiem zawodowym, polegającym na stałym monitorowaniu skuteczności działań zastosowanych w celu likwidacji lub zmniejszenia ryzyka.

W spotkaniach szkoleniowych uczestniczyło ponad 1,2 tys. zakładów, którym inspektorzy pracy przekazali komplety materiałów edukacyjno-szkoleniowych. Do końca 2011 roku blisko 400 pracodawców poinformowało jednostki PIP o dokonaniu analizy stanu bhp w zakresie prewencji wypadkowej oraz rodzaju podjętych działań zapobiegawczych. Weryfikacja nastąpi w wyniku kontroli sprawdzających w br., a także w oparciu o dane zawarte w bazie ZUS o zakładach, w których odnotowano wypadki przy pracy w 2011 r. W roku bieżącym w ramach programu zaplanowano objęcie szkoleniami prawie 500 zakładów, w których odnotowano największe liczby wypadków przy pracy.

Realizowane w bieżącym roku działania prewencyjne i promocyjne PIP ukierunkowane zostały na dalsze zwiększenie skuteczności oddziaływania na pracodawców i przedsiębiorców w zakresie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz zapewniania przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W tym celu w wytycznych do realizacji poszczególnych zadań o charakterze prewencyjnym i promocyjnym uwzględniono zintensyfikowanie partnerstwa z wszystkimi organizacjami zainteresowanymi trwałą poprawą stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym efektywne wykorzystanie nowoczesnych narzędzi przetwarzania danych oraz komunikacji społecznej.

Od 2011 r. Państwowa Inspekcja Pracy realizuje kampanię informacyjną „Poznaj swoje prawa w pracy”, jako działanie wspomagające działalność kontrolno-nadzorczą w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy. Podstawową przesłanką uzasadniającą przeprowadzenie takiej kampanii jest niedostateczny poziom wiedzy pracodawców w zakresie aktualnych unormowań prawnych oraz uświadomienie regulacyjnego wpływu przepisów prawa pracy na właściwe relacje w środowisku pracy.

W kampanię zaangażowali się partnerzy społeczni, instytucje i organizacje społeczne oraz patroni medialni. W mediach ogólnopolskich wyemitowano blisko 500 spotów telewizyjnych i 100 radiowych zwracających uwagę na właściwe zawieranie umów z pracownikami, przeciwdziałanie dyskryminacji w pracy, respektowanie praw rodzicielskich. Komunikaty o kampanii PIP emitowane były również w warszawskim metrze, komunikacji miejskiej w Krakowie i Poznaniu, na ekranach zlokalizowanych w przestrzeni miejskiej lub w sklepach

wielkopowierzchniowych. Przygotowano cykl publikacji, dotyczący poszczególnych zagadnień prawa pracy, takich jak: czas pracy, wynagrodzenia za pracę, urlopy wypoczynkowe, itd. oraz poradniki dla pracodawców, przedstawiające problematykę przestrzegania prawa pracy w zakładzie. Na stronie internetowej kampanii pracodawcy i pracownicy znaleźć mogą materiały i wydawnictwa przygotowane na potrzeby kampanii, a także numery telefonów pod którymi mogą uzyskać poradę prawną.

Dla partnerów kampanii „Poznaj swoje prawa w pracy” przygotowany został specjalny cykl spotkań, seminariów i szkoleń – inspirujący do samodzielnego kontynuowania kampanii w miejscach i w zakresie ich działalności. W 217 szkoleniach, spotkaniach i innych formach edukacyjnych wzięło udział przeszło 18 tysięcy uczestników. We współpracy z 29 samorządami studenckimi zrealizowana została akcja informacyjna na akademickich stronach internetowych. Inspektorzy pracy brali udział w imprezach organizowanych przez władze lokalne, tj.: targach, „dniach kariery”, festynach, dożynkach, itp.

Szczególnymi adresatami szkoleń i seminariów byli społeczni inspektorzy pracy. Dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy zorganizowanych zostało ponad 50 szkoleń, w których udział wzięło blisko 1,7 tys. osób.

Działania informacyjne (wykłady, pogadanki, filmy dotyczące praw i obowiązków pracowniczych) prowadzone były dla nauczycieli i uczniów, w szkołach przygotowujących do wykonywania zawodu, w szczególności dla pracowników młodocianych, zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. Zorganizowano 62 szkolenia, dla ponad 5,6 tys. osób oraz ok. 650 nauczycieli.

W bieżącym roku poszerzono zakres kampanii informacyjnej „Poznaj swoje prawa w pracy” o zagadnienia związane z legalnością zatrudnienia. W okresie do końca kwietnia br. łącznie działaniami informacyjno-promocyjnymi objęto ponad 7 tys. podmiotów zainteresowanych zwiększeniem świadomości zobowiązań i uprawnień prawnych, w tym ponad 650 pracodawców. Działania PIP ukierunkowane zostały na dalsze wzbogacenie oferty szkoleniowej, edukacyjnej oraz wydawniczej, a w szczególności na zwiększenie możliwości uzyskiwania porad prawnych, zarówno w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy, jak również w siedzibach partnerów społecznych, organizacji wspierających idee kampanii, uczelniach itp.

Od 2006 r. realizowany jest program „Kultura bezpieczeństwa” służący edukacji uczniów szkół ponadgimnazjalnych (od 2011 r. dotyczy także studentów) w zakresie podstawowych zasad prawa pracy oraz wymagań przepisów bhp. W roku szkolnym 2010/2011 do programu przystąpiły 292 szkoły, a w jego realizację zaangażowało się 764 nauczycieli, którzy do lekcji z młodzieżą wykorzystywali materiały edukacyjne opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Na uczelniach wyższych program realizowano w formie wykładów i seminariów. Tematyka wykładów ustalana była w zależności od charakteru uczelni.

Ogółem, w lekcjach i spotkaniach uczestniczyło ponad 33 tys. uczniów i studentów. Uzupełniając materiał CIOP-PIB, w 2011 r. PIP wyprodukowała cykl krótkich filmów prezentujących najważniejsze zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy pt. „Para na etacie”.

W latach 2006-2011 w zajęciach poświęconych problematyce ochrony pracy, organizowanych w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa” wzięło udział ponad 180 tysięcy uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

PODSUMOWANIE

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w 2011 r. pozwala na stwierdzenie, że stan przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy jest daleki od oczekiwań. Tylko w niektórych obszarach obserwuje się niewielką poprawę w stosunku do poprzednich okresów sprawozdawczych.

Na stan ten niewątpliwie miała wpływ, co sygnalizowali inspektorzy pracy, podobna jak w latach ubiegłych liczba kontrolowanych pracodawców będących w trudnej sytuacji finansowej i mających problemy z realizacją obowiązków związanych z nakładami finansowymi lub wypłatą należnych pracownikom świadczeń. Sytuacja ekonomiczna, wysokie koszty związane z zatrudnianiem pracowników i utrzymujące się bezrobocie - tak jak w latach ubiegłych - powodowały, że wiele podmiotów gospodarczych dążyło do ograniczenia tych kosztów w różny sposób (m.in. poprzez stosowanie cywilnoprawnych form zatrudnienia) oraz nie respektowało w pełni uprawnień pracowniczych. Należy jednakże zaznaczyć, że podczas gdy pracodawcy tłumaczą się głównie trudnościami finansowymi, inspektorzy ujawniają inne przyczyny naruszeń przepisów, w tym niejednokrotnie niewłaściwą organizację pracy czy też świadome naruszenia przepisów w celu maksymalizacji zysków. Ponadto nadal jedną z dominujących przyczyn nieprawidłowości jest nieznanie przepisów prawnych.

Dzięki konsekwentnym i adekwatnym do sytuacji działaniom inspektorów pracy w kontrolowanych w 2011 r. zakładach osiągnięto poprawę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Niemniej, ogólny stan przestrzegania przepisów w tej dziedzinie wciąż odbiega od oczekiwań.

Składa się na to wiele przyczyn. Niewątpliwie ważną rolę odgrywa podejście pracodawców do kwestii zapewnienia odpowiednich warunków pracy. Część z nich uważa bezpieczeństwo pracy za obszar, na którym można łatwo i szybko zaoszczędzić w celu sprostanania konkurencji i osiągnięcia większego zysku. W rezultacie, dbałość o ochronę zdrowia i życia pracowników odsuwana jest na dalszy plan, nie mówiąc już o podwyższaniu standardów organizacji pracy oraz zarządzania bezpieczeństwem. Podejście takie umacnia zjawisko fluktuacji pracowników, z którym wiąże się kolejny obowiązek pracodawcy, tj. konieczność organizowania szkoleń bhp, profilaktycznych badań lekarskich, wyposażenia w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.

Podkreślić zarazem należy, iż w ocenie inspektorów pracy jedną z przyczyn ujawnionych nieprawidłowości jest niski poziom wiedzy pracowników, zwłaszcza nowo zatrudnionych na danym stanowisku pracy, niemających należytego przygotowania zawodowego i przeszkolenia w dziedzinie bhp. Tymczasem nieznanie zagrożeń oraz właściwych zachowań i zasad bezpieczeństwa zwiększa ryzyko powstawania wypadków. Potwierdzają to wyniki badań

wypadków przy pracy przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy. W szczególności ulegają im osoby o stażu pracy w zakładzie krótszym niż jeden rok.

Działania informacyjne i edukacyjne realizowane przez PIP przy wsparciu licznych podmiotów – partnerów społecznych, instytucji państwowych, organizacji samorządowych i przedsiębiorstw – obejmują coraz szersze grupy odbiorców. Jak wskazują przeprowadzone badania i obserwacje stanowią one inspirację do zmiany sposobu podejścia pracodawców do swoich obowiązków w zakresie zapewnienia właściwych warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy.

Niewłaściwy nadzór nad pracami oraz świadome tolerowanie odstępstw od wymagań prawnych to kolejne, równie istotne, przyczyny uchybień. Ponadto respektowanie przepisów utrudnia fakt ich nieczytelności i niespójności. Stąd ciągle dużo uchybień jest konsekwencją niejasności związanych z interpretacją regulacji prawnych.

Państwowa Inspekcja Pracy będzie podejmować dalsze intensywne i kompleksowe przedsięwzięcia. W szczególności będą one realizowane poprzez:

- koncentrację działań kontrolno-nadzorczych w tych sektorach gospodarki i zakładach, w których występują największe zagrożenia zawodowe i wypadkowe oraz rażące naruszenia przepisów prawa pracy, w tym bhp;
- kontynuowanie formuły krótkotrwałych kontroli ukierunkowanych na nieprawidłowości stwarzające bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników;
- optymalne wykorzystanie środków oddziaływania na pracodawców będących w dyspozycji inspektorów pracy, stosownie do stwierdzonej podczas kontroli sytuacji oraz jej przyczyn;
- wspieranie pracodawców, zwłaszcza z małych i średnich firm, w prawidłowym stosowaniu przepisów prawa pracy (poprzez poradnictwo prawne oraz działalność prewencyjną) oraz w procesie zarządzania bezpieczeństwem pracy stanowiącym skuteczne narzędzie zapobiegania wypadkom;
- prowadzenie nadzoru specjalistycznego w tych obszarach, gdzie niezbędne są gruntowna wiedza o występujących zagrożeniach i wysokie kwalifikacje inspektorów pracy (np. budownictwo, górnictwo, hutnictwo, przemysł chemiczny, energetyka, nadzór rynku).

Należy jednakże zauważyć, że dla osiągnięcia trwałej poprawy konieczne są działania systemowe polegające na zmianach w prawie, ustabilizowaniu sytuacji gospodarczej i zmniejszeniu bezrobocia