

IV.

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

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

W 2008 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 1 222 kompleksowe kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych. W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było łącznie 138,9 tys. pracowników, w tym prawie 63 tys. kobiet i 716 młodocianych.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że w obszarze należności pracowniczych **najczęściej** naruszane były przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a także wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Ww. nieprawidłowości występowały u **co czwartego kontrolowanego pracodawcy**.

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

Najczęściej obserwowanymi i zgłaszanymi przez inspektorów pracy **przyczynami** naruszeń przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy pozostają nadal: brak środków finansowych; niewiedza, że świadczenie przysługuje; niewłaściwa metoda ustalenia wysokości świadczeń

oraz pomyłki w obliczeniach. Inspektorzy wskazywali również wątpliwości interpretacyjne dotyczące postanowień układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania.

Natomiast pracodawcy, tłumacząc zaistniałe nieprawidłowości, najczęściej podkreślali trudności natury ekonomicznej, tj.: wysokie koszty pracy; recesję w danej branży i w konsekwencji spadek cen na towary i usługi (zwłaszcza w zakresie produkcji artykułów spożywczych); wahania kursu walut, który dotyka przede wszystkim pracodawców realizujących kontrakty zagraniczne.

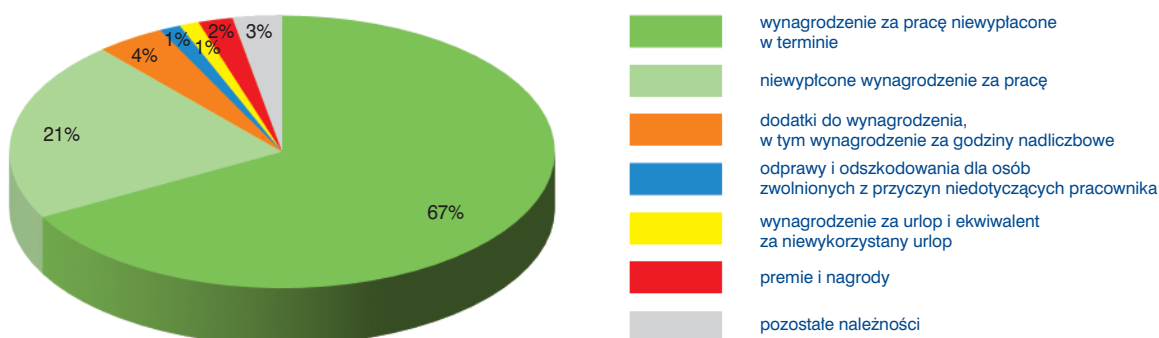
Z uwagi na nadal wysoką skalę stwierdzanych naruszeń prawa, jak też ich społeczne skutki, istnieje konieczność prowadzenia dalszych kontroli w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Niezwykle istotne, obok działalności kontrolnej, wydaje się upowszechnianie wiedzy na temat należności pracowniczych, w szczególności świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, w tym wynikających z przekroczenia dobowej i średniotygodniowej normy czasu pracy, z tytułu pracy w niedziele i święta (niebędące dla pracownika dniami pracy) oraz w porze nocnej.

Wobec powyższego, Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuować działania profilaktyczno – szkoleniowe i popularyzatorskie, adresując je do jak najszerszej grupy odbiorców.

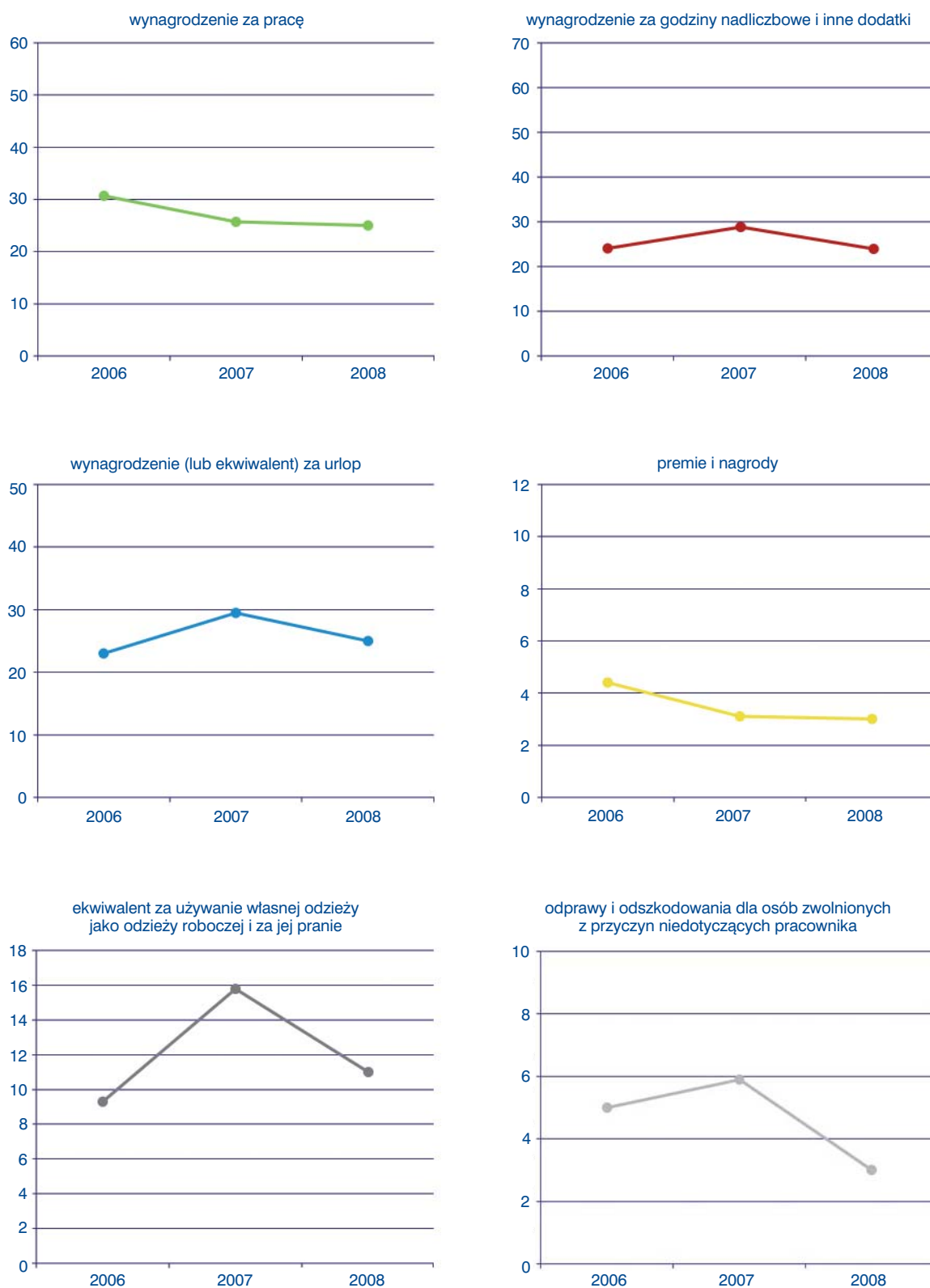
Informacja nt. wygezekwowanych należności ze stosunku pracy zawarta jest w rozdziale VI pn. „Efekty działalności kontrolnej”.

Wykres 20. Struktura niewypłaconych należności



Źródło: dane PIP.

**Wykres 21. Naruszenia przepisów o wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń
(% pracodawców naruszających przepisy)**



Źródło: dane PIP.

2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

A. Kontrole w placówkach ochrony zdrowia

Kontrolami w zakresie czasu pracy w placówkach ochrony zdrowia objęto 451 pracodawców, którzy zatrudniali prawie 149,3 tys. pracowników, w tym 120,6 tys. kobiet oraz 200 młodocianych.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że najczęstszym uchybieniem było nieustalenie **w umowie o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy** – liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Uchybienie to dotyczyło blisko 11% pracodawców. Błędy w tym zakresie polegały bądź na nieokreśleniu ww. limitu, bądź na określaniu go na poziomie powszechnie obowiązujących norm czasu pracy.

Kolejną nieprawidłowość to **nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy**. Uchybienia te, stwierdzone u 10% skontrolowanych pracodawców, polegały najczęściej na niewłaściwym ewidencjonowaniu dziennych oraz tygodniowych wymiarów czasu pracy poszczególnych pracowników. Pracodawcy ci z reguły zaniżali wymiar czasu pracy, aby uniknąć ujawnienia pracy w godzinach nadliczbowych. Nie prowadzili również indywidualnych kart ewidencji czasu pracy albo też nie dokumentowali w nich wykorzystywania urlopów wypoczynkowych, czy udzielania dni wolnych w zamian za pracę w niedziele, święta oraz dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

U prawie 7% kontrolowanych pracodawców stwierdzono zatrudnianie pracowników **z naruszeniem przepisów o co najmniej 11-godzinym nieprzerwanym odpoczynku dobowym**. Uchybienia te związane są przede wszystkim z planowaniem zbyt długiego dnia pracy, polecaniem pełnienia zbyt długich dyżurów czy zlecaniem pracy w godzinach nadliczbowych.

Nieprawidłowości polegające na nieokreśleniu – w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu – **systemów czasu pracy** ujawniono u ponad 6% skontrolowanych pracodawców. Wynikały one przede wszystkim z nieznaności przepisów prawa.

Podsumowując ustalenia inspektorów pracy w zakresie przyczyn uchybień stwierdzonych w placówkach ochrony zdrowia, należy wskazać na **trudności interpretacyjne dot. przepisów o czasie pracy** w tych zakładach. Lakoniczność niektórych przepisów zawartych w *ustawie o zoz* i *Kodeksie pracy* czyni je mało zrozumiałymi dla pracodawców i powoduje trudności w stosowaniu w praktyce. Nieznajomość przepisów regulujących czas pracy obserwuje się szczególnie w małych nzo-ach, gdzie pracodawcy (lekarze) często sami prowadzą dokumentację pra-

cowniczą lub powierzają ją osobom nieposiadającym w tym zakresie odpowiedniego przygotowania merytorycznego (średni personel medyczny), zatrudnionym przy innej pracy. Powyższe skutkuje **traktowaniem spraw pracowniczych, w tym dotyczących czasu pracy pracowników, jako mało istotnych, drugorzędnych**. Ponadto należy stwierdzić, że także powierzenie rozliczania czasu pracy biurom rachunkowym nie jest dobrym rozwiązaniem, gdyż otrzymują one takie dane, jakie przedstawią im pracodawcy. Z ustaleń inspektorów wynika, że pracodawcy niekiedy nie dostarczają do tych biur pełnej dokumentacji, a tylko listy obecności lub nie dostarczają żadnych dokumentów, polecając sporządzenie rozliczenia czasu pracy, z uwzględnieniem jedynie przewidzianej prawem liczby dni wolnych. Rozliczenia takie, tworzone tylko i wyłącznie na potrzeby instytucji kontrolnych, nie spełniają swojej funkcji.

Częstą przyczyną nieprowadzenia lub nieprawidłowego prowadzenia w zakładach opieki zdrowotnej (szczególnie dużych) kart ewidencji czasu pracy lekarzy jest niedocenianie przez ordynatorów tej dokumentacji. Wielu ordynatorów wyraża pogląd, że ewidencja czasu pracy nie powinna obejmować lekarzy. Zwykle też obciążają jej prowadzeniem poszczególnych pracowników, którzy z kolei traktują narzucony im powyższy obowiązek z nienależytą starannością, co odbija się na jakości danych zawartych w tych dokumentach.

Wśród **innych przyczyn** nieprawidłowości należy wymienić:

- względy ekonomiczne. Oszczędzanie na kosztach pracy (szczególnie w dużych, zadłużonych szpitalach) poprzez zmniejszanie zatrudnienia, skutkuje naruszaniem przepisów z zakresu czasu pracy. Coraz częściej zobowiązuje się pracowników (nie posiadających wyższego wykształcenia) do pełnienia dyżurów (tzw. kodeksowych) po godzinach normalnej pracy (w domu lub w pracy), bez zapewnienia przewidzianego prawem odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz odpowiedniej liczby dni wolnych;
- braki kadrowe (brak odpowiedniej liczby lekarzy oraz średniego personelu medycznego niektórych specjalności – spowodowany masowymi wyjazdami do pracy za granicę). Problem ten występuje szczególnie w dużych szpitalach. Skutkiem jest większe obciążenie pracą zatrudnionych w zoz-ach pracowników medycznych tych deficytowych specjalności i niezapewnienie im odpoczynków (dobowych i tygodniowych) oraz odpowiedniej liczby dni wolnych od pracy.

B. Kontrole w towarzystwach ubezpieczeniowych

Kontrole przeprowadzono u 232 pracodawców, którzy zatrudniali ponad 14,8 tys. pracowników, w tym 9,7 tys. kobiet oraz 5 młodocianych.

Inspektorzy ustalili, że ponad 23% pracodawców nierzetelnie prowadziło ewidencję czasu pracy. Uchybienia te polegały najczęściej na **niewłaściwym ewidencjonowaniu** dziennych oraz tygodniowych wymiarów czasu pracy poszczególnych pracowników, a także na nieuwzględnianiu w ewidencji danych dotyczących pracy w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz czasu dyżurów pracowniczych.

Kolejne nieprawidłowości stwierdzone podczas przeprowadzanych kontroli polegały na nieokreśleniu w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu – **systemów czasu pracy** (ponad 12% pracodawców) oraz rozkładów czasu pracy i przyjętych okresów rozliczeniowych (nieco ponad 6% pracodawców). Brak tych informacji powodował, że pracownicy nie wiedzieli, w jakim systemie czasu pracy pracują, a tym samym nie mogli skutecznie dochodzić swoich należności z tytułu np. pracy w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej.

W czasie kontroli ujawniono też przypadki nieustalenia **w umowach o pracę osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy** – liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych (9,5% pracodawców). Błędy w tym zakresie polegały bądź na nieokreśleniu ww. limitu, bądź na określaniu go na poziomie powszechnie obowiązujących norm czasu pracy.

Ponadto u 6% pracodawców kontrole wykazały nieprawidłowości w zakresie zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Podstawowa **przyczyna** stwierdzonych nieprawidłowości to nieznanie uregulowań prawnych w zakresie czasu pracy, niezrozumienie treści tych przepisów (brak odpowiedniej wiedzy u osób prowadzących sprawy kadrowe). Dążenie pracodawców do obniżania kosztów prowadzenia działalności gospodarczej skutkuje niekorzystaniem ze specjalistycznego poradnictwa i fachowej obsługi prawnej. Rodzi to konieczność rozszerzania przez PIP działań edukacyjnych dotyczących problematyki czasu pracy, adresowanych do firm branży ubezpieczeniowej.

C. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy kierowców – rekontrole

Ponowne kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców przeprowadzono u 201 pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 22 tys. pracowników, w tym 3,6 tys. kobiet i 75 młodocianych.

Miały one na celu sprawdzenie skuteczności działań PIP podjętych w 2007 r. i ocenę trwałości uzyskanych efektów. Jak wynika z ustaleń inspektorów, **w objętych rekontrolą zakładach nastąpiła wyraźna poprawa** stanu przestrzegania ww. przepisów. Dotyczy to m.in. dokumentowania czasu pracy pracow-

ników. W 2007 r. nierzetelne prowadzenie **ewidencji** czasu pracy stwierdzono u ponad połowy kontrolowanych pracodawców, natomiast w 2008 r. u co dziesiątego z nich. Nieprawidłowości polegały najczęściej na niewykazywaniu w dokumentacji pracowniczej pracy w godzinach nadliczbowych, a także na nieuwzględnianiu czasu pracy w porze nocnej oraz czasu dyżurów pracowniczych.

Kolejny obszar, w którym odnotowano wyraźną poprawę to przestrzeganie przepisów o **co najmniej 11-godzinny nieprzerwanym odpoczynku dobowym**. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono tylko u ponad 9% kontrolowanych pracodawców, podczas gdy w 2007 r. – aż u 52%. Uchybienia polegające na nieudzielaniu pracownikom nieprzerwanego odpoczynku dobowych związane są przede wszystkim z planowaniem zbyt długiego dnia pracy, polecaniem pełnienia zbyt długich dyżurów czy zlecaniem pracy w godzinach nadliczbowych.

Rekontrole wykazały również **znaczne ograniczenie skali nieprawidłowości polegających na zatrudnianiu pracowników w czasie pracy przekraczającym dzienny wymiar** ustalony dla systemu, w którym pracownik jest zatrudniony. Uchybienia w tym zakresie ujawniono u niespełna 7% kontrolowanych pracodawców, podczas gdy w 2007 r. problem dotyczył aż 62% z nich. Przyczyna tego naruszenia to przede wszystkim zatrudnianie zbyt małej liczby osób w stosunku do faktycznych potrzeb pracodawcy.

Niezapewnianie pracownikom dnia wolnego w zamian za pracę w **dniu wolnym** z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie pięciu dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym także stwierdzano zdecydowanie rzadziej niż w roku poprzednim, bo tylko u ponad 6% pracodawców, zaś w 2007 r. – aż u 63% pracodawców. Nieudzielanie przewidzianych prawem dni wolnych, wynikających z 5-dniowego tygodnia pracy powodowało, że pracownicy świadczyli pracę przez 6, a nawet 7 dni w tygodniu. Dochodziło tym samym do przekroczenia przeciętnej 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy.

Naruszenia przepisów o czasie pracy spowodowane są najczęściej nieznanymi przepisów lub – jak już zaznaczono – zlecaniem pracownikom zadań, których wykonanie nie jest możliwe w ramach powszechnie obowiązujących norm czasu pracy (zbyt małe zatrudnienie w stosunku do faktycznych potrzeb zakładu). Dodać należy, iż pracodawcy w wielu przypadkach nie rozróżniają pojęć *czas pracy* i *czas prowadzenia pojazdu*; w ich ocenie jedynie czas prowadzenia pojazdu jest czasem pracy. Natomiast odbywane zgodnie z ustawą postoje, obsługę codzienną pojazdów oraz ustawowe przerwy w pracy pracodawcy traktują jako czas wolny i nie zaliczają tych czynności do czasu pracy kierowców.

W latach następnych PIP kontynuować będzie kontrole w kolejnych zakładach branży transportowej, wspierając je działaniami o charakterze edukacyjno-szkoleniowym.

D. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy w bankach – rekontrole

W celu oceny skuteczności działań PIP podjętych w 2007 r., przeprowadzono w placówkach bankowych ponowne kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy. Objęto nimi 118 pracodawców zatrudniających łącznie 53,5 tys. pracowników, w tym 37,1 tys. kobiet.

Ustalenia inspektorów wskazują na **istotną poprawę w zakresie prowadzenia przez pracodawców ewidencji czasu pracy** pracowników. W roku 2007 nieprawidłowości takie stwierdzono u ponad połowy kontrolowanych pracodawców, natomiast w 2008 r. występowały one u co piątego z nich. Skala nieprawidłowości jest jednak nadal znacząca, a dotyczą one głównie niewykazywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz nieuwzględniania w ewidencji – danych dotyczących pracy w porze nocnej i czasu dyżurów pracowniczych.

Podczas wcześniejszych kontroli (tzn. w 2007 r.) inspektorzy bardzo często również stwierdzali naruszenia prawa polegające na niezapewnieniu pracownikom **dnia wolnego** w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz na zatrudnianiu pracowników powyżej przeciętnie pięciu dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym – 60% pracodawców kontrolowanych w 2007 r. Natomiast w roku sprawozdawczym uchybienie to wystąpiło tylko u 5% objętych rekontrolą pracodawców, co oznacza wysoki poziom skuteczności podjętych wcześniej przez inspekcję działań. Dodać należy, że nieudzielanie przewidzianych prawem dni wolnych wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy powodowało, że pracownicy świadczyli pracę przez 6, a nawet 7 dni w tygodniu. Dochodziło tym samym do przekroczenia przeciętnej 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy.

Poprawę odnotowano również w zakresie ustalania **w umowach o pracę osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy** – liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar, za które pracownikom przysługuje dodatek do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Uchybienie to stwierdzono u 6% pracodawców, podczas gdy w 2007 r. – u ponad 40% pracodawców. Błędy polegały na nieokreśleniu ww. limitu bądź na określaniu go na poziomie powszechnie obowiązujących norm czasu pracy.

Na podobnym poziomie (tzn. ok. 6%) kształtował się odsetek pracodawców zatrudniających pracowników z naruszeniem przepisów o **nieprzerwanym 11-godzinym odpoczynku dobowym**. Tu również na-

stąpiła poprawa w odniesieniu do roku poprzedniego, gdy wynosił on prawie 15%. Uchybienie to związane jest przede wszystkim z planowaniem zbyt długiego dnia pracy, polecaniem pełnienia zbyt długich dyżurów czy też pracy w godzinach nadliczbowych.

Jak ustalili inspektorzy, naruszenia przepisów o czasie pracy w kontrolowanych placówkach bankowych spowodowane były między innymi opracowaniem i stosowaniem **procedur wewnętrznych**, sprzecznych z obowiązującymi w omawianym obszarze przepisami. Pracodawcy zlecali rozliczanie czasu pracy komórkom niższego szczebla, które nie były odpowiednio merytorycznie do tego przygotowane. Znaczna liczba uchybień wynikała również z niezajomości przepisów, aczkolwiek inspektorzy pracy stwierdzali również przypadki celowego łamania prawa. Dotyczy to przede wszystkim nierzetelnego ewidencjonowania czasu pracy.

Rekontrole potwierdzają, że prowadzone przez inspektorów pracy działania znacząco przyczyniają się do poprawy przestrzegania przepisów o czasie pracy. W związku z powyższym kontynuowane będą nie tylko kontrole, ale również szkolenia i seminaria podnoszące poziom wiedzy na temat obowiązujących przepisów o czasie pracy.

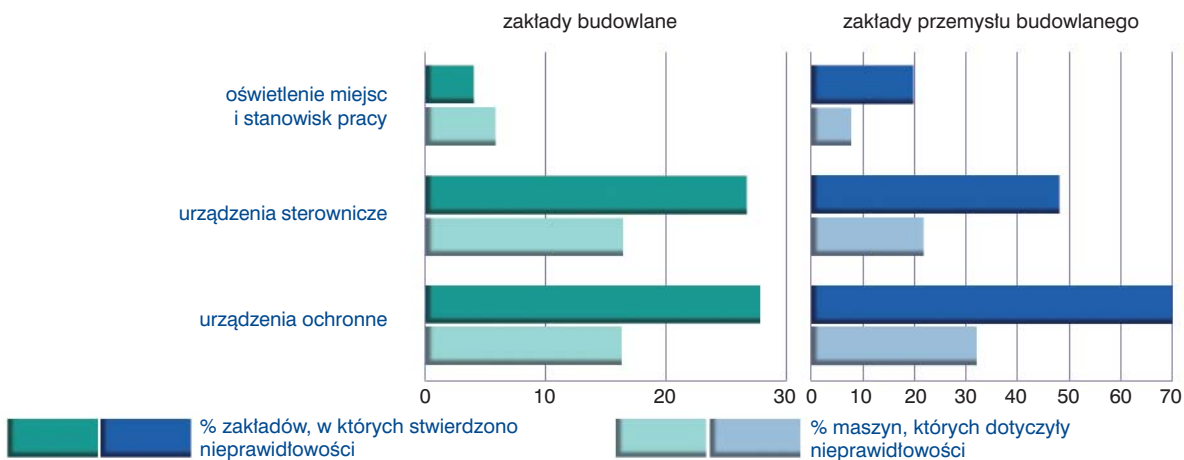
3. Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych w zakładach eksploatujących maszyny budowlane

W ramach II etapu kontroli długofalowych dokonano oceny przestrzegania postanowień *rozporządzenia Ministra Gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy* – w odniesieniu do maszyn i urządzeń budowlanych (w 2007 roku oceniano sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości).

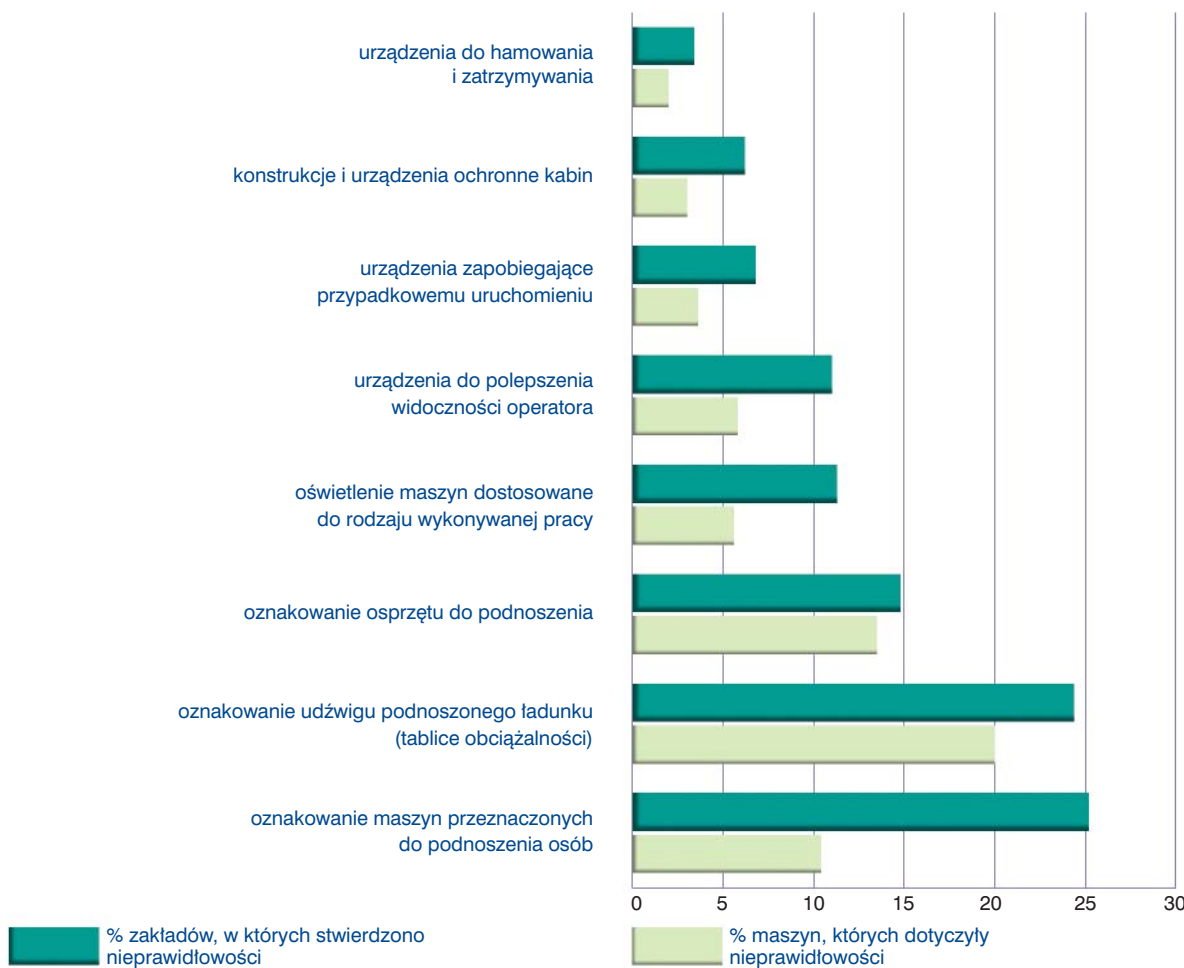
Skontrolowano 538 zakładów, zatrudniających prawie 20,5 tys. pracowników. Były wśród nich zakłady zajmujące się budową i remontami obiektów budowlanych, wykonawstwem robót inżynieryjno-instalacyjnych, budownictwem drogowym oraz zakłady przemysłu budowlanego. Większość stanowiły małe i średnie zakłady pracy zatrudniające od 1 do 9 pracowników (42,5%) oraz od 10 do 49 pracowników (40,7%).

Spełnienie minimalnych wymagań sprawdzono w odniesieniu do 1743 maszyn i urządzeń, w tym: 769 maszyn przemysłu budowlanego oraz 974 maszyn użytkowanych w budownictwie. **Stwierdzono, że 723 maszyny nie spełniały minimalnych wymagań (41,5% ogółu objętych kontrolą).**

Wykres 22. Stan techniczny maszyn stacjonarnych – naruszenia przepisów



Wykres 23. Stan techniczny maszyn przejezdnych – naruszenia przepisów



Najwięcej zastrzeżeń zgłoszono do **maszyn użytkowanych w zakładach przemysłu budowlanego**. Wymagań minimalnych nie spełniało 396 takich maszyn (51,5% objętych kontrolą) eksploatowanych w 127 zakładach (23,6% kontrolowanych). Pracodawcy przemysłu budowlanego użytkują bowiem starsze i bardziej wyeksploatowane maszyny, które nie w pełni przystosowane zostały do minimalnych wymagań. W **budownictwie** natomiast eksploatuje się nowsze maszyny, ponieważ większość z nich zużywa się szybciej. Mimo to zastrzeżenia dotyczyły 327 maszyn (33,6% objętych kontrolą) eksploatowanych w 224 zakładach budowlanych (48,5%).

Podczas kontroli oceniano w szczególności stan techniczny maszyn, kompletność urządzeń zabezpieczających, elementy sterownicze, w tym wyłączniki zatrzymania awaryjnego oraz jakość i czytelność oznakowania napisów informacyjnych i ostrzegawczych.

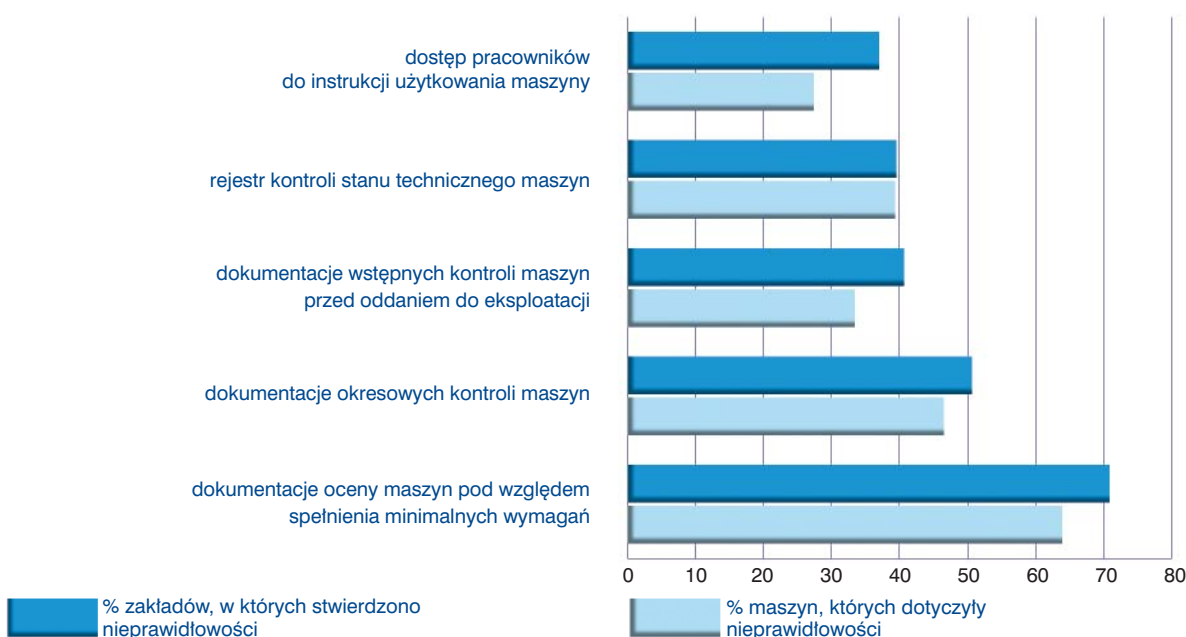
Analiza wyników kontroli wskazuje, że pracodawcy wypełniają obowiązki związane z eksploatacją

maszyn, jeśli zmuszają ich do tego np. przepisy dozoru technicznego lub warunki gwarancyjne dot. serwisowania maszyn przez wyspecjalizowane, autoryzowane serwisy.

Należy jednocześnie zaznaczyć, że **użytkowane maszyny przejezdne znajdują się w lepszym stanie niż stacjonarne maszyny budowlane**. Pracodawcy przestrzegają z reguły zaleceń producentów i korzystają z ich serwisów, co ma znaczący wpływ na stan techniczny maszyn. Stwierdzone przy ich ocenie nieprawidłowości ograniczały się głównie do – wynikających z nadmiernej eksploatacji – zniszczonych oznakowań elementów sterowniczych, braku oznakowań i napisów ostrzegawczych.

W zakresie prowadzenia dokumentacji dotyczącej maszyn, pracodawcy często lekceważą swoje obowiązki, o czym świadczą m.in. naruszenia przepisów o dokumentowaniu ocen odnoszących się do spełniania minimalnych wymagań.

Wykres 24. Dokumentacja związana z eksploatacją maszyn – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Uwagę zwraca również skala nieprawidłowości w zakresie **instrukcji obsługi maszyn**. Posiadane przez pracodawców instrukcje często dotyczyły innych typów maszyn, różniących się od użytkowanych, były w obcym języku lub stanowiły nieautoryzowane tłumaczenie oryginalnej instrukcji producenta; ponadto brakowało potwierdzeń faktu zapoznania się operatorów z treścią instrukcji.

Inspektorzy pracy sprawdzali także posiadanie **uprawnień** do obsługi maszyn budowlanych. Liczba nieprawidłowości w tym zakresie nie była zbyt duża.

Odpowiednich kwalifikacji nie posiadało 182 pracowników (11,9% objętych kontrolą). Pracodawcy dbają, by kosztowne i skomplikowane maszyny powierzać pracownikom gwarantującym właściwe i odpowiedzialne posługiwanie się nimi.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że w dalszym ciągu duża część maszyn budowlanych użytkowanych w zakładach pracy nie spełnia minimalnych wymagań, mimo że wszystkie maszyny nabyte przed 1.01.2003 r. powinny być dostosowane do dnia 1 stycznia 2006 r. do tych wymagań. Należy także

zauważyć, że **pomimo upływu 6 lat od wejścia w życie rozporządzenia, pracodawcom wciąż brakuje elementarnej wiedzy na temat ich obowiązków związanych z użytkowaniem maszyn**. Dotyczy to przede wszystkim kwestii przeprowadzania kontroli stanu technicznego maszyn – wstępnych i okresowych oraz rejestrowania ich wyników.

Pracodawcy, tłumaczyli zaistniałe uchybienia nieznajomością przepisów; ponadto wskazywali na:

- dużą liczbę prowadzonych budów i związany z tym pośpiech oraz brak odpowiednich maszyn, głównie budowlanych;
- krótkie okresy realizacji inwestycji, co powoduje niemożność wyłączenia maszyn z eksploatacji w celu ustalenia nieprawidłowości i dostosowania do minimalnych wymagań;
- duże koszty zakupu nowych maszyn bądź dostosowania użytkowanych maszyn do minimalnych wymagań;
- duże koszty szkoleń w zakresie uprawnień związanych z obsługą maszyn oraz obawy, że pracownicy będą pracować w danej firmie tylko do czasu znalezienia lepiej płatnej pracy.

W ocenie inspektorów pracy przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości tkwią zwłaszcza w:

- nieznajomości przepisów i zasad bhp przez osoby nadzorujące prace budowlane;
- świadomym tolerowaniu nieprzestrzegania przepisów ze względu na krótkie terminy realizacji inwestycji oraz kary umowne przewidziane w umowach z inwestorami lub wykonawcami generalnymi;
- braku bezpośredniego nadzoru nad pracą pracowników obsługujących maszyny budowlane,
- niskim poziomie kultury technicznej – często dopuszcza się pracę na niesprawnym sprzęcie, z otwartymi osłonami, z wyłączonymi urządzeniami ochronnymi, itp.

Mając powyższe na uwadze, podczas szkoleń lub spotkań z organizacjami pracodawców, cechami rzemiosł, przedstawicielami związków zawodowych i społecznej inspekcji pracy, przedstawiciele PIP zwracali szczególną uwagę na problematykę bezpieczeństwa eksploatacji maszyn, a zwłaszcza na konieczność dostosowania ich do minimalnych wymagań.

Za pośrednictwem lokalnej prasy, radia i telewizji propagowano sposoby bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych, metody dostosowywania maszyn do minimalnych wymogów, zgodnych z przepisami obowiązującymi także w innych krajach UE.

Ustalenia inspektorów wskazują na potrzebę kontynuacji kontroli w zakresie spełniania minimalnych wymagań, w tym kontroli problemowych,

ukierunkowanych na poszczególne grupy maszyn i określonych pracodawców użytkujących te maszyny, a także:

- zintensyfikowania działań prewencyjno-szkoleniowych wśród pracodawców oraz pracowników obsługujących maszyny, zwłaszcza w małych i średnich zakładach;
- popularyzacji problematyki *minimalnych wymagań*, m.in. poprzez publikowanie na stronach internetowych PIP przykładów wzorcowych list kontrolnych dla maszyn i urządzeń technicznych oraz poprzez wydawanie broszur i ulotek związanych z oceną wybranych typów maszyn i urządzeń technicznych.

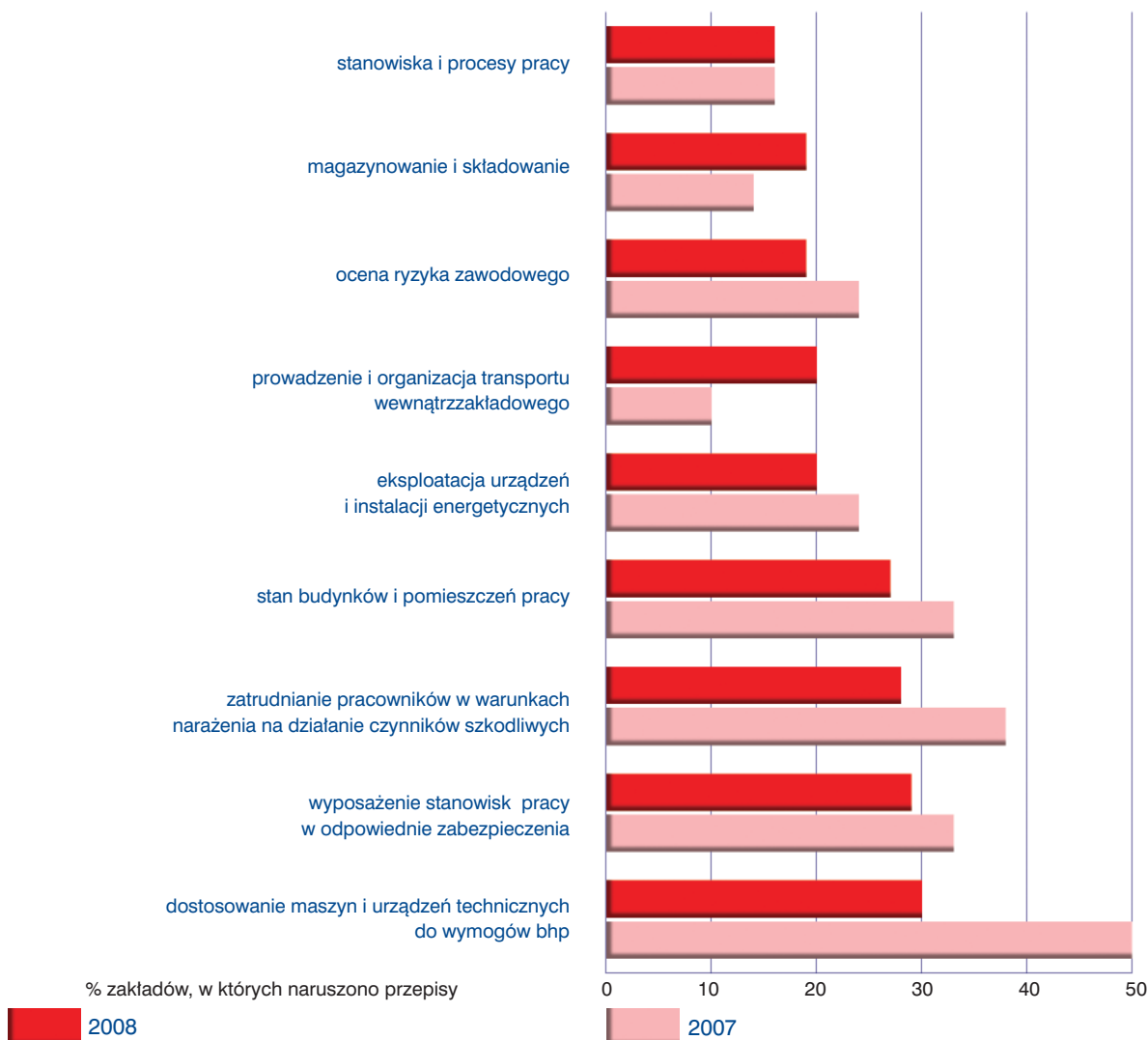
4. Wzmoczony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych

W ramach II etapu działań długofalowych przeprowadzono 151 kontroli w 72 zakładach objętych *wzmocnionym nadzorem*. W **warunkach zagrożenia** czynnikami związanymi ze środowiskiem i uciążliwością pracy, a także czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi **pracowało w tych zakładach ponad 24 tys. osób** (ok. 40% ogółu zatrudnionych). W większości zakładów na pracowników oddziaływało kilka czynników jednocześnie.

W 2008 r. zarejestrowano w kontrolowanych firmach 1 485 **wypadków przy pracy** (w tym 8 śmiertelnych oraz 9 powodujących ciężkie uszkodzenie ciała) a wskaźnik częstotliwości tych zdarzeń przewyższał ponad trzykrotnie wskaźnik dla całej gospodarki, wynosząc 24.

Ponadto zarejestrowano – w 18 zakładach – 96 **chorób zawodowych**, w tym 68 (71%) u emerytów i rencistów. Były to m.in.: pylica płuc – 52 przypadki, uszkodzenie słuchu – 21, zespół wibracyjny – 9, przewlekłe choroby oskrzeli – 1. Pracownikom przyznano 14 rent z tytułu wypadków przy pracy, 3 renty z tytułu chorób zawodowych oraz 113 rent z tytułu ogólnego stanu zdrowia. We wszystkich zakładach, w których stwierdzono choroby zawodowe pracodawcy przeprowadzili analizę przyczyn ich powstania. Na przykład w jednej z firm (odlewnia), po stwierdzeniu zespołu wibracyjnego u pracownika zatrudnionego na stanowisku formierza, dokonano stosownej analizy i w jej wyniku wprowadzono zmiany technologiczne oraz organizacyjne. Z procesu produkcji form wyeliminowano maszyny i sprzęt emitujący drgania mechaniczne, wprowadzając m.in.: wytwarzanie form z mas samoutwardzalnych, zhermetyzowano stanowiska wybijania odlewów oraz czyszczenia odlewów metodą piaskowania.

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



Źródło: dane PIP.

W 66 zakładach funkcjonowała **szkółka bhp**, a w 6 – pracodawcy powierzyli wykonywanie jej zadań specjalistom spoza zakładu pracy. W trzech zakładach, ze względu na występujące zagrożenia oraz stan zatrudnienia, inspektorzy pracy nakazali zwiększenie liczby pracowników tych służb.

W 42 zakładach działała **spółeczna inspekcja pracy**, ale tylko w 30 z nich społeczni inspektorzy pracy wydawali zalecenia dotyczące poprawy warunków pracy.

Komisję bezpieczeństwa i higieny pracy powołano we wszystkich zakładach, na których spoczywał taki obowiązek. W 1 zakładzie komisja nie dokonała przeglądu stanowisk pracy.

Wszyscy kontrolowani pracodawcy przeprowadzili **ocenę ryzyka zawodowego**, ale w 16 za-

kładach była ona niepełna. Nie dokonano jej na nowo powstałych stanowiskach pracy lub nie uwzględniono wszystkich zagrożeń, np. związanych z ręcznymi pracami transportowymi, pracą na wysokości, wystąpieniem atmosfery wybuchowej na stanowisku pracy oraz narażeniem pracowników na hałas.

Nadal stwierdzano przypadki nieaktualizowania oceny po przeprowadzonej modernizacji, zmianie sposobu użytkowania lub instalacji nowych maszyn, a także po dokonaniu ponownych pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, które wskazywały przekroczenie NDN lub NDS. Z inicjatywy inspektorów pracy podejmowano działania zmierzające do uzupełnienia oceny ryzyka i wyeliminowania nieprawidłowości.

Działania kontrolne (a także doradcze, informacyjne, promocyjne) inspektorów pracy w zakładach objętych wzmocnionym nadzorem nastawione są przede wszystkim na likwidację lub – przynajmniej – znaczne ograniczenie występujących zagrożeń. Wyniki kontroli wskazują, że w 2008 r. nastąpiła poprawa w zakresie dostosowania maszyn i urządzeń do wymogów bhp, zatrudniania pracowników w narażeniu na czynniki szkodliwe, eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych, stanu budynków i pomieszczeń pracy. Odnotowano jednak wzrost liczby nieprawidłowości w organizacji transportu wewnątrzzakładowego oraz magazynowania i składowania. Najczęściej stwierdzane naruszenia to: niewłaściwe oznakowanie i zły stan techniczny dróg transportowych, niewłaściwy sposób oraz dobór miejsca składowania oraz nieprzystosowanie magazynów i składów do rodzaju składowanych materiałów. Należy zaznaczyć, że zagadnienia te są często bagatelizowane w zakładach pracy, więc podczas kontroli prowadzonych w 2008 r. zwracano na nie szczególną uwagę.

Pozytywne tendencje zarysowały się natomiast w zakresie realizacji przez pracodawców wniosków profilaktycznych po zaistniałych wypadkach przy pracy. Podkreślić należy, że z oceny dokumentacji powypadkowej dokonanej przez kontrolujących wynika, iż formułowane wnioski profilaktyczne były w większości adekwatne do ustalonych przyczyn i okoliczności wypadków.

W 12 zakładach inspektorzy pracy nie stwierdzili poprawy warunków pracy, przy czym w odniesieniu do 3 z nich, gdzie nadal nie zmniejszyła się liczba zatrudnionych w warunkach przekroczenia normatywów higienicznych, utrzymywały się wysokie

wskaźniki wypadkowości oraz duża liczba zagrożeń wypadkowych, inspektorzy **skierowali wnioski do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** o podwyższenie składek na ubezpieczenie wypadkowe o 100%. W jednym zakładzie inspektor pracy skierował taki wniosek po raz drugi.

Warto zaznaczyć, że zdarzały się również **pozytywne przykłady**. W jednej z firm pracodawca na poprawę warunków pracy wydatkował kwotę 1,7 mln zł. Przeprowadził m.in.: wymianę oświetlenia, remont pomieszczeń warsztatowych, pomieszczeń higienicznosanitarnych, instalacji wentylacyjnej. Zakupił także nowe środki ochrony indywidualnej, urządzenia transportu bliskiego oraz wentylatory do prac spawalniczych.

Wśród **przyczyn** stwierdzonych nieprawidłowości, należy wskazać przede wszystkim:

- niewystarczającą znajomość przepisów bhp przez pracowników i osoby z nadzoru mimo formalnego spełnienia obowiązku posiadania zaświadczeń z odbytych szkoleń;
- brak stosownego nadzoru nad prowadzonymi pracami, tolerowanie niewłaściwych metod pracy;
- lekceważenie zagrożeń wynikających z pozornie drobnych uchybień;
- brak środków finansowych na dostosowanie maszyn i urządzeń do wymogów bhp, a także na poprawę stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy (powód często wskazywany przez kontrolowanych pracodawców).

Z uwagi na rodzaj zagrożeń występujących w tej grupie zakładów, kontrole wspierane działaniami doradczymi, informacyjnymi i promocyjnymi będą kontynuowane.