

V.

WYNIKI
KONTROLI
UJĘTYCH
W PLANIE
ROCZNYM

QIP

1. Kontrola legalności zatrudnienia

A. Informacje ogólne

Kontrole legalności zatrudnienia są prowadzone przez PIP od 1 lipca 2007 r., na mocy *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*.

Kontroli PIP w tym zakresie podlegają pracodawcy oraz przedsiębiorcy niebędący pracodawcami – na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą.

Zgodnie z ww. ustawą, do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:

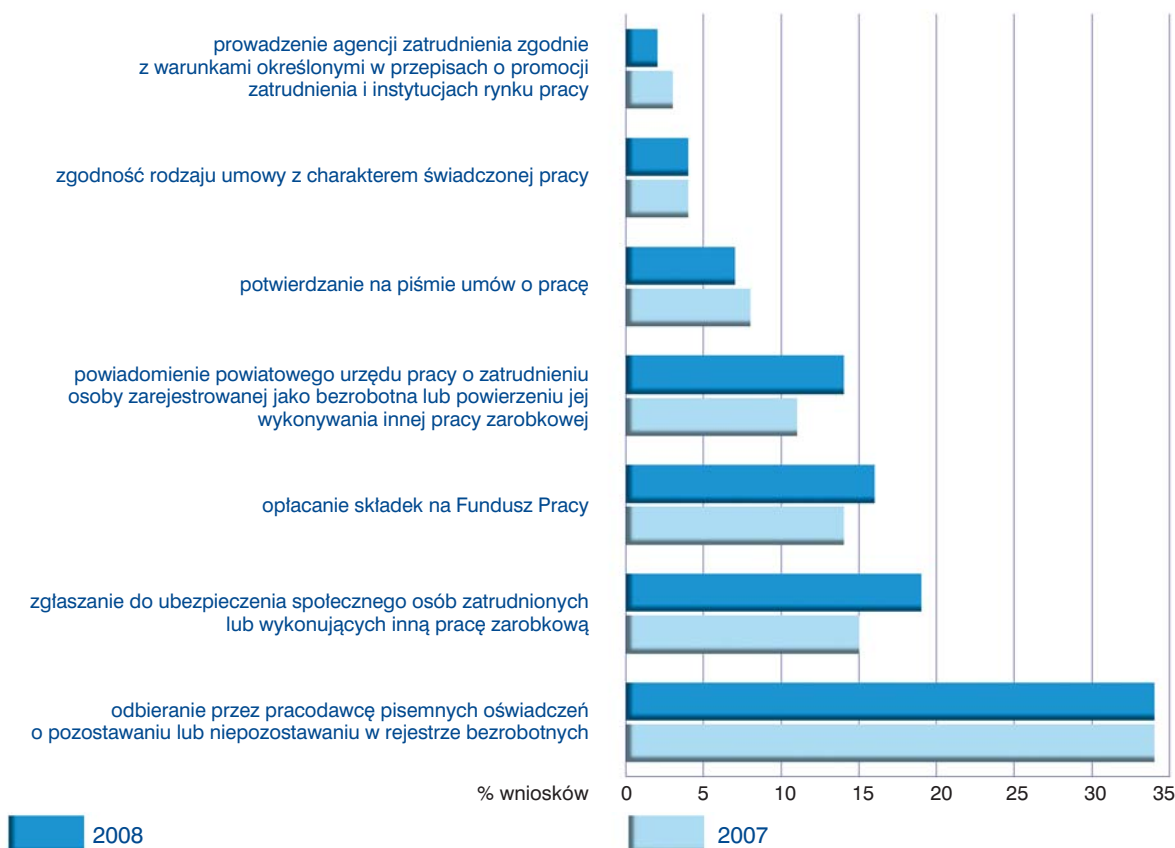
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej i wykonywania działalności;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- kontrola przestrzegania obowiązku:
 - ✓ informowania powiatowych urzędów pracy o zatrudnieniu bezrobotnego lub powierzeniu mu wykonywania innej pracy zarobkowej,

- ✓ informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności,
- ✓ opłacania składek na Fundusz Pracy,
- ✓ dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,
- ✓ prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy obejmują ponadto ściganie wykroczeń określonych w *ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

W 2008 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie prawie **25,6 tys. kontroli, podczas których badali zagadnienia legalności zatrudnienia**. W tej liczbie:

Wykres 26. Zakres przedmiotowy wniosków w wystąpieniach – kontrole legalności zatrudnienia



Źródło: dane PIP.

- 24,2 tys. kontroli obejmowało tematykę legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich, a 1 820 – legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- 470 kontroli dotyczyło przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Kontrolami objęto ponad 24,1 tys. podmiotów, w których świadczyło pracę przeszło 1,6 mln osób, w tym 267,1 tys. na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 15,2 tys. osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą.

Podobnie jak w 2007 r., ponad połowa kontroli dotyczyła mikroprzedsiębiorstw, czyli firm o zatrudnieniu do 9 osób (58% kontroli).

Skontrolowano legalność zatrudnienia ponad 195 tys. osób, w tym prawie 7,9 tys. cudzoziemców (w ramach tej liczby – 3,9 tys. cudzoziemców zobowiązanych do posiadania zezwolenia na pracę). Kontrole z zakresu opłacania składek na Fundusz Pracy objęły blisko 555 tys. osób.

Nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* stwierdzono – podobnie jak w roku poprzednim – w więcej niż połowie skontrolowanych podmiotów (57%).

W co piątym kontrolowanym podmiocie ujawniono nielegalne zatrudnienie lub nielegalne po-

wierzenie innej pracy zarobkowej obywatelom polskim, w co szóstym zaś stwierdzono nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy, tzn. ich nieopłacanie bądź nieterminowe opłacanie.

Wśród skontrolowanych agencji zatrudnienia, 19 działało nielegalnie (w 2007 r. – 16), tj. bez uzyskania wpisu do rejestru takich podmiotów, którego prowadzenie należy do kompetencji marszałka województwa.

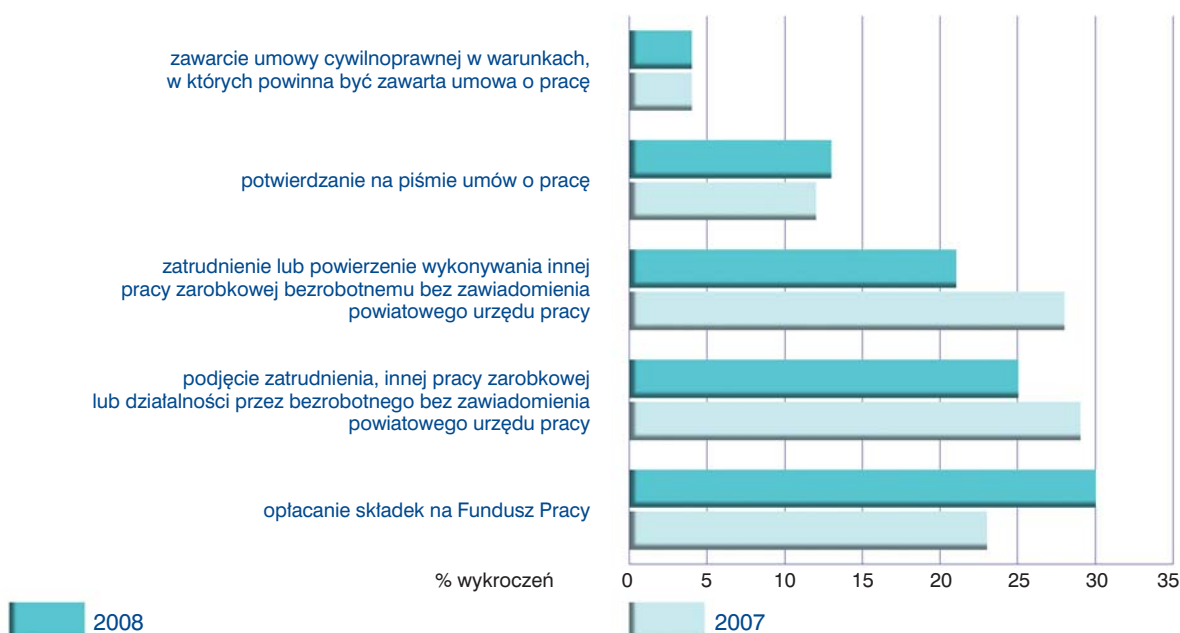
Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców stwierdzono w co jedenastym podmiocie powierającym pracę obcokrajowcom (w 2007 r. – w co dziewiątym).

W rezultacie kontroli legalności zatrudnienia inspektorzy pracy skierowali wystąpienia do prawie 14,5 tys. pracodawców i przedsiębiorców. Sformułowano w nich ponad 26,3 tys. wniosków zobowiązujących do usunięcia nieprawidłowości, które dotyczyły prawie 214 tys. osób świadczących pracę w kontrolowanych podmiotach.

Podobnie jak w 2007 r., dominowały wnioski w zakresie odbierania przez pracodawcę – przed zatrudnieniem osoby lub powierzeniem jej innej pracy zarobkowej – pisemnego oświadczenia o pozostawianiu lub niepozostawianiu w rejestrze bezrobotnych (34%).

Kontrolując problematykę legalności zatrudnienia, inspektorzy pracy ujawnili ponad 7,7 tys. wykroczeń, które zostały popełnione przez 4 186 pracodawców i 1 948 osób świadczących pracę.

Wykres 27. Zakres przedmiotowy wykroczeń – kontrole legalności zatrudnienia



Źródło: dane PIP.

W stosunku do sprawców wykroczeń inspektorzy:

- nałożyli grzywny w drodze 679 mandatów karnych na łączną kwotę 892,7 tys. zł (średnia wysokość grzywny to 1 285 zł);
- skierowali do sądów 3 317 wniosków o ukaranie (do 31 stycznia 2008 r. sądy wydały rozstrzygnięcia w 2 822 sprawach, przy czym w 2 708 przypadkach na sprawców nałożono grzywny na łączną sumę 5,3 mln zł – średnia kwota grzywny wyniosła 1 940 zł; wobec 55 obwinionych orzeczono karę nagany, a w 32 przypadkach uznano winę sprawcy, ale odstąpiono od wymierzenia kary);
- zastosowali 2 138 środków oddziaływania wychowawczego na podstawie art. 41 Kodeksu wykroczeń;
- w 268 przypadkach skierowali do prokuratury zawiadomienia dotyczące 381 czynów noszących znamiona przestępstwa; najczęściej polegało na złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego (74 przypadki), a w następnej kolejności – naruszaniu prawa o ubezpieczeniach społecznych (53), poświadczeniu nieprawdy w wystawianych dokumentach (49), utrudnianiu bądź udaremnianiu inspektorom pracy wykonywania czynności służbowych (48) oraz fałszowaniu dokumentów (47).

Realizując obowiązki określone w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy* oraz w porozumieniach zawartych przez Głównego Inspektora Pracy (w tym w szczególności w Porozumieniu w sprawie zasad współdziałania pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy i Strażą Graniczną, podpisanym w dniu 18 kwietnia 2008 r. przez Głównego Inspektora Pracy i Komendanta Głównego Straży Granicznej), **zawiadomiono** – w 3 675 przypadkach – właściwe organy władzy i organy nadzoru nad warunkami pracy o naruszeniach przepisów w zakresie legalności zatrudnienia. Dominowały powiadomienia kierowane do starostów – 1 446, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 949 i urzędów skarbowych – 262. Ponadto w przypadku skierowania wniosku o ukaranie do sądu, w związku z popełnieniem wykroczenia dotyczącego opłacania składek na Fundusz Pracy, informowano – jako pokrzywdzonego – Departament Funduszy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

W ramach współpracy z innymi organami, przeprowadzono w obszarze legalności zatrudnienia 361 **wspólnych kontroli** (156 – ze Strażą Graniczną, 108 – z Policją i 20 – ze Służbą Celną). Poza tym w 662 przypadkach miały miejsce kontrole na wniosek organu współdziałającego. Przeważały wnioski powiatowych urzędów pracy (180 kontroli), Policji

(99), wojewódzkich urzędów pracy (87) oraz urzędów skarbowych (76).

B. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Zagadnienie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich badane było podczas 24,2 tys. kontroli. Objęto nimi 22,9 tys. podmiotów, w których wykonywało pracę ponad 1,1 mln osób. Wśród kontrolowanych podmiotów dominowały mikroprzedsiębiorstwa (60% kontroli).

W 2008 r. przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia sprawdzano m.in. podczas kontroli z następujących tematów planu pracy PIP:

- „Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudnienia, czasu pracy oraz bhp w placówkach handlu detalicznego – 457 kontroli;
- „Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu piekarniczego” – 365 kontroli;
- „Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz bhp w gospodarstwach rolnych zatrudniających pracowników” – 398 kontroli;
- „Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz bezpieczeństwa pracy przy pozyskiwaniu drewna i innych pracach w leśnictwie” – 448 kontroli;
- „Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz bhp na placach budów” – 4 433 kontrole;
- „Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz bhp przy budowie i remoncie dróg i autostrad, w tym mostów i wiaduktów” – 741 kontroli.

W co piątym kontrolowanym podmiocie (4 684) inspektorzy pracy ujawnili nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową, tj. zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie rodzaju zawartej umowy i jej warunków, niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności – bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy oraz zatrudnienie lub powierzenie wykonywania innej pracy zarobkowej bezrobotnemu – bez zawiadomienia o tym powiatowego urzędu pracy przez pracodawcę.

Województwa, w których najczęściej stwierdzano takie przypadki to: podkarpackie (37% kontrolowanych podmiotów), a w następnej kolejności – kujawsko-pomorskie (25%) i warmińsko-mazurskie (24%).

Mapa 2. Odsetek podmiotów, w których ujawniono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową



Źródło: dane PIP.

Natomiast spośród **sekcji** gospodarki najczęściej wykazywano wspomniane nieprawidłowości w hotelach i restauracjach (w 26% kontrolowanych podmiotów tej sekcji) oraz w sekcji transport i składowanie (22%).

Najbardziej godzące w prawa pracownicze formy nielegalnego zatrudnienia to zatrudnienie bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków oraz niezgłoszenie osoby wykonującej pracę do ubezpieczenia społecznego. Nieprawidłowości takie stwierdzono w 1,9 tys. podmiotów (tj. w 8% podmiotów poddanych kontroli), a dotyczyły one 6,1 tys. osób (3,3% objętych kontrolą), w tym 896 osób zarejestrowanych jako bezrobotne. I tak:

- zatrudnienie **bez zawarcia pisemnej umowy** o pracę – ujawniono w 1 167 podmiotach;
- zawieranie **umów cywilnoprawnych** w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę – w 786 skontrolowanych podmiotach;
- **niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego** – w 701 skontrolowanych podmiotach (obowiązek zgłoszenia nie został dopełniony wobec 1 788 osób).

Ponadto w 4 275 podmiotach wykazano **nieterminowe zgłaszanie** do ubezpieczenia społecznego (dotyczyło ponad 13 tys. osób).

Przypadki zatrudniania bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę lub bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego najczęściej stwierdzano w województwie podkarpackim (12,8% kontrolowanych podmiotów), a najrzadziej – w woj. lubuskim (3,5%).

Ww. nieprawidłowości najczęściej wykazywano w hotelach i restauracjach (w co siódmym kontrolowanym podmiocie tej sekcji), a także w podmiotach sekcji gospodarki: pośrednictwo finansowe oraz transport i składowanie (w co ósmym).

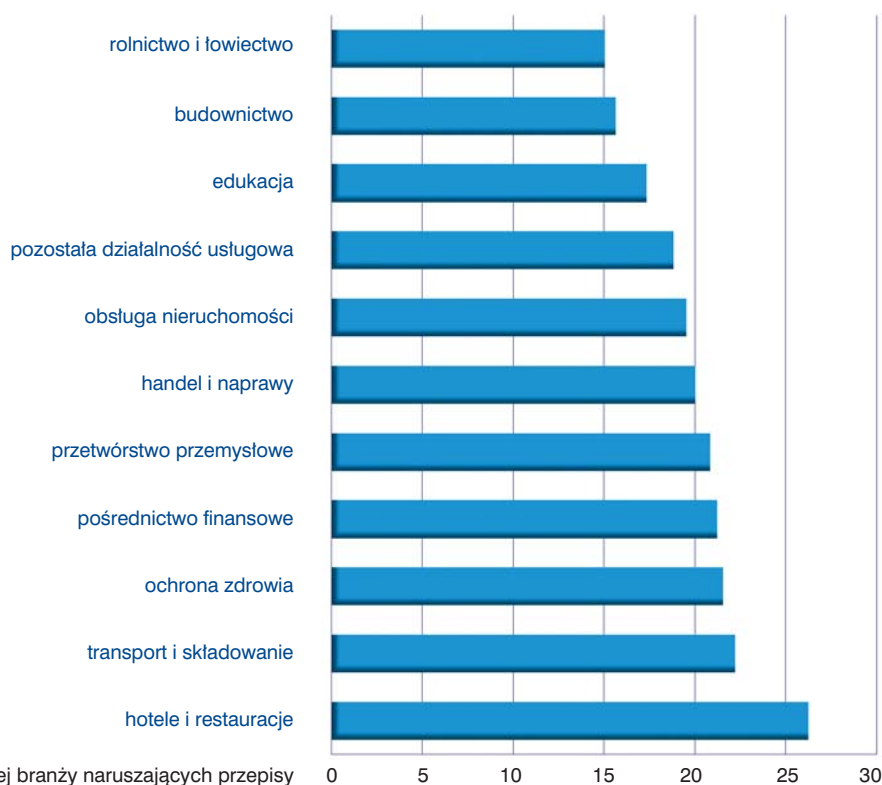
Przeprowadzone w 2008 r. **kontrole na placach budów wykazały nielegalną pracę ponad 2 tys. osób**. Ujawnione przypadki pracy „na czarno”, tzn. bez pisemnych umów o pracę lub bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, dotyczyły najczęściej pracodawców zatrudniających do 9 osób, zwłaszcza przy krótkotrwałym zatrudnieniu, np. do prac instalacyjnych, wykończeniowych lub w związku z realizacją kontraktów na prace remontowe. Pracodawcy nierzadko kierują się świadomością okresowego

zatrudnienia osób do takich robót i nie traktują ich w zakresie praw pracowniczych oraz swoich obowiązków na równi z pracownikami zatrudnionymi na stałe.

Należy podkreślić, że wyniki kontroli na placach budów **nie oddają w pełni rzeczywistej skali nielegalnego zatrudnienia w tej branży**. Wynika to m.in. z możliwości zawierania umów cywilnoprawnych w formie ustnej (w tym powszechnie stosowanych

umów o dzieło) oraz braku przepisu zobowiązującego pracodawcę do przechowywania w miejscu pracy kopii umów zawartych z osobami zatrudnionymi na placu budowy czy dowodów zgłoszenia ich do ZUS. Dostarczenie tych dokumentów – na żądanie inspektora – po kilku dniach nie zawsze świadczy o tym, że sporządzono je terminowo, a jedynie potwierdza dopełnienie tego obowiązku w związku z prowadzoną kontrolą.

Wykres 28. Podmioty, w których ujawniono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową – wg branż



% podmiotów w danej branży naruszających przepisy

Źródło: dane PIP.

W **gospodarstwach rolnych** nielegalne zatrudnienie występuje najczęściej w stosunku do pracowników sezonowych oraz głównie w małych zakładach, niedysponujących obsługą w zakresie spraw kadrowych. W ocenie pracodawców, powierzenie pracy na okres kilku miesięcy w roku zwalnia podmiot zatrudniającego z obowiązku prowadzenia pełnej dokumentacji pracowniczej. Również sami pracownicy nie są zainteresowani zawieraniem jakichkolwiek umów, zwłaszcza gdy są ubezpieczeni w KRUS. Stwierdzano także przypadki wykonywania pracy na zasadzie „odrobku”, tj. w ramach wzajemnych rozliczeń finansowych pomiędzy pracodawcą a wykonującym pracę. Dotyczy to w szczególności byłych pracowników PGR, niekiedy uzależnionych od pracodawcy np. w związku z opłatami za zajmowanie należącego do

niego lokalu mieszkalnego bądź posiadających indywidualne gospodarstwa rolne, na potrzeby których pracodawca udostępnia im sprzęt lub środki produkcji rolnej (nawozy, ziarno, opał itp.).

Należy także podkreślić, że bezpośrednie dotarcie inspektorów PIP do miejsc wykonywania pracy w rolnictwie (pola, łąki, sady, szklarnie) jest często niemożliwe – bez uprzedniego zgłoszenia się do siedziby pracodawcy lub przeprowadzenia wcześniejszego rozpoznania (do czego inspektor pracy nie jest formalnie uprawniony). Powyższe okoliczności stanowią barierę ograniczającą skuteczne zwalczanie nielegalnej pracy w sektorze rolniczym.

Kontrole przestrzegania przepisów *ustawy o promocii zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wykazały ponadto **3 219 przypadków podjęcia przez bez-**

robotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności – bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy. We wskazanej liczbie, obowiązku tego nie dopełniło 610 osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych.

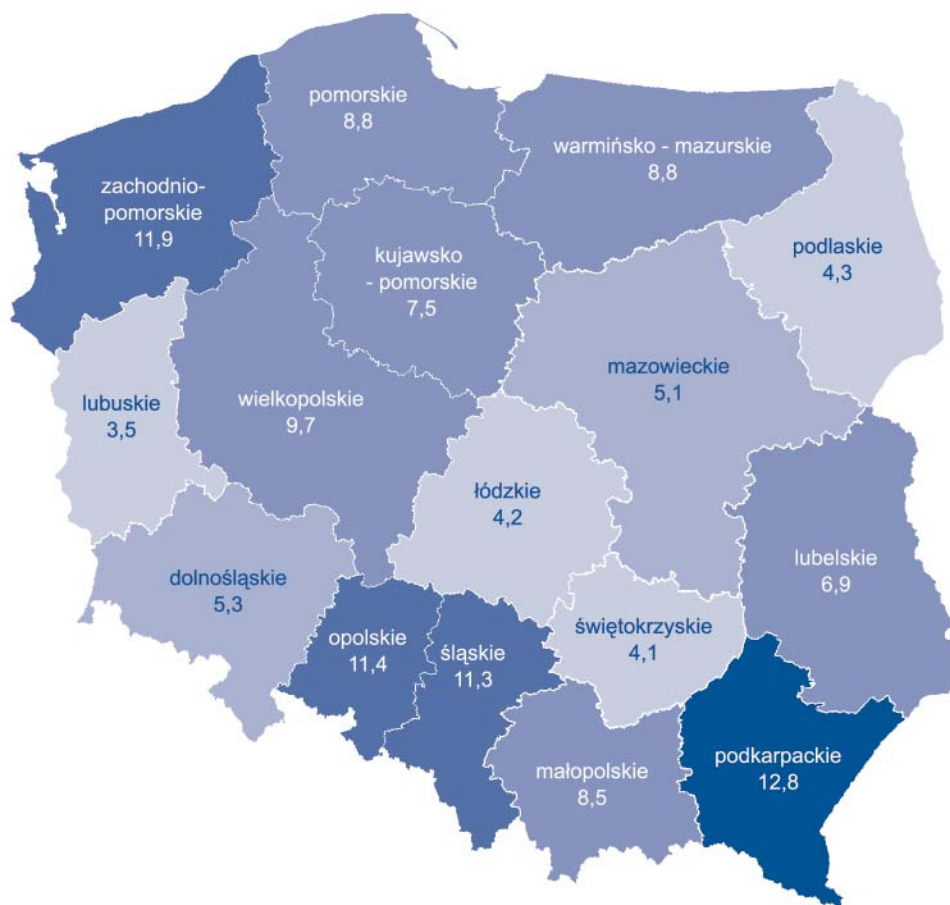
Blisko 9 tys. pracodawców, tj. 40% objętych kontrolą (w 2007 r. – 42%) **nie dopełniło obowiązku odebrania od osób przyjmowanych do pracy – pisemnych oświadczeń** o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych. Nie uzyskali ich od prawie 38,5 tys. nowo zatrudnionych osób.

Ponadto 2,4 tys. kontrolowanych pracodawców **nie respektowało obowiązku zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy o zatrudnieniu** lub powierzeniu innej pracy zarobkowej osobie zareje-

strowanej jako bezrobotna. Dotyczyło to 4 361 bezrobotnych, w tym 915 bezrobotnych pobierających zasiłek. Kolejnych 1,6 tys. pracodawców nie dotrzymało terminu zawiadomienia powiatowego urzędu pracy (w odniesieniu do 2 810 bezrobotnych).

Podobnie jak w roku poprzednim, dużą skalę nieprawidłowości (dot. 125 tys. osób) stwierdzono w zakresie **opłacania składek na Fundusz Pracy**. Nieopłacenie comiesięcznych składek na ten fundusz ujawniono w 1 678 podmiotach. Składki nie zostały opłacone za ponad 52,5 tys. osób (9,5% objętych kontrolą; w 2007 r. – 10%). Kwota nieopłaconych składek to prawie 13,7 mln zł (w 2007 r. – 6,2 mln zł).

Mapa 3. Odsetek podmiotów, w których stwierdzono zatrudnienie bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę lub bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego



Źródło: dane PIP.

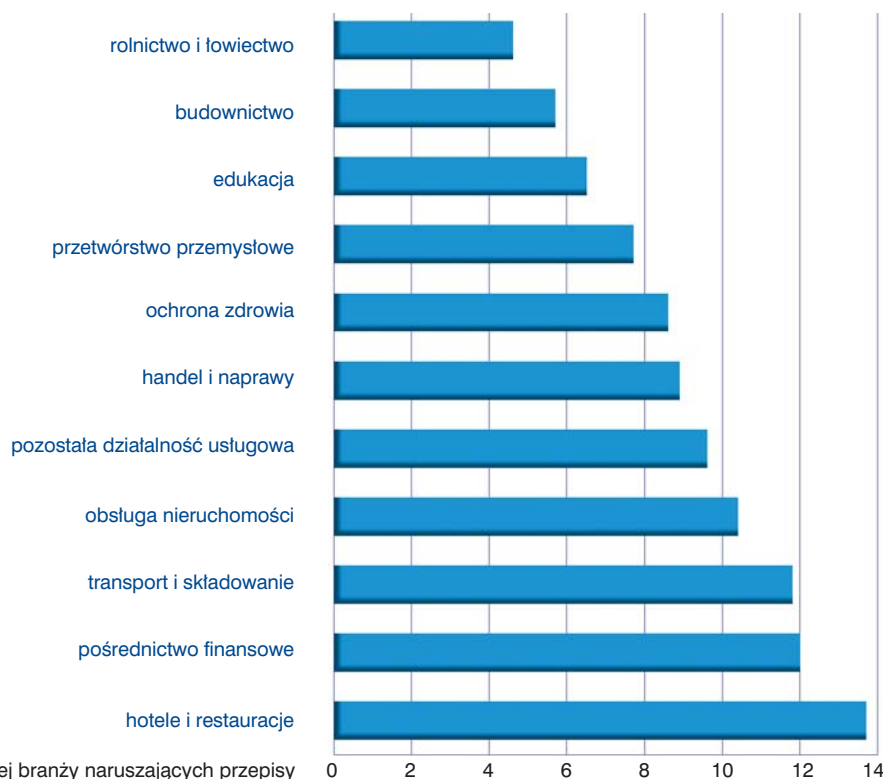
Opóźnienia, często kilkumiesięczne, odnotowano w kolejnych 1 993 podmiotach i dotyczyły one składek za ponad 72,4 tys. osób (13% objętych kontrolą; w 2007 r. – 16%).

Ujawniono również wykroczenia polegające na **niezgłoszeniu do ZUS wymaganych danych lub zgłosze-**

niu nieprawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy (w 509 podmiotach, w odniesieniu do danych 2 337 osób).

W ocenie inspektorów pracy, ujawnione naruszenia przepisów wynikały na ogół ze świadomego działania pracodawców i przedsiębiorców, podejmo-

Wykres 29. Podmioty, w których ujawniono zatrudnienie bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę lub bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego – wg branż



% podmiotów w danej branży naruszających przepisy

Źródło: dane PIP.

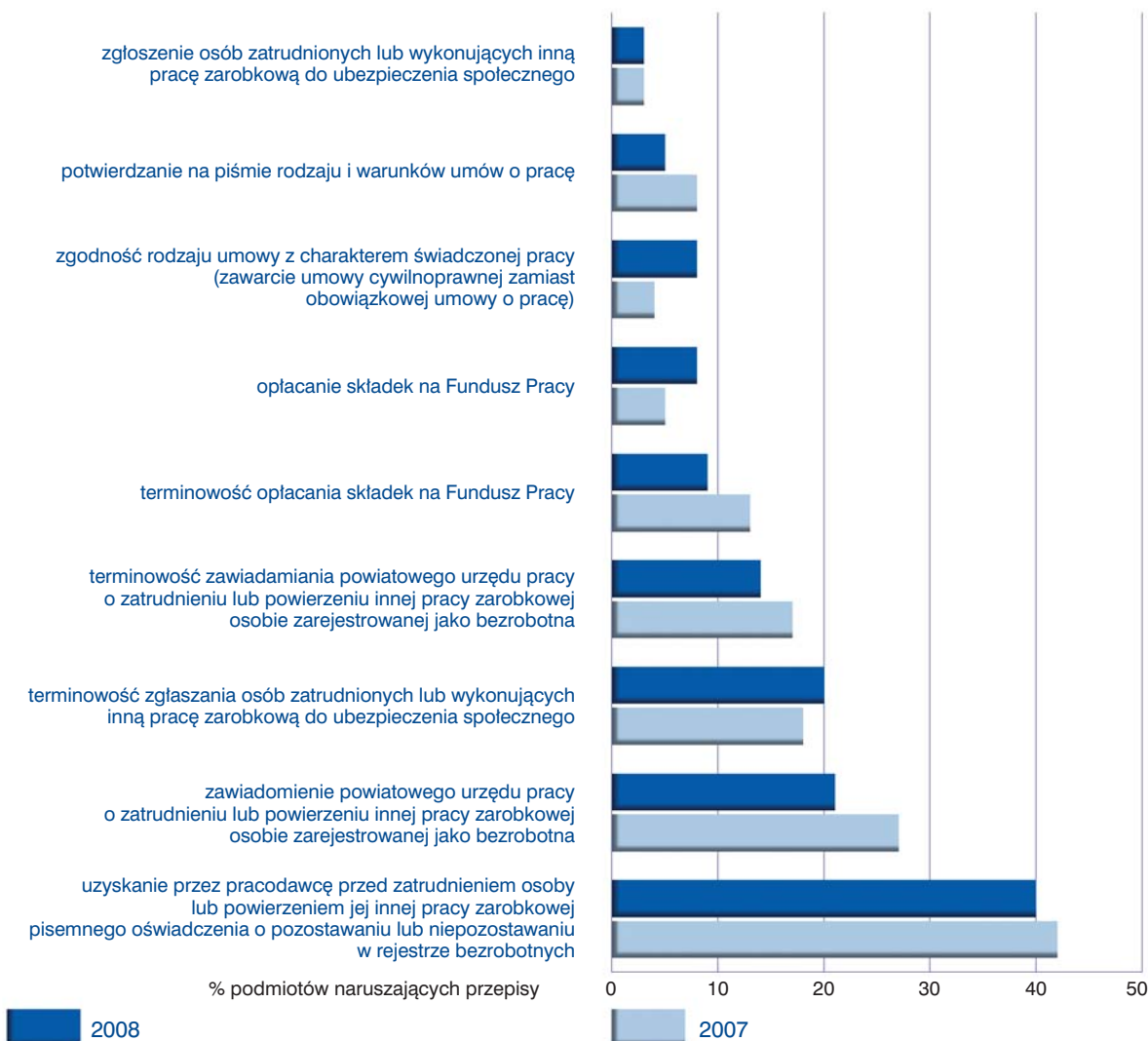
wanego najczęściej w celu osiągnięcia nienależnych korzyści finansowych. **Podstawowa przyczyna nielegalnego zatrudnienia nie uległa więc zmianie i nadal jest nią chęć uniknięcia przez pracodawców dodatkowych kosztów, jakie wiążą się z zatrudnianiem pracowników zgodnie z prawem.** Chodzi tu przede wszystkim o unikanie płacenia składek na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy, podatków i innych opłat, a także uchylanie się od przestrzegania standardów prawa pracy, takich jak: minimalne wynagrodzenie za pracę, normy czasu pracy i obowiązkowe okresy odpoczynku, udzielanie urlopów wypoczynkowych.

Inspektorzy wskazują ponadto, że na nielegalną formę świadczenia pracy często godzą się sami pracownicy, dla których może być korzystne otrzymywanie niezadeklarowanego wynagrodzenia, zwłaszcza jeśli równocześnie pobierają zasiłek dla bezrobotnych albo korzystają z pomocy społecznej. Dla zatrudniających się w „szarej strefie” korzyści wynikające z rejestracji zatrudnienia (np. świadczenia socjalne czy ochrona pracy oraz wysokość przyszłej emerytury) są odsunięte w czasie i przez to mniej istotne. **Wiele z takich osób w ogóle nie dostrzega potrzeby legalizacji pracy i nie bierze pod uwagę nie-**

właściwości swojego postępowania. Poza tym praca „na czarno” nie spotyka się zazwyczaj z negatywną reakcją środowiska, a zatem osoba w ten sposób „zatrudniona” może liczyć na społeczne usankcjonowanie swojego postępowania.

Z kolei w ocenie pracodawców i przedsiębiorców naruszenia przepisów, w tym nielegalne zatrudnianie, wynikają z konieczności obniżania kosztów pracy. Wysokie obciążenie podatkami i składkami powoduje, że w warunkach nie zawsze uczciwej konkurencji podmioty zatrudniające uznają za nieopłacalne jakiegokolwiek podwyższenie kosztów pracy. Wskazują też na duży stopień obwarowania kwestii zatrudnienia **mało elastycznymi regulacjami prawnymi**, które w dodatku ulegają częstym zmianom, co w znacznym stopniu ogranicza swobodę prowadzenia działalności gospodarczej. Motywem nielegalnego zatrudniania jest także uniknięcie **czasochłonnych i skomplikowanych procedur urzędowych**. Zwłaszcza przy zatrudnianiu na krótkie okresy bądź do pracy sezonowej konieczność przeprowadzenia procedur związanych z rejestracją pracownika, a następnie wyrejestrowaniem – postrzeganych przez pracodawców jako skomplikowane, niejasne i kłopotliwe – odstrasza wielu z nich od legalizacji zatrudnienia.

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



Źródło: dane PIP.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że **skala nieprawidłowości** ujawnionych w roku sprawozdawczym – zwłaszcza w zakresie zatrudniania bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków – **była nieco mniejsza niż w latach poprzednich**. Oprócz bezpośrednich efektów oraz odbioru społecznego działań kontrolnych i prewencyjnych podejmowanych przez inspektorów pracy, z pewnością wpłynęły na to zmiany na rynku pracy, tj. spadek o 15,6% liczby bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu grudnia 2008 r. w stosunku do grudnia 2007 r. Według danych GUS, na koniec 2007 r. stopa bezrobocia wynosiła 11,4%, we wrześniu 2008 r. – 8,9%, zaś w grudniu 2008 r. – 9,5%. Spadek bezrobocia spowodował, że w niektórych branżach i zawodach pracodawcy poszukiwali wykwalifikowanych pracowników, a kandydaci nie

byli zmuszeni do podjęcia każdej zaproponowanej pracy.

Nadal ujawniane są praktyki mające na celu obejście przepisów, np. przez stosowanie tzw. „okresów próbnych”, podczas których ocenia się przydatność danej osoby do określonej pracy, zatrudniając ją bez pisemnej umowy i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Inny przykład to zawieranie umów „na wszelki wypadek” (np. kontroli PIP), które faktycznie istnieją tylko przez okres wykonywania pracy, zaś po jej zakończeniu pieniądze przekazywane są prosto „do ręki” (bez opłacenia podatku i składek), a umowa jest niszczone. Często praktyką jest także **zawieranie umowy bez daty**. Taka umowa stanowi wówczas swoistą polisę – może być użyta podczas kontroli lub też np. w sytuacji, gdy niezarejestrowany pracownik ulegnie wypadkowi.

Niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego często ma również miejsce w przypadku pracowników prowadzących działalność gospodarczą bądź pobierających emeryturę lub rentę (nie chcą oni wykazywać dodatkowych dochodów, by nie utracić świadczenia).

Inspektorzy pracy wskazują też na **wadliwość regulacji prawnych**, które nie zapewniają skutecznego egzekwowania prawa. Pracodawcy wiedzą, że np. nie ma obowiązku potwierdzenia umowy o pracę na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy (lecz dopiero w dniu jej rozpoczęcia) oraz że mają 7 dni na zgłoszenie pracownika do ubezpieczenia społecznego. W razie wizyty inspektora oświadczają, że dana osoba pracuje „od dnia kontroli”, a w przypadku umów cywilnoprawnych – „od dnia poprzedzającego kontrolę” lub „od 2–3 dni”. W obawie o utratę pracy poświadczają to również sami pracownicy. Wobec zgodności tych oświadczeń trudno jest w trakcie kontroli wykazać, że osoby te pracują nielegalnie.

Podczas kontroli inspektorzy pracy znacznie częściej niż w roku poprzednim kwestionowali **umowy cywilnoprawne**. Świadczy to o **nasileniu się zjawiska zawierania tego rodzaju umów, w tym coraz częściej umów o dzieło** – w przypadkach, w których zgodnie z *art. 22 § 1 Kodeksu pracy* powinna być zawarta umowa o pracę. Praktyki takie są stosowane w celu ograniczenia dodatkowych kosztów pracy, np. kosztów szkoleń z zakresu bhp, profilaktycznych badań lekarskich bądź – w przypadku umów o dzieło – składek na ubezpieczenie społeczne. Pracodawcy próbują również w ten sposób unikać ograniczeń wynikających z przepisów Kodeksu pracy, np. w zakresie czasu pracy, ochrony wynagrodzeń czy rozwiązywania umów o pracę. W pewnych branżach, przykładowo – w firmach zajmujących się *ochroną osób i mienia*, można nawet mówić o wypieraniu umów o pracę przez umowy cywilnoprawne. Pośrednio taki stan rzeczy jest także rezultatem linii orzecznictwa sądowego, które przykładą szczególną wagę do tzw. autonomii woli stron umowy. Pomijane jest natomiast zjawisko presji ekonomicznej pracodawcy oraz brak równości stron stosunku zatrudnienia, które to przesłanki poważnie ograniczają autonomię woli potencjalnych pracowników.

Nadal niepokoi skala nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy. Oprócz przypadków, gdy ewidentnie ma to związek z trudnościami ekonomicznymi płatnika, **nieopłacanie składek często wynika z przeświadczenia o bezkarności takiego postępowania**, zwłaszcza w zakresie krótkoterminowych opóźnień. Mając na uwadze zwolnienie z odpowiedzialności na podstawie *art. 122 ust 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, wielu płatników zakłada bowiem, że należności uda się opłacić przed kontrolą. Wskazuje to też na niedoskonałość funkcjonowania systemu egzek-

wowania składek przez ZUS, który w większości przypadków posiada informacje o zobowiązaniach płatnika wymagających reakcji.

Realizując obowiązki określone w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy*, w ramach podejmowanych zadań z zakresu kontroli legalności zatrudnienia, inspektorzy pracy **współdziałają z innymi organami**, w szczególności z publicznymi służbami zatrudnienia, Policją, Strażą Graniczną, Służbą Celną, urzędami skarbowymi i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, a także z organami samorządu terytorialnego. Najczęstszą formą współdziałania są powiadomienia ww. organów o naruszeniach przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. Oceniając dotychczasowe efekty tej współpracy, należy stwierdzić, że wymaga ona usprawnienia. W szczególności dotyczy to braku odpowiedzi na powiadomienia i pisma kierowane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz urzędów kontroli skarbowej. Odpowiedzi takie – i informacje o podjętych działaniach – inspekcja pracy uzyskuje jedynie na ok. 40% skierowanych powiadomień. Odpowiedzi te są niejednokrotnie dość ogólnikowe i zawierają takie stwierdzenia, jak: „sprawę skierowano do kontroli” albo „sprawę skierowano do egzekucji”, ale bez konkretnej informacji, jaki jest ostateczny rezultat tych działań, a zwłaszcza ich wymierny efekt finansowy.

Z kolei urzędy kontroli skarbowej w udzielonych odpowiedziach najczęściej informują inspektorów pracy o przekazaniu sprawy do właściwych urzędów skarbowych w celu rozpoznania bądź wskazują, że czynności kontrolne będą prowadzone dopiero w przypadku stwierdzenia rażącego naruszenia przepisów prawa albo wprost komunikują, że skala ujawnionych naruszeń prawa podatkowego jest na tyle mała, iż urząd nie jest zainteresowany podejmowaniem kontroli (ma do zrealizowania inne zadania w ramach własnego, koordynowanego przez jednostkę nadrzędną, planu kontroli).

W celu podniesienia efektywności działań Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze legalności zatrudnienia za uzasadnione należy uznać:

- wydzielenie w strukturze PIP odrębnego pionu (sekcji legalności zatrudnienia), tworzonego przez specjalistów zajmujących się tylko tą problematyką;
- rozwijanie współpracy z innym organami kontroli i nadzoru (Strażą Graniczną, urzędami skarbowymi, ZUS, Państwową Inspekcją Sanitarną, Inspekcją Handlową, inspektoratami nadzoru budowlanego, Inspekcją Transportu Drogowego, Policją, Służbą Celną), w szczególności w zakresie wymiany informacji o wynikach kontroli przeprowadzonych przez poszczególne organy, wymiany doświadczeń i informacji o *dobrych praktykach* oraz prowadzenia – możliwie często – wspólnych kontroli z zakresu legalności zatrudnienia;

- ukierunkowanie działań kontrolnych na obszary, gdzie praktyki nielegalnego zatrudnienia występują najczęściej, zwłaszcza na dziedziny gospodarki, w których okresowo następuje duży wzrost zatrudnienia (np. budownictwo, gastronomia, hotelarstwo, rolnictwo) oraz na regiony objęte znacznym bezrobociem;
- rozwijanie działań służących upowszechnianiu znajomości przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, zarówno wśród pracodawców i przedsiębiorców, jak i osób, którym podmioty te powierzają wykonywanie pracy zarobkowej (wydawnictwa promocyjne, oddziaływanie za pośrednictwem mediów – przede wszystkim programów lokalnych, prasy regionalnej itp.).

Wskazane wyżej praktyki obchodzenia przepisów prawa uzasadniają pogląd PIP, że nadal niezbędnym warunkiem zapewnienia skuteczności kontroli legalności zatrudnienia są zmiany przepisów:

- *art. 29 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* – poprzez wprowadzenie obowiązku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej przed dopuszczeniem pracownika do pracy, a nie – jak dotychczas – najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy;
- *art. 36 ust 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych* – w celu ustanowienia obowiązku zgłoszenia osób zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego – przed dopuszczeniem do pracy (a nie w ciągu 7 dni), np. poprzez wstępną rejestrację elektroniczną czy wypełnienie formularza na stronie internetowej ZUS.

Postulowane jest ponadto rozpoczęcie procesu zmian legislacyjnych, polegających w szczególności na:

- ustawowym objęciu przez PIP kontrolą legalności zatrudnienia także innych podmiotów aniżeli określone w *art. 13 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, jeżeli istnieje podejrzenie pracy nielegalnej;
- umożliwieniu stosowania przez inspektorów postępowania mandatowego w razie stwierdzenia w toku kontroli wykroczenia polegającego na naruszeniu przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (według aktualnego stanu prawnego, inspektorzy pracy mogą w takich przypadkach jedynie występować z wnioskami o ukaranie do sądu);
- zapewnieniu inspektorom pracy dostępu do baz danych zawierających informacje przydatne do kontroli legalności zatrudnienia.

Warunkiem zwiększenia skuteczności działań kontrolnych jest także stworzenie centralnego sys-

temu monitorowania nielegalnego zatrudnienia, który pozwoli na uzyskiwanie bieżących informacji o skali i tendencjach występujących na rynku pracy nierejestrowanej. Oprócz tego konieczny jest jednolity system koordynacji działań kontrolnych i prewencyjnych, realizowanych przez różne instytucje publiczne. Wskazane w tym zakresie jest w szczególności rozwiązanie:

- opracowania przez właściwe organy państwowe kompleksowego programu zwalczania zjawiska pracy nierejestrowanej wraz z harmonogramem jego wdrażania;
- stworzenia w ramach funkcjonujących organów kontroli przestrzegania prawa (Policji, Straży Granicznej, ZUS, urzędów skarbowych itd.) wydzielonych struktur (komórek), które współpracując ze sobą, realizowałyby politykę państwa w kwestii zwalczania nielegalnej pracy;
- przypisania Ministerstwu Finansów zadań koordynatora działań – w walce z nielegalnym zatrudnieniem – wszystkich służb państwowych, które mają na celu ograniczenie strat budżetu państwa powstających w wyniku patologii na rynku pracy;
- stworzenia centralnego rejestru osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu, dostępnego dla wszystkich państwowych służb mających uprawnienia kontrolne w zakresie legalności zatrudnienia.

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

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili 1 820 kontroli dotyczących legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Objęto nimi 1 682 podmioty, powierzające pracę w sumie 7 889 cudzoziemcom (na ogólną liczbę 639 tys. osób pracujących w skontrolowanych podmiotach). Zezwolenie na pracę na terytorium Polski było wymagane tylko od 3 911 cudzoziemców, którzy byli zatrudnieni w 980 (54%) podmiotach poddanych kontroli. Pozostali obcokrajowcy, których dotyczyły kontrole, tj. 3 978 osób, należeli do kategorii cudzoziemców zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Spośród skontrolowanych podmiotów najwięcej należało do sekcji: przetwórstwo przemysłowe (32%), handel i naprawy (18%), hotele i restauracje (9%) oraz budownictwo (9%). Przeważały (53%) małe firmy, o zatrudnieniu poniżej 50 osób.

Naruszenia przepisów stwierdzono w co czwartym podmiocie poddanym kontroli, przy czym nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców – tzn. bez wymaganego zezwolenia na pracę, na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu, niezgodnie z deklarowanym celem po-

bytu bądź bez zawarcia wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych – ujawniono w 166 podmiotach (stanowi to 9% skontrolowanych zakładów, w których wykonywali pracę obcokrajowcy).

Stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy przez 343 obcokrajowców (tj. 4% ogółu poddanych kontroli), z których 310 było objętych obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę.

Najczęściej spotykane w tym zakresie uchybienia to **brak wymaganego zezwolenia na pracę cudzoziemca** – wykazano go podczas 123 kontroli, w stosunku do 230 cudzoziemców. Oznacza to, że przepisów w tym zakresie nie przestrzegano w 13% podmiotów zatrudniających cudzoziemców, wobec których było wymagane zezwolenie na pracę.

Stwierdzono ponadto:

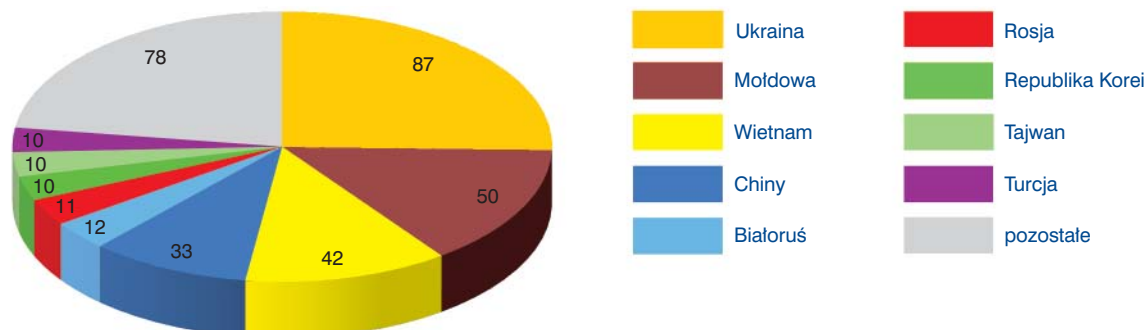
- wykonywanie pracy bez zawarcia wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych – przez 136 cudzoziemców;
- wykonywanie pracy przez cudzoziemców przebywających w Polsce nielegalnie bądź niezgodnie z deklarowanym celem pobytu (tj. brak ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Polski lub podstawa pobytu nieuprawnniająca cudzoziemca do wykonywania pracy) – 100 cudzoziemców;

- wykonywanie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę – 41 cudzoziemców.

Przeprowadzone kontrole wykazały **nielegalną pracę obywateli 41 krajów**. **Najliczniejszą grupę (173 osoby, tj. 50%) stanowili cudzoziemcy ze Wschodu** – pochodzący z państw powstałych po rozpadzie byłego Związku Radzieckiego (w szczególności Ukrainy, Mołdowy, Białorusi oraz Rosji). Druga pod względem liczebności grupa obcokrajowców, których nielegalna praca została ujawniona, to obywatele krajów dalekowschodnich (głównie Wietnamu, Chin, Republiki Korei, Tajwanu) – łącznie 108 cudzoziemców (31% nielegalnie pracujących).

W porównaniu z 2007 r. zwraca uwagę znaczne zmniejszenie (ze 167 do 110) liczby wykrytych przypadków nielegalnej pracy obywateli państw graniczących z Polską, które nie należą do Unii Europejskiej (Ukraina, Białoruś i Rosja). W 2007 r. obywatele tych krajów stanowili aż 62% wszystkich cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, w 2008 r. odsetek ten wyniósł zaś 32%. Przybiera natomiast na sile nielegalna praca obywateli Mołdowy: 50 ujawnionych przypadków w 2008 r. (w roku 2007 stwierdzono tylko 6).

Wykres 31. Cudzoziemcy nielegalnie wykonujący pracę w Polsce – według obywatelstwa



Źródło: dane PIP.

Największą liczbę cudzoziemców, którzy wykonywali pracę nielegalnie, wykazały kontrole w **województwach**: mazowieckim – 63 (18% ogółu stwierdzonych przypadków), małopolskim – 54 (16%), wielkopolskim – 41 (12%), pomorskim – 33 (10%), śląskim – 33 (10%). Dane te świadczą, że zjawisko nielegalnego zatrudniania koncentruje się w najbardziej zurbanizowanych regionach kraju (głównie w dużych aglomeracjach miejskich). Znacznie mniej przypadków nielegalnego wykonywania pracy przez obcokrajowców stwierdzano w mniejszych ośrodkach, w tym również w województwach położonych przy granicy wschodniej.

Spośród **sekcji** gospodarki, największe nasilenie nielegalnej pracy cudzoziemców występowało – wg

ustaleń inspektorów – w przetwórstwie przemysłowym (31% ogółu stwierdzonych przypadków – 107 nielegalnie pracujących obcokrajowców), handlu i naprawach (24% – 81), hotelach i restauracjach (16% – 56) oraz budownictwie (11% – 37). Dla porównania – w 2007 r. dominowało budownictwo (24% ujawnionych przypadków nielegalnej pracy obcokrajowców), przetwórstwo przemysłowe (21%) oraz rolnictwo i łowiectwo (19%), zaś branża hotele i restauracje była dotknięta tym problemem w mniejszym stopniu (7%).

Analiza danych z kontroli wg kryterium wielkości zakładu wskazuje na **największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców – w mikroprzedsiębiorstwach** (55%; w 2007 r. – 65%). W znacznym stopniu problem ten dotyczył również podmiotów

zatrudniających od 10 do 49 osób (23% ogółu stwierdzonych przypadków nielegalnej pracy cudzoziemców).

Ze względu na zwiększającą się z roku na rok skalę podejmowania pracy w Polsce przez obcokrajowców, wzrasta też ryzyko naruszania ich praw w zakresie legalności zatrudnienia. Dlatego w roku sprawozdawczym inspektorzy pracy zwracali szczególną uwagę na zagadnienia dotyczące przestrzegania wobec cudzoziemców obowiązku zawierania umów o pracę w formie pisemnej, zgłaszania ich do ubezpieczenia społecznego oraz opłacania za nich składek na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że 241 cudzoziemcom w ogóle nie potwierdzono umowy o pracę w formie pisemnej bądź uczyniono to po terminie (później niż w dniu rozpoczęcia pracy). Ponadto z 99 cudzoziemcami zawarto umowy cywilnoprawne w warunkach, w których powinien zostać nawiązany stosunek pracy. Do ubezpieczenia społecznego nie zgłoszono 149 cudzoziemców, a 423 zgłoszono ze znacznym opóźnieniem.

Naruszenia przepisów dotyczących opłacania składek na Fundusz Pracy stwierdzono w odniesieniu do 775 obcokrajowców (18% objętych kontrolą w tej kwestii), przy czym składek na FP nie opłacono za 242 cudzoziemców, a za kolejnych 533 opłacono je nieterminowo.

Wykres 32. Zatrudnianie i wykonywanie pracy przez cudzoziemców – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Główną **przyczyną** nielegalnego zatrudniania cudzoziemców – wskazywaną zarówno przez pracodawców, jak i inspektorów PIP – jest niespotykany w innych dziedzinach prawa pracy stopień skomplikowania przepisów, ich niespójność, rozproszenie po wielu aktach prawnych oraz brak jasnych interpretacji. W znacznym stopniu utrudnia to poznanie, zrozumienie oraz praktyczne zastosowanie obowiązujących regulacji prawnych. W trakcie kontroli inspektorzy stwierdzali jednak również przypadki uchybień wynikających z niezachowania należytej staranności przez osoby działające w imieniu pracodawcy, służby kadrowe czy firmy zewnętrzne (np. biura rachunkowe

lub consultingowe), którym zlecono prowadzenie spraw związanych z zatrudnieniem cudzoziemców.

Druga ważna przyczyna naruszania przepisów z zakresu legalności zatrudnienia obcokrajowców to nadmierna złożoność, wysoki stopień biurokratyzowania oraz przede wszystkim długotrwałość procedur dotyczących wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców. Dlatego z **satysfakcją należy przyjąć dokonane w końcu roku sprawozdawczego zmiany przepisów**, mające na celu uproszczenie i przyspieszenie wspomnianych procedur (nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z grudnia 2008 r.).

Ponadto, istotnym motywem zatrudniania cudzoziemców bez zawarcia pisemnych umów, z naruszeniem obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, a także nieopłacania za te osoby składek na to ubezpieczenie i Fundusz Pracy jest dążenie podmiotów zatrudniających do oszczędności oraz maksymalizacji zysków. Przyczynia się do tego również postawa samych cudzoziemców, którzy często nastawiają się na osiągnięcie doraźnego dochodu, nie zważając na nielegalną formę świadczenia pracy.

Dotychczasowa realizacja przez Państwową Inspekcję Pracy zadań w dziedzinie legalności zatrudnienia cudzoziemców (wypełnianych od lipca 2007 r.) i zdobyte doświadczenia po przeprowadzeniu w tym zakresie przeszło 2,5 tys. kontroli, pozwalają na sformułowanie szeregu uwag i wniosków służących zwiększaniu efektywności i skuteczności nadzoru PIP nad tym obszarem ochrony pracy.

W kontekście przedstawionych wyżej danych oraz w świetle prognoz dot. budowy stadionów i infrastruktury na EURO 2012 przez pracowników pochodzących spoza obszaru UE/EOG, priorytetowy staje się postulat **stworzenia centralnego rejestru wydawanych zezwoleń na pracę cudzoziemców** (aktualnie dane te rejestrują poszczególni wojewodowie). Rejestr taki powinien być dostępny w systemie *on line* dla wszystkich służb mających w tej kwestii uprawnienia kontrolne, w tym dla Państwowej Inspekcji Pracy.

Ponadto **konieczne jest ograniczenie nadużyć związanych z wystawianiem oświadczeń dla cudzoziemców ze Wschodu** (w szczególności dla obywateli Ukrainy, Białorusi i Rosji), którzy mogą pracować w Polsce bez zezwolenia w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Posiadając takie oświadczenia, cudzoziemcy legalizują pobyt na terytorium Polski. W wielu przypadkach nie podejmują jednak zatrudnienia u pracodawcy, który wystawił oświadczenie, a ich dalszy los jest nieznany – można przypuszczać, że podjęli nielegalną pracę u innego pracodawcy albo np. wbrew przepisom przenieśli się do innego kraju strefy Schengen. W województwach przygranicznych formalne zatrudnienie na podstawie oświadczenia bywa także wykorzystywane jako legalizacja działalności osób wielokrotnie przekraczających granicę wschodnią w celu przewiezienia niewielkich ilości towarów.

Mając na uwadze przedstawione powyżej przypadki wskazujące na omijanie prawa, za uzasadnione należy uznać:

- wprowadzenie przepisów zobowiązujących do informowania odpowiednich organów (np. PIP, Straży Granicznej lub urzędów pracy) o podjęciu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia bądź o tym, że nie został on zatrudniony;

- stworzenie prowadzonego w formie elektronicznej (najlepiej na szczeblu centralnym) rejestru wydawanych i zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom ze Wschodu oraz rejestru cudzoziemców, którzy podjęli pracę na podstawie oświadczenia – który również byłby dostępny w systemie *on line* dla właściwych służb kontrolnych.

Wskazane jest ponadto zwiększenie liczby wspólnych kontroli Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej. Straż Graniczna posiada bowiem szerokie uprawnienia w zakresie prowadzenia działalności operacyjnej i możliwości rozpoznania środowisk cudzoziemców przebywających w Polsce oraz bogate kompetencje dochodzeniowo – śledcze, w tym prawo do stosowania środków przymusu bezpośredniego i do zatrzymywania cudzoziemców (inspektorzy pracy nie dysponują takimi uprawnieniami).

Z uwagi na pojawiające się coraz częściej sygnały o naruszaniu praw pracowniczych cudzoziemców (np. w zakresie wypłaty wynagrodzeń czy przestrzegania przepisów o czasie pracy) w bieżącej działalności PIP szczególny nacisk zostanie położony na monitorowanie i eliminację powyższych zjawisk (nie bez znaczenia jest w tym przypadku fakt, że cudzoziemcy, zwłaszcza pochodzący spoza obszaru UE/EOG, stosunkowo rzadko składają oficjalne skargi do Państwowej Inspekcji Pracy). Wspomniane działania zostaną zintensyfikowane także w stosunku do pracodawców zagranicznych, którzy delegują swoich pracowników do pracy na terytorium Polski. Podmioty te są bowiem ustawowo zobowiązane do przestrzegania wobec pracowników delegowanych co najmniej minimalnych standardów wynikających z polskiego prawa pracy.

Rozszerzane będą działania informacyjne PIP na temat warunków legalnego podjęcia pracy przez cudzoziemców w Polsce, wzajemnych praw i obowiązków stron stosunku zatrudnienia oraz możliwości dochodzenia roszczeń (ulotki i broszury – również w obcych językach).

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

W 2008 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 470 kontroli przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. W 454 agencjach objętych kontrolą pracowało ponad 79,1 tys. osób, w tym 36,4 tys. (46%) na podstawie umów cywilnoprawnych. Wśród skontrolowanych dominowały podmioty małe, zatrudniające do 9 pracowników (70% kontroli).

Liczba agencji zatrudnienia – wg rodzaju prowadzonej działalności

Rodzaj prowadzonej działalności	posiadany certyfikat	faktyczne wykonywanie działalności
pośrednictwo pracy na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej	303	196
pośrednictwo do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych obywateli polskich	286	168
praca tymczasowa	263	166
doradztwo personalne	222	145
poradnictwo zawodowe	130	69

Nieprawidłowości stwierdzono w 66% agencji poddanych kontroli (w 2007 r. – 72%).

Z ustaleń dokonanych przez inspektorów pracy wynika, że 19 agencji **prowadziło działalność nielegalnie**, tj. bez certyfikatu na co najmniej jeden rodzaj usług. Najwięcej takich przypadków dotyczyło działalności w zakresie pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych (7 agencji) oraz pracy tymczasowej (6 agencji). Ponadto nielegalnie działało 5 agencji pośrednictwa pracy na terytorium RP, 3 agencje doradztwa personalnego i 2 agencje poradnictwa zawodowego.

Podobnie jak w 2007 r., dominującym uchybieniem było niezamieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach **numeru wpisu do rejestru** (39% agencji). W co czwartej agencji świadczącej usługi w zakresie pośrednictwa do pracy za granicą inspektorzy stwierdzili **niezawarcie pisemnej umowy pomiędzy agencją a osobą kierowaną do pracy za granicą** lub nieprawidłową treść takiej umowy (obowiązek ten naruszono wobec 4 636 osób). Analogiczne nieprawidłowości odnosiły się do umów pomiędzy agencją a pracodawcą zagranicznym.

Również w co czwartej agencji pracy tymczasowej stwierdzono **nieprawidłowości dotyczące sporządzania dokumentów**, ogłoszeń i ofert lub nieoznaczanie ogłaszanych ofert pracy jako „oferty pracy tymczasowej”.

Ponad 15% agencji **nie dopełniło obowiązków informacyjnych w stosunku do marszałka województwa**, w tym 11% agencji nie przedstawiło w obowiązującym terminie rocznej informacji o swojej działalności.

Wśród **przyczyn** nieprawidłowości ujawnionych w agencjach zatrudnienia inspektorzy pracy, analogicznie jak w roku poprzednim, najczęściej wskazywali:

- niedostateczną znajomość uregulowań dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia bądź ich nieprawidłową interpretację;
- brak należytej staranności przy realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawa (w szczególności

gólności obowiązków informacyjnych, a także w zakresie sporządzania dokumentów, ogłoszeń i ofert);

- niejasne i nieprecyzyjne sformułowania zawarte w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*;
- złą wolę osób działających w imieniu agencji zatrudnienia, przejawiającą się w świadomym i celowym nieprzestrzeganiu przepisów w celu maksymalizacji zysków agencji.

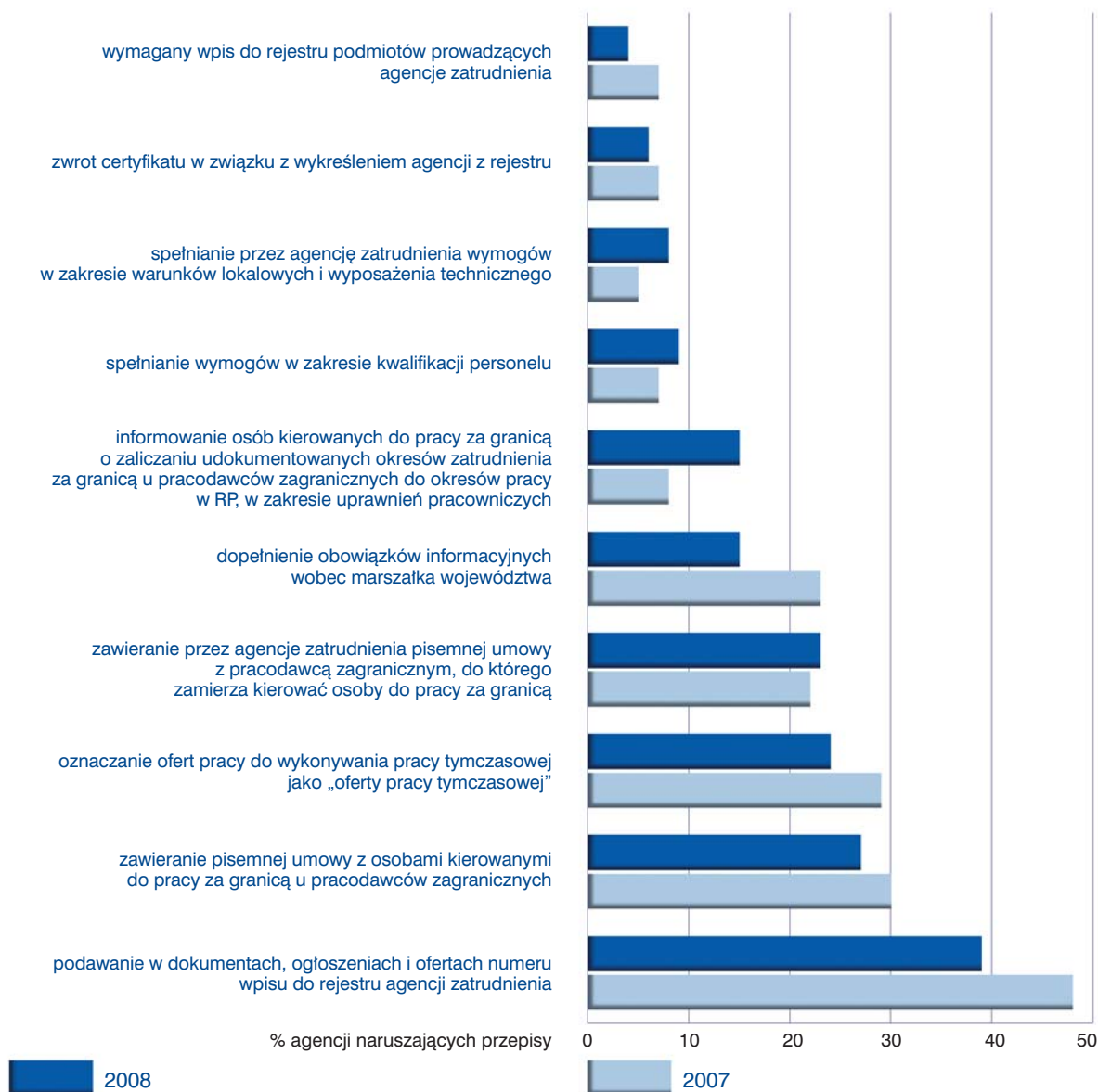
Przedsiębiorcy prowadzący agencje zatrudnienia jako przyczyny nieprawidłowości podawali przede wszystkim:

- niejasne i nieprecyzyjne sformułowania zawarte w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (akt ten jest, ich zdaniem, zbyt obszerny i szczegółowy, ponadto niejednokrotnie artykuły ustawy odsyłają do innych przepisów, co dodatkowo utrudnia zrozumienie ustawy i jej stosowanie);
- zbyt drobiazgowo unormowania i złożone procedury (np. ustanawiające wymóg ubiegania się najpierw o certyfikat wstępny, a następnie o certyfikat „bezterminowy”), które komplikują prowadzenie działalności gospodarczej;
- konieczność ograniczania kosztów prowadzonej działalności, w tym kosztów związanych z obsługą prawno-administracyjną czy zapewnieniem odpowiedniego lokalu.

W ostatnim czasie na rynku odnotowuje się **dynamiczny wzrost liczby agencji zatrudnienia**, w szczególności świadczących usługi w zakresie pośrednictwa pracy, w tym do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych oraz pracy tymczasowej. Z usług oferowanych przez te podmioty coraz chętniej korzystają zwłaszcza duże przedsiębiorstwa.

Wyniki kontroli w agencjach zatrudnienia przeprowadzonych w 2008 r. wskazują jednak, że stan przestrzegania przez nie prawa jest w dalszym ciągu niezadowalający (nieprawidłowości odnotowano w zakresie wszystkich zagadnień objętych kontrolą). O stwierdzonych naruszeniach inspektorzy pracy in-

Wykres 33. Agencje zatrudnienia – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

formowali marszałków województw (dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy). Skierowano łącznie 145 takich powiadomień; w rezultacie 31 agencji zatrudnienia zostało wykreślonych z rejestru podmiotów prowadzących ww. działalność.

W związku z ustaleniami z kontroli konieczne jest:

- podejmowanie działań o charakterze prewencyjnym, np. organizowanie szkoleń dla przedsiębiorców prowadzących agencje zatrudnienia, przygotowanie i rozpowszechnianie materiałów informacyjnych itp.;
- dokonanie zmian w obowiązujących przepisach w celu wyeliminowania niejasności związanych

z ich stosowaniem (np. uwzględnienie przedsiębiorców, na rzecz których nie świadczą pracy osoby fizyczne – w katalogu podmiotów podlegających kontroli PIP w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących agencji zatrudnienia);

- zacieśnienie współpracy z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej w kwestii dokonywania wyjaśnień i interpretacji przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

W wyniku ostatniej nowelizacji *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* – m.in. na skutek postulatów zgło-

szonych przez Państwową Inspekcję Pracy – doszło do wyeliminowania niektórych wątpliwości i niejasności w przepisach powyższej ustawy. W szczególności, od 1 lutego 2009 r. wprowadzono obowiązek zawierania w formie pisemnej umów pomiędzy agencją zatrudnienia i osobami kierowanymi do pracy za granicą oraz pracodawcami zagranicznymi, a także zastrzeżono formę pisemną dla realizacji przez agencje zatrudnienia obowiązku powiadomienia osób kierowanych do pracy za granicą o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia – odbytych za granicą u pracodawcy zagranicznego – do okresów pracy w RP, w zakresie uprawnień pracowniczych.

E. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli legalności zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych oraz prawidłowości nawiązywania stosunku pracy, inspektorzy PIP skierowali do właściwych sądów **149 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy 173 osób** (w 2007 r. były to 143 powództwa na rzecz 239 osób, w 2006 r. – 375 na rzecz 400 osób, a w 2005 r. – 270 na rzecz 871 osób). Spośród osób, na rzecz których skierowano powództwa w roku sprawozdawczym: 123 były zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, 14 – na podstawie umów wolontarystycznych, 16 – w ramach umowy o dzieło, 13 osób świadczyło pracę bez jakiegokolwiek umowy, a 6 osób pracowało w ramach samozatrudnienia, tj. założonej przez siebie indywidualnej działalności gospodarczej.

Ponadto odnotowano przypadek zwolnienia z pracy kobiety w ciąży, co stanowiło podstawę do wystąpienia przez inspektora z pozwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W 7 przypadkach inspektor pracy wstąpił – za zgodą powoda – do toczącego się już postępowania.

W 2008 r. nastąpiło rozstrzygnięcie 113 powództw wniesionych w roku sprawozdawczym. Sądy w 90 przypadkach wydały wyroki ustalające istnienie stosunku pracy, uwzględniając powództwa inspektorów pracy. W 9 przypadkach strony zawarły ugodę przed sądem.

Natomiast 9 powództw oddalono, z uzasadnieniem sprowadzającym się do stwierdzenia, że zawarcie umowy o pracę nie było wolą stron, albo że zawarte umowy zlecenia lub umowy o dzieło nosiły cechy stosunku cywilnoprawnego. W 2 sprawach sąd pracy odrzucił pozew, a 3 inne postępowania umorzono.

Negatywnym zjawiskiem, obserwowanym zarówno w roku objętym sprawozdaniem, jak i w latach poprzednich, jest **nadużywanie przez pracodawców umów cywilnoprawnych** (zwłaszcza umów zlecenia lub umów o dzieło) w sytuacji, gdy obowiązkowo powinna zostać zawarta umowa o pracę. W myśl Kodeksu pracy obowiązek taki istnieje, jeśli praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy

oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Jak wynika z przeprowadzonych kontroli, istnieją pewne obszary (branże), w których zawieranie umów cywilnoprawnych z naruszeniem Kodeksu pracy występuje ze szczególnym nasileniem. Można do nich zaliczyć np. prace dodatkowe powierzane własnemu pracownikom, które stanowią czynności objęte stosunkiem pracy, usługi ochroniarskie, prace osób sprzątających oraz sprzedawców.

Podstawowym motywem zawierania umów cywilnoprawnych zamiast obowiązkowych w danej sytuacji umów o pracę jest **unikanie przez pracodawców kosztów i odpowiedzialności**. Trzeba bowiem zwrócić uwagę, że **osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej nie korzysta z określonych przez prawo pracy gwarancji pracowniczych**. Podmiot zatrudniający nie ma formalnego obowiązku zapewnić takiej osobie płacy na poziomie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, płatnego urlopu wypoczynkowego, przestrzegać wobec niej norm czasu pracy obowiązujących pracowników itd. Pracodawca nie ponosi też w takim przypadku odpowiedzialności za wykroczenie bądź przestępstwo, choćby nawet drastycznie naruszał postanowienia zawartej umowy bądź przepisy Kodeksu cywilnego. Odpowiedzialność za przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową dotyczy bowiem – co do zasady – jedynie stosunków pracy.

Jednym ze środków prawnych, jakimi dysponują inspektorzy pracy prowadzący kontrole prawidłowości stosowania umów cywilnoprawnych, jest – oprócz sankcji za wykroczenie oraz wystąpienia pokontrolnego – wytoczenie na rzecz osoby zatrudnionej powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy (względnie wstąpienie do toczącego się już postępowania, za zgodą zainteresowanego).

Realizacja przez inspektorów PIP uprawnień do występowania z powództwami o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz obywateli napotyka jednak w praktyce na wiele przeszkód. Należy do nich przede wszystkim negatywna postawa osób, na rzecz których powództwa te są wytaczane (podstawową przyczyną oddalenia większości pozwów był fakt, że przed sądem osoby te nie wyrażały zainteresowania zatrudnieniem w ramach stosunku pracy). **Na pomyślnie rozstrzygnięcie wniesionej sprawy można zatem liczyć jedynie w przypadku pełnej współpracy pracownika z inspektorem PIP.**

Z powyższych przyczyn inspektorzy w ostatnich latach stosunkowo rzadko wytaczają powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, ograniczając się w zasadzie do przypadków, gdy pracownik wyraża chęć popierania wniesionego na jego rzecz pozwu.

Do zmiany tego stanu rzeczy nie przyczynia się także postawa sądów rozstrzygających omawiane sprawy. Na kanwie uzasadnień wyroków sądowych można wnioskować, iż decydujący wpływ na oddalenie powództwa ma brak woli stron w kwestii zmiany

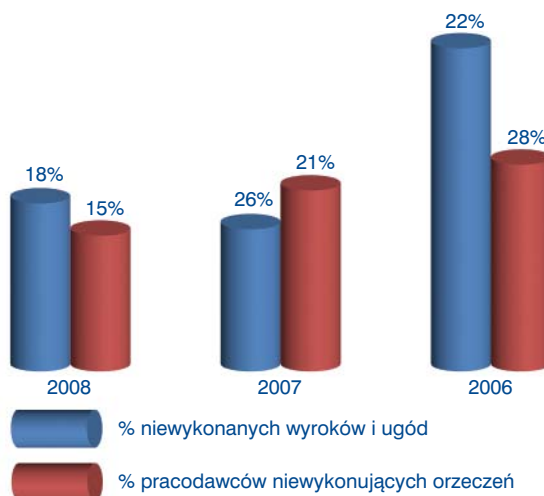
dotychczasowej podstawy prawnej wykonywania pracy. Zgodne zeznania zatrudniającego i zatrudnianego, z których wynika, że obu stronom odpowiada umowa cywilnoprawna, nawet w razie istnienia wyraźnych cech stosunku pracy (kierownictwa pracodawcy i podporządkowania mu pracownika) powodują zazwyczaj oddalenie powództwa. **Taka sytuacja jest rezultatem orzecznictwa sądowego, które przykłada szczególną wagę do woli stron umowy, pomijając inne uwarunkowania mające wpływ na podstawę zatrudnienia.**

Przedstawione okoliczności sprawiły, że w praktyce najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów w omawianym obszarze jest **kierowanie do pracodawców wystąpień wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę**. Większość pracodawców stosuje się do wniosków zawartych w wystąpieniach, czego efektem jest przekształcenie stosunków cywilnoprawnych w stosunki pracy, bez konieczności wytaczania powództw sądowych. Stosowne dane liczbowe podano w rozdziale VI. „Efekty działalności kontrolnej”.

2. Wykonywanie przez pracodawców orzeczeń sądów pracy

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy skontrolowali 714 pracodawców zatrudniających 161,1 tys. pracowników, sprawdzając wykonanie 1 207 prawomocnych wyroków i ugód zawartych przed sądami pracy.

Wykres 34. Niewykonane orzeczenia sądów pracy

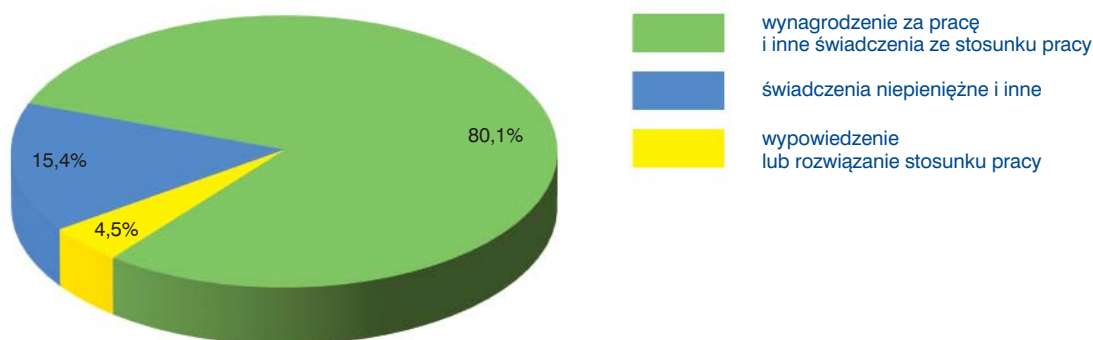


Źródło: dane PIP.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono niewykonanie przez 110 pracodawców 212 orzeczeń sądów pracy dotyczących 444 pracowników.

Odsetek niewykonanych wyroków i ugód sądów pracy w 2008 r. – w stosunku do roku poprzedniego – znacząco się zmniejszył. Zmalał również odsetek pracodawców nierealizujących orzeczeń sądowych (z 21% w 2007 r. do 15% w 2008 r.). Jednocześnie niestety zwiększyła się o 15% liczba pracowników pokrzywdzonych na skutek niewykonania wyroków.

Wykres 35. Struktura niewykonanych orzeczeń



Źródło: dane PIP.

Podobnie jak w latach poprzednich, **najwięcej niezrealizowanych orzeczeń sądów pracy dotyczyło wypłaty świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy**, głównie wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, a także odszkodowań i odpraw związanych z rozwiązaniem umowy o pracę. Drugą w kolejności grupę niewykonanych wyroków i ugód stanowiły orzeczenia dotyczące świadczeń niepieniężnych, w tym przede wszystkim wydania lub

sprostowania świadectwa pracy. Nadal najmniej spośród niewykonanych przez pracodawców orzeczeń sądowych związanych było z naruszeniem przepisów dotyczących wypowiedzenia lub rozwiązywania umów o pracę.

Najczęstszym **powodem niewykonania orzeczeń** była trudna sytuacja finansowa pracodawców (44% niewykonanych orzeczeń, w 2007 r. – 64%). Poza przyczynami ekonomicznymi, powodem zanie-

chania realizacji wyroku lub ugody sądowej była w niektórych przypadkach zła wola pracodawców (którzy pomimo rozstrzygnięcia sądowego w dalszym ciągu kwestionowali zasadność roszczeń pracowniczych, umyślnie uchylając się od wykonania prawomocnego orzeczenia), jak również – choć w mniejszym stopniu – niezajomość obowiązujących przepisów, czy wreszcie powoływanie się pracodawcy na brak wiedzy o zapadłym orzeczeniu.

Inspektorzy pracy, stwierdzając w trakcie przeprowadzanych kontroli fakt niewykonania przez pracodawcę orzeczenia sądu pracy, korzystali z przysługujących im środków prawnych, kierując wnioski w wystąpieniach, nakładając na pracodawców grzywny w drodze mandatów karnych oraz sporządzając wnioski o ukaranie do sądów. W sytuacji, gdy działania pracodawcy nierealizującego wyroku lub ugody zawartej przed sądem wypełniało znamiona czynu zabronionego, inspektorzy składali do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W nielicznych przypadkach poprzestawano na zastosowaniu środka oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia, ostrzeżenia lub zwrócenia uwagi.

W wyniku działań inspektorów pracy udało się doprowadzić do realizacji ponad 40% niewykonanych wcześniej orzeczeń. Zdarzały się przypadki, w których pracodawcy przystępowali do wykonania nałożonych w wydanych wyrokach obowiązków – już w trakcie prowadzonej kontroli. Poprawę w zakresie realizacji orzeczeń sądowych należy wiązać przede wszystkim z lepszą kondycją finansową pracodawców w I półroczu 2008 r. oraz wprowadzeniem do *Kodeksu karnego* z dniem 1 lipca 2007 r. art. 218 § 3 sankcjonującego niewykonanie orzeczenia sądu zobowiązującego pracodawcę do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy.

W trakcie prowadzonych kontroli pracownicy mogli korzystać z porad i informacji udzielanych przez inspektorów pracy, w tym również dotyczących możliwości wyegzekwowania należnych roszczeń w drodze postępowania komorniczego.

Należy podkreślić, że zdecydowana większość pracodawców uznaje wynik postępowania sądowego i wykonuje orzeczenia sądów pracy bez konieczności podejmowania działań ze strony organów kontroli.

3. Przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych

Kontrole ukierunkowane na problematykę urlopów wypoczynkowych przeprowadzono u 1 087 pracodawców, zatrudniających łącznie 139,7 tys. pracowników, w tym 72,8 tys. kobiet i 515 młodocianych.

Najczęstszą nieprawidłowością było **niedzielenie pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku nabycia do nich prawa**, a w przypadku wystąpienia urlopów zaległych – najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Niedopełnienie obowiązku w powyższym zakresie stwierdzono aż u 76% skontrolowanych pracodawców (w 2007 r. – u 77% pracodawców).

Nieprzestrzeganie przez pracodawców powyższego obowiązku w dużej mierze jest wynikiem niedostatecznej liczby zatrudnionych pracowników w stosunku do potrzeb danego zakładu, a także brakiem nadzoru służb kadrowych (bądź osób kierujących pracownikami) nad realizacją planu urlopów.

Z kolei **nieprawidłowe dzielenie urlopu wypoczynkowego**, a tym samym niezapewnienie pracownikom wypoczynku trwającego co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych, ujawniono u 35% skontrolowanych pracodawców (w 2007 r. – u 38%). W sytuacji, kiedy w firmie jest zatrudniona zbyt mała liczba osób, pracodawcy – nie chcąc dopuścić do zakłóceń w organizacji pracy – nie zezwalają na tak długie jednorazowe urlopy pracowników. Ponadto dzielenie urlopów wypoczynkowych na krótsze okresy **uniemożliwiało pracownikom nabycie prawa do świadczenia urlopowego przewidzianego w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych**.

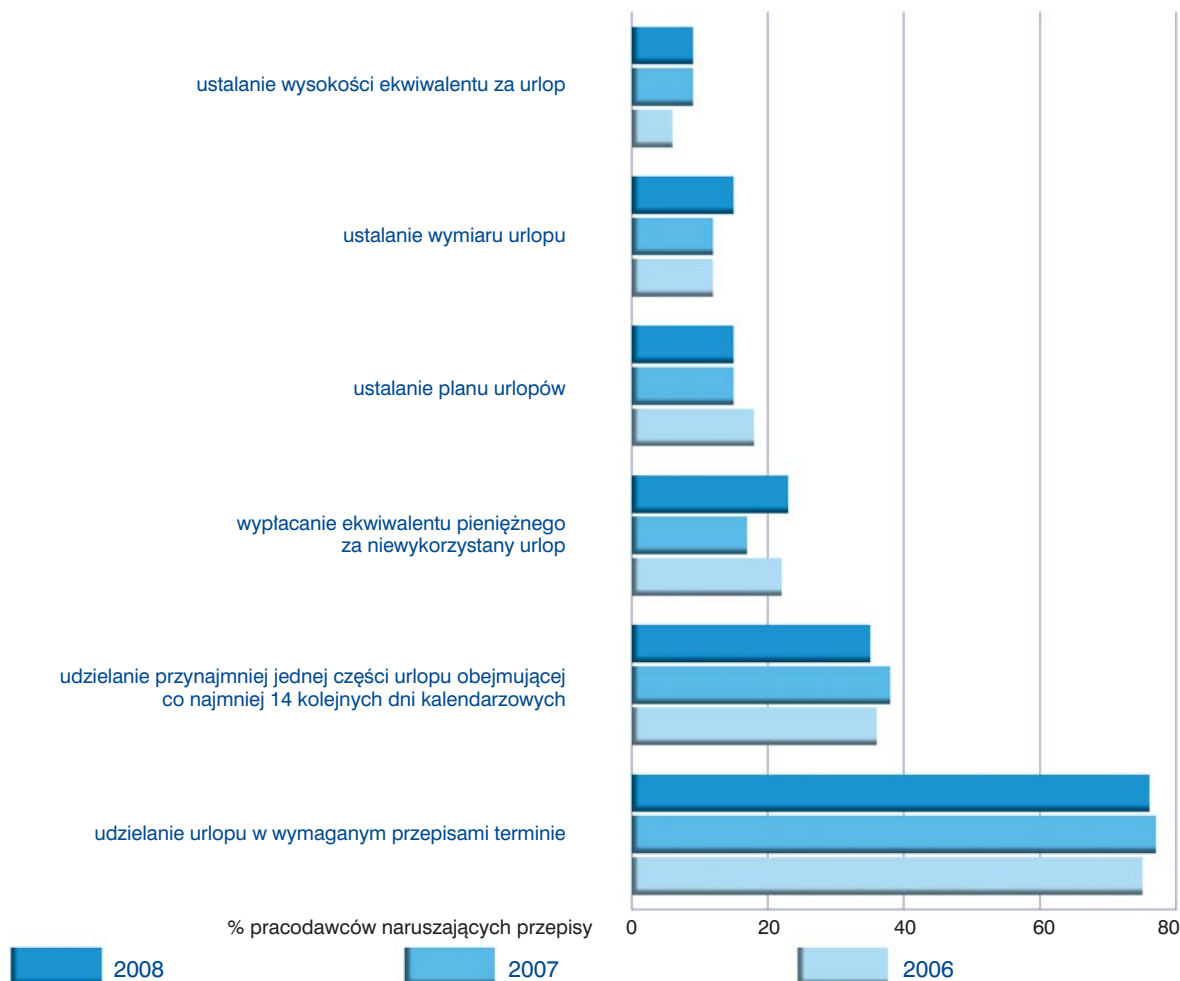
U 23% pracodawców stwierdzono niewypłatę pracownikom **ekwiwalentu** pieniężnego za niewykorzystany urlop (w 2007 r. – 17%). Naruszenie to było najczęściej konsekwencją nieprawidłowego ustalenia wymiaru przysługującego urlopu, a dotyczyło 667 pracowników.

Nadal duży odsetek skontrolowanych pracodawców (15%; w 2007 r. również 15% pracodawców) nieprawidłowo ustala **plan urlopów wypoczynkowych**. Nieprawidłowości polegały najczęściej na ujmowaniu w planie urlopów 4 dni urlopu na żądanie i ustalaniu urlopu w taki sposób, że żadna jego część nie obejmowała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Wyniki kontroli wskazują, że stan przestrzegania przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych utrzymuje się na poziomie podobnym jak w roku poprzednim, a prawie powszechnie występującą nieprawidłowością jest niedzielenie pracownikom urlopu w roku, w którym nabyli do niego prawo.

Jedną z **przyczyn** występujących naruszeń prawa to zatrudnianie zbyt małej liczby osób w stosunku do faktycznych potrzeb firmy, co w konsekwencji powoduje ograniczenia w korzystaniu przez pracowników z urlopów ze względu na brak zastępstw. Wśród innych przyczyn należy wymienić przede wszystkim niedostateczną znajomość przepisów prawa pracy przez osoby zajmujące się sprawami pracowniczymi.

Wykres 36. Urlopy wypoczynkowe – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Szczególnie w małych, prywatnych zakładach osoby odpowiedzialne za sprawy pracownicze nie posiadają odpowiednich kwalifikacji.

Ustalenia inspektorów pracy wskazują na **konieczność doprecyzowania przepisów w zakresie obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop** – dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto, mając na uwadze zgłaszane przez pracodawców i pracowników służb kadrowych wątpliwości dotyczące terminu, w jakim pracownik winien wystąpić z wnioskiem o udzielenie urlopu na żądanie, w art.167² Kodeksu pracy należałoby uregulować kwestię terminu zgłoszenia przez pracownika żądania udzielenia mu urlopu w omawianym trybie.

Ze względu na wciąż niedostateczną znajomość przepisów o urlopach wypoczynkowych oraz dużą skalę ujawnionych nieprawidłowości, kontrole dotyczące powyższego zagadnienia będą kontynuowane, zwłaszcza w małych zakładach sektora prywatnego.

4. Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem

Kontrole przeprowadzono u 593 pracodawców, zatrudniających niemal 82 tys. pracowników, w tym ponad 48 tys. kobiet.

Ustalenia inspektorów wskazują, że **odsetek pracodawców naruszających przepisy dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem od lat utrzymuje się na niskim poziomie**. W roku sprawozdawczym, podobnie jak w latach poprzednich, najwięcej nieprawidłowości polegało na nieopracowaniu wykazu prac wzbronionych kobietom (121 pracodawców), jego nieaktualności lub niedostosowaniu do specyfiki danego zakładu pracy. Jednocześnie należy zauważyć brak bezpośredniej korelacji pomiędzy uchybieniem obowiązkowi należytego sporządzenia wykazu a skalą zatrudnienia kobiet przy pracach wzbronionych (naruszenia stwierdzono u 13 pracodawców).

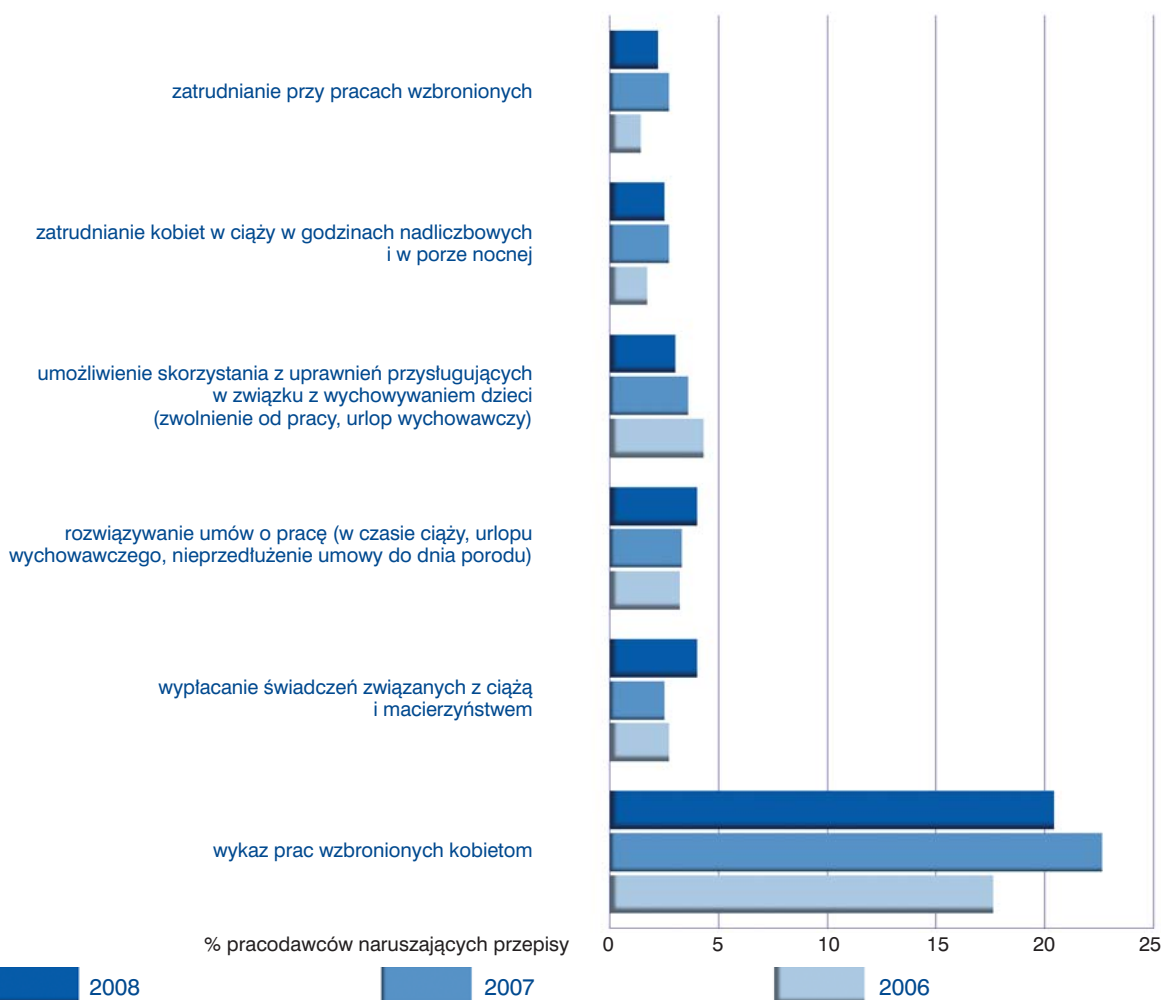
U 11 pracodawców inspektorzy ujawnili nieprawidłowości w zakresie wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę w czasie ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego, zaś u 13 pracodawców – naruszenie *przepisu art. 177 § 3 Kp.*, tj. nieprzedłużanie umowy terminowej do dnia porodu.

Mimo bezwzględnego zakazu zatrudniania ciężarnych w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych, *przepisy art. 178 § 1 Kp.* naruszyło odpowiednio: 9 pracodawców (11 kobiet) i 6 pracodawców (7 kobiet; 107 godzin). Natomiast 7 pracodawców nie przestrzegało zakazu zatrudniania kobiet w ciąży powyżej 8 godzin na dobę (11 kobiet; 114 godzin).

Nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopu wychowawczego stwierdzono u 12 pracodawców, zaś u 6 – nieudzielenie zwolnienia od pracy przysługującego pracownikom wychowującym przynajmniej jedno dziecko do lat 14. Ponadto ujawniono przypadki niewypłacenia lub zaniżenia należności związanych z ciążą i macierzyństwem (u 24 pracodawców, w odniesieniu do 56 osób).

Do sporadycznie notowanych nieprawidłowości należało nieprzeniesienie kobiety w ciąży lub karmiącej dziecko piersią do innej pracy (4 pracodawców) oraz niezwolnienie jej na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy w przypadku niemożności przeniesienia do innej pracy (1 pracodawca).

Wykres 37. Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Wśród **przyczyn** stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wymieniają nieznaną przepisów bądź świadome ich łamanie, niewłaściwą organizację pracy, niedostateczną obsadę kadrową (zatrudnianie kobiet w ciąży w godzinach nad-

liczbowych, w porze nocnej lub przy pracach wzbronionych wobec braku możliwości ich zastąpienia) oraz brak wykwalifikowanej obsługi prawnej, szczególnie w małych podmiotach gospodarczych.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że stan przestrzegania uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem jest zadowalający, jednakże ze względu na społeczną wagę tej problematyki kontrole powinny być kontynuowane. Stosunkowo nieznaczny odsetek pracodawców naruszających przepisy *działu ósmego Kodeksu pracy* świadczy o ugruntowanej znajomości praw kobiet i mężczyzn opiekujących się dziećmi, do czego bez wątpienia przyczyniają się dotychczasowe działania restrykcyjne inspektorów pracy, jak i prowadzona przez nich działalność profilaktyczna wspomagana kampanią edukacyjną.

Wykorzystanie środków masowego przekazu oraz ścisła współpraca organów Państwowej Inspekcji Pracy z przedstawicielstwami związków zawodowych i organizacjami zrzeszającymi pracodawców stanowi gwarancję dotarcia do możliwie najszerszego kręgu odbiorców treści promujących znajomość przepisów regulujących uprawnienia pracowników-rodziców.

5. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych

Przeprowadzono 726 kontroli ukierunkowanych na ocenę przestrzegania przepisów przy zatrudnianiu młodocianych. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 25 tys. pracowników, w tym 3 914 młodocianych. Jak wykazały kontrole, pracodawcy niechętnie prowadzą wymagane prawem ewidencje związane z zatrudnianiem pracowników młodocianych. Najczęściej stwierdzanym naruszeniem był **brak wykazu prac dozwolonych młodocianym dla potrzeb odbycia przygotowania zawodowego**. Dotyczyło to 43% kontrolowanych pracodawców (w 2007 r. – 36%). Ponadto 29% skontrolowanych pracodawców nie prowadziło ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych a dozwolonych w celu odbycia przygotowania zawodowego.

Pracodawcy często nie dopełniali obowiązku właściwego przygotowania młodocianych do pracy. I tak, 22% skontrolowanych pracodawców dopuściło do pracy młodocianych bez **wstępnych badań profilaktycznych** (orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku nie posiadało 437 pracowników młodocianych, natomiast 566 – zatrudniano bez świadectwa lekarskiego stwierdzającego, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu). Z kolei 13% skontrolowanych pracodawców zatrudniało młodocianych bez **szkolenia wstępnego** w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (dot. 256 młodocianych). **Incydentalny** charakter miały natomiast naruszenia polegające na zatrudnianiu młodocianych w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych oraz zatrudnianiu w nieprawidłowym dobowym wymiarze czasu pracy.

Naruszenia przepisów w zakresie ochrony pracy młodocianych **wynikają przede wszystkim z niewiedzy**

pracodawców, a w niektórych przypadkach z niedbalstwa i braku odpowiedniego przygotowania osób prowadzących w zakładzie sprawy pracownicze.

Zdarza się też, że pracodawcy świadomie naruszają przepisy, by ograniczyć koszty związane z zatrudnianiem młodocianych (w niektórych kontrolowanych firmach nie byli oni kierowani na wstępne badania lekarskie, gdyż pracodawcy uznawali, że orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy, wydawane młodocianemu na podstawie przepisu regulującego badania lekarskie kandydatów do szkół ponadpodstawowych jest wystarczające, pomimo że na zaświadczeniu umieszczona była adnotacja o konieczności poddania ucznia badaniom profilaktycznym przed podjęciem pracy).

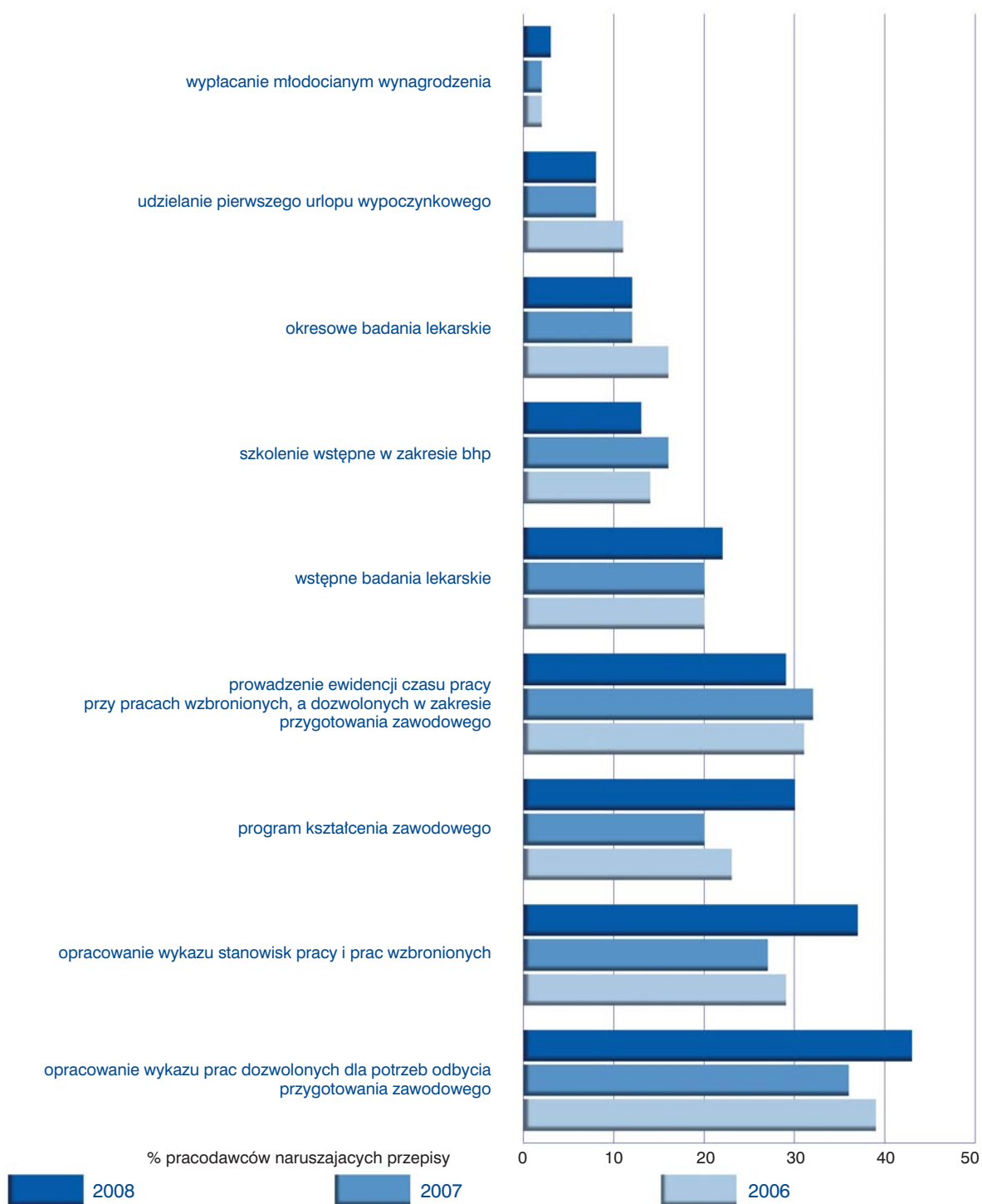
Mimo tych nieprawidłowości można ocenić, iż prowadzone corocznie kontrole i działania popularyzacyjne – informacyjne **przyniosły pozytywne rezultaty** i obecnie stan przestrzegania przepisów o ochronie pracy młodocianych ulega w wielu obszarach stopniowej poprawie. Niewielki jest zwłaszcza odsetek nieprawidłowości w zakresie wypłacania młodocianym wynagrodzenia czy też udzielania im pierwszego urlopu wypoczynkowego.

Aktualna pozostaje sprawa zmiany *przepisów art. 201 Kodeksu pracy* dotyczącego badań lekarskich pracowników młodocianych, w celu dostosowania do *wymogów przepisów Konwencji MOP nr 77 i 78*, które stanowią, że młodociany poniżej 18 lat powinien podlegać ponawianym badaniom lekarskim w odstępach nie dłuższych niż rok. Zmianom redakcyjnym powinien ulec również *przepis art. 193 Kodeksu pracy*, poprzez określenie formy, w jakiej ewidencja pracowników młodocianych ma być prowadzona.

Zwraca uwagę fakt sporadycznego korzystania przez pracodawców z regulacji *działu IX Kodeksu pracy* – stwierdzono bowiem tylko pojedyncze przypadki zatrudniania młodocianych, na podstawie umowy o pracę, do wykonywania lekkich prac. Wydaje się, że praktyczne stosowanie ww. przepisów może mieć miejsce tylko wówczas, jeżeli możliwe będzie zmniejszenie związanych z tym obciążeń finansowych pracodawców, zwłaszcza poprzez zmianę regulacji dotyczących zatrudniania i wynagradzania takich pracowników (młodocianych zatrudnionych przy pracach lekkich dotyczą te same przepisy płacowe, co pracowników pełnoletnich).

Wskazana jest dalsza, bieżąca współpraca wszystkich organów i instytucji zajmujących się sprawami zatrudniania młodocianych, w celu podnoszenia świadomości prawnej pracodawców i ograniczania liczby naruszeń prawa pracy (kuratoria, urzędy pracy, samorząd rzemieślniczy i organy kontroli). Konieczne jest również monitorowanie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy młodocianych poprzez prowadzenie systematycznych kontroli pracodawców zatrudniających tę grupę osób.

Wykres 38. Zatrudnianie pracowników młodocianych – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

6. Przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie pracy dzieci i młodzieży

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili 259 kontroli w zakresie przestrzegania prawa przy powierzaniu pracy sezonowej i innych czynności zarobkowych dzieciom i młodzieży. Kontrole realizowano przez cały rok, ze szczególnym uwzględnieniem okresu wakacyjnego. Dotyczyły one zarówno pracodawców, jak i podmiotów gospodarczych nie będących pracodawcami, prowadzących działalność m.in. w handlu, gastronomii, budownictwie, placówkach kultury, rolnictwie, przetwórstwie warzyw i owoców, dystrybucji materiałów reklamowych.

W większości kontrolowanych zakładów z niepełnoletnimi zawierano umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia), a ponadto z młodocianymi zawierano umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.

Jak wykazały kontrole, niektórzy pracodawcy zatrudniali dzieci i młodzież na podstawie umów cywilnoprawnych **bez zgody przedstawiciela ustawowego** (dot. 4 młodych osób) lub też nie posiadali – wbrew **postanowieniom art. 304⁵ Kp.** – zezwolenia właściwego inspektora pracy na wykonywanie pracy przez dzieci (dot. 7 dzieci). Ujawniono również przypadki **nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy** (problem dotyczył 24 młodych pracowników). Nieprawidłowości te polegały na zatrudnianiu młodzieży w godzinach nadliczbowych, niezapewnieniu młodocianym, których dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 4,5 godziny – przerwy trwającej nieprzerwanie 30 minut, czy też niezapewnieniu w każdym tygodniu prawa do co najmniej 48-godzinnego nieprzerwanego wypoczynku obejmującego niedzielę. Natomiast w zakresie bezpieczeństwa pracy naruszenia prawa dotyczyły głównie **szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp** (31 młodych osób) oraz **badania lekarskich** pracowników młodocianych wykonujących prace sezonowe (22). W 4 przypadkach ujawniono zatrudnianie młodocianych przy pracach im wzbronionych.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy wydali 139 decyzji oraz skierowali 87 wystąpień zawierających 248 wniosków. Sprawców wykroczeń ukarali grzywnami w drodze 28 mandatów karnych na łączną kwotę 33,5 tys. zł oraz skierowali 10 wniosków do sądów o ukaranie winnych popełnienia wykroczeń.

Ustalenia inspektorów PIP potwierdzają fakt zatrudniania największej liczby dzieci i młodzieży w okresie wakacyjnym. W większości przypadków młodzież świadczy pracę w ramach umów cywilno-

prawnych. Przedsiębiorcy wybierają taką formę zatrudnienia w związku z korzystnymi przepisami z zakresu ubezpieczeń społecznych, które nie przewidują odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne od umów cywilnoprawnych zawieranych z uczniami. Ponadto, w przypadku zawierania z młodzieżą umów cywilnoprawnych nie obowiązują przepisy dotyczące terminowości wypłaty i ochrony wynagrodzenia czy też czasu pracy.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczące zatrudnienia dzieci i młodzieży wskazują na ciągle niedostateczną znajomość przepisów prawa w tym zakresie. Celowe wydaje się zatem podjęcie działań promocyjnych służących upowszechnianiu informacji nt. unormowań prawnych odnoszących się do pracy dzieci i młodzieży, zarówno wśród przedsiębiorców, jak też wśród młodych ludzi zamierzających podjąć zajęcie zarobkowe.

7. Przestrzeganie przepisów prawa pracy w placówkach handlu detalicznego

A. Prawna ochrona pracy

Placówki wielkopowierzchniowe

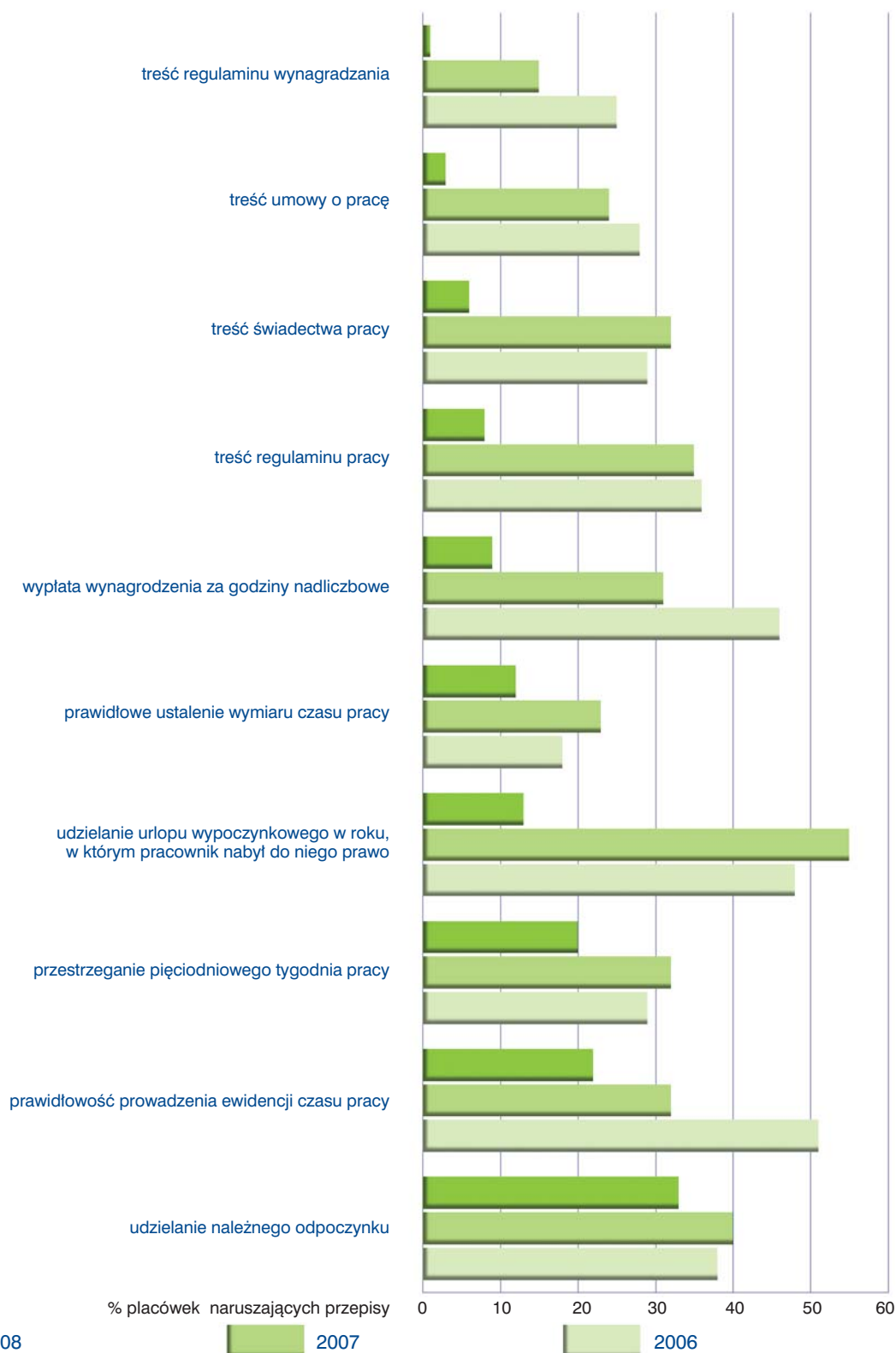
Kontrolą objęto 75 placówek, w których zatrudnionych było ogółem 10,5 tys. pracowników.

Wyniki kontroli w zakresie prawnej ochrony pracy wskazują na **wyraźne zmniejszenie skali nieprawidłowości w porównaniu do lat poprzednich**. Poprawa dotyczy praktycznie wszystkich poddanych ocenie zagadnień, a w szczególności przestrzegania przepisów dotyczących udzielania urlopów wypoczynkowych, wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, regulaminów wynagradzania, treści umów o pracę i treści świadectw pracy.

Dodać należy, iż stwierdzone przez inspektorów naruszenia z reguły dotyczyły niewielkiej grupy pracowników kontrolowanych placówek. I tak:

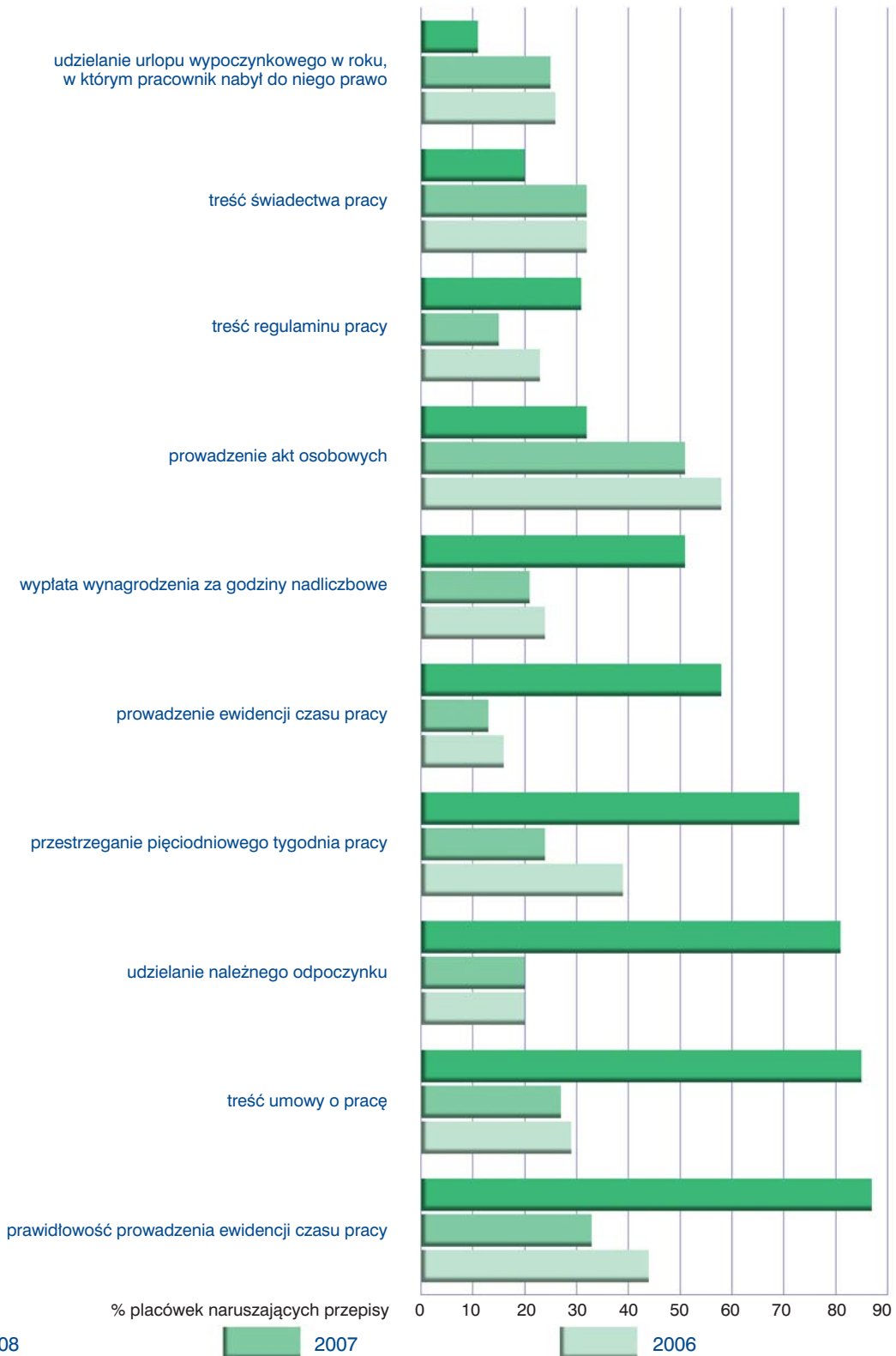
- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia akt osobowych (stwierdzone w 14% skontrolowanych placówek) dotyczyły niespełna 7% pracowników, czyli 702 osób;
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy – 4,5% pracowników, czyli 473 osób;
- zatrudnianie pracowników w niedziele i święta z naruszeniem obowiązujących przepisów – ok. 4% pracowników, czyli 447 osób;
- nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopu wypoczynkowego – niespełna 4% pracowników, czyli 412 osób;
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – niespełna 4% pracowników, czyli 401 osób.

Wykres 39. Placówki wielkopowierzchniowe – naruszenia przepisów z zakresu praworzędności w stosunkach pracy



Źródło: dane PIP.

Wykres 40. Inne placówki handlu detalicznego – naruszenia przepisów z zakresu praworzędności w stosunkach pracy



Źródło: dane PIP.

Pozostałe placówki handlowe (mniejsze)

Kontrolą objęto 382 placówki, w których zatrudnionych było 7,6 tys. osób.

Ustalenia inspektorów pracy wskazują na **znaczne pogorszenie stanu przestrzegania prawa w większości obszarów poddanych kontroli**. Dotyczy to zwłaszcza przestrzegania przepisów w zakresie **ewidencjonowania czasu pracy** – zarówno wielu przypadków nieprzestrzegania samego obowiązku ewidencjonowania, jak i nierzetelnego prowadzenia dokumentu ewidencjonującego czas pracy pracowników. **Czterokrotnie wzrosła skala nieprawidłowości polegających na naruszeniu przez pracodawców przepisów dot. odpoczynku** (zarówno dobowego – 11 godzinnego, jak i tygodniowego – 35 godzinnego), **trzykrotnie – nieprawidłowości dot. sporządzania pisemnych umów o pracę** oraz **5-dniowego tygodnia pracy, 2,5-krotnie – w zakresie wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe**. Wśród nielicznych zagadnień w odniesieniu do których stwierdzono poprawę, należy wymienić zwłaszcza kwestię udzielania urlopów wypoczynkowych.

Kontrole czasu pracy w placówkach handlowych wykazały istnienie jeszcze innych nieprawidłowości w tym obszarze, i tak: w 32 sklepach stwierdzono zatrudnianie pracowników w czasie pracy przekraczającym wymiar ustalony dla systemu, w którym pracownika zatrudniono, w 38 – zatrudniano pracowników w niedziele lub święta z naruszeniem obowiązujących przepisów, zaś w 97 sklepach stwierdzono nieokreślenie w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy – systemów, rozkładów oraz okresów rozliczeniowych lub nieprawidłowe ustalenie dobowego (tygodniowego) wymiaru czasu pracy.

Przedstawiając ustalenia inspektorów należy także podkreślić, że nieprawidłowości polegające na braku ewidencji czasu pracy bądź nierzetelnym jej prowadzeniu dotyczyły prawie 1/5 ogółu pracowników zatrudnionych w kontrolowanych sklepach. Fakt ten jest szczególnie niepokojący.

Przyczynami nieprawidłowości w sferze prawnej ochrony pracy w kontrolowanych placówkach handlowych są – w ocenie inspektorów pracy – zwłaszcza:

- brak wiedzy o przepisach prawa pracy, zwłaszcza wśród pracodawców – właścicieli małych sklepów, nieposiadających własnych służb kadrowych i księgowych;
- niestaranne lub niesystematyczne prowadzenie dokumentacji ze stosunku pracy;
- ignorowanie przepisów prawa pracy przez osoby odpowiedzialne za ich wdrażanie u pracodawcy;
- stawianie innych spraw z zakresu bieżącej działalności placówki wyżej niż obowiązki wynikające z przepisów prawa pracy;

- zbyt mała liczba osób zatrudnionych w placówkach handlowych – w stosunku do liczby dni oraz godzin otwarcia tych placówek;
- brak bieżącego nadzoru ze strony kierownictwa średniego szczebla nad czasem pracy pracowników;
- nastawienie części pracodawców na wypracowanie zysku i zwiększenie konkurencyjności względem innych podmiotów handlowych, kosztem przestrzegania przepisów prawa pracy.

* * *

W **placówkach wielkopowierzchniowych** obserwuje się stałą poprawę w zakresie praworządności w stosunkach pracy. W szczególności działania inspektorów PIP **wyeliminowały istniejące błędy systemowe** oraz przyczyniły się do stosowania właściwej interpretacji przepisów prawa pracy. Wyniki kontroli w skali ogólnopolskiej – jakkolwiek dość zadowalające – potwierdzają zarazem potrzebę prowadzenia dalszych działań kontrolno-nadzorczych, szczególnie w odniesieniu do placówek nowopowstałych, bądź dotychczas niekontrolowanych.

Natomiast w małych sklepach dostrzega się tendencję do pomijania wymogów prawnej ochrony pracy, w związku z problemami dotyczącymi utrzymania się tych placówek na rynku, co wymusza na nich ograniczanie kosztów osobowych i wydatków na zapewnienie właściwej obsługi prawnej. Przeprowadzone kontrole wykazały, że w **małych placówkach handlu detalicznego dochodzi do permanentnego łamania przepisów dotyczących czasu pracy** oraz prowadzenia dokumentacji pracowniczej i zjawisko to ma tendencję rosnącą. Dominującą w tym zakresie pozycję zajmują naruszenia przepisów o ewidencjonowaniu czasu pracy, a więc wymagających założenia kart ewidencji, a następnie ich rzetelnego prowadzenia. Stąd też analiza kolejnych nieprawidłowości dot. czasu pracy, takich jak przestrzeganie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy czy należnych pracownikom odpoczynków opiera się w takich przypadkach na nieprecyzyjnych i niepełnych danych. **Stwierdzenie braku lub niedokładnego prowadzenia ewidencji oznacza bowiem brak możliwości dokładnego zdiagnozowania innych naruszeń w obszarze czasu pracy.**

Powyższy stan odróżnia placówki wielkopowierzchniowe od pozostałych. Skala stwierdzonych nieprawidłowości oraz liczba pracowników, których te nieprawidłowości dotyczyły jest widocznie większa w małych sklepach. Kontrole wykazały, że naruszenia przepisów o czasie pracy nie miały tam charakteru incydentalnego, lecz były wynikiem błędnej organizacji pracy, przeważnie rozciągniętej w czasie; jak już wskazano, dotknęło to skutkami 1/5 pracowników.

W 2009 roku Państwowa Inspekcja Pracy winna:

- sprawować bieżący nadzór nad dotychczas kontrolowanymi jednostkami handlowymi; działania zapobiegawcze, jak też świadomość ich nieuchronności powodują wzrost poszanowania przepisów prawa ze strony pracodawców;
- rozszerzać sukcesywnie krąg kontrolowanych podmiotów o podmioty dotychczas niekontrolowane; w szczególności w odniesieniu do małych placówek detalicznych (sklepów), gdzie wyniki kontroli potwierdzają tendencję wzrostową liczby naruszeń prawa;
- wspierać działania pracodawców poprzez szeroko rozumianą działalność prewencyjną, w tym organizowanie szkoleń z zakresu prawnej ochrony pracy i obowiązków pracodawców w tym zakresie;
- upowszechniać jednolitą interpretację przepisów prawa, w szczególności z dziedzin budzących najwięcej wątpliwości interpretacyjnych, takich jak zagadnienia czasu pracy.

B. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Placówki wielkopowierzchniowe

Kontrolą objęto 75 placówek, w których pracowało łącznie 10,5 tys. osób.

W roku sprawozdawczym, podobnie jak w latach poprzednich, najczęściej ujawniane w placówkach wielkopowierzchniowych nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa pracy dotyczyły **składowania towarów oraz ładów i porządku w ciągach komunikacyjnych**. Wynika to zwykle z nieregularnych dostaw towarów i nadmiernego natężenia ich przepływu przez placówkę. Składowanie towarów w niewłaściwym miejscu (np. w ciągach komunikacyjnych, pod drzwiami ewakuacyjnymi) było główną przyczyną blokowania dostępu do wyjść awaryjnych, co **w przypadku pojawienia się zagrożenia utrudniałoby pracownikom i innym osobom (klientom) natychmiastową ewakuację**. Ponadto ujawniono przypadki stałego zamykania drzwi ewakuacyjnych (np. zaryglowane sztabą lub zamknięte na zamek, z ograniczonym dostępem do klucza).

Nadal utrzymywała się duża skala nieprawidłowości w wyposażeniu i utrzymaniu **pomieszczeń higienicznosanitarnych** (np. brakowało miejsc do siedzenia w szatniach, w pomieszczeniach panował nieporządek, wyposażenie było zniszczone, a część powierzchni zajęta przez składowane towary).

Mimo że w placówkach wielkopowierzchniowych przybywa sprzętu zmechanizowanego do transportu, to nadal wiele takich prac wykonywanych jest ręcznie, głównie za pomocą wózków. Niestety, stwierdzano przypadki przekraczania dopuszczalnych mas przemieszczanych towarów (w 21% kontrolowanych placówek). Na przykład w jednym z supermarketów inspektor pracy zauważył sytuację, w której dwóch

pracowników usiłowało przewieźć stos płyt ważący ponad tonę za pomocą 2 wózków ręcznych, w innym – pracownica transportowała na wózku towar o masie przekraczającej 230 kg (dopuszczalna masa towarów przewożonych na wózkach ręcznych dla kobiet wynosi 80 kg, wliczając masę wózka).

Pracodawcy i kierownicy placówek nadal nie przywiązują należytej wagi do prawidłowej **eksploatacji sprzętu zmechanizowanego**. Co dziesiąty wózek jezdniowy z napędem silnikowym eksploatowano z naruszeniem przepisów bhp (np. niezabezpieczenie przed dostępem osób nieuprawnionych, wykorzystywanie niezgodnie z przeznaczeniem, użytkowanie w stanie zagrażającym bezpieczeństwu zdrowia i życia, niepoddawanie przeglądowi). Nieprawidłowości te miały miejsce w co czwartej placówce.

Stwierdzono ponadto liczne nieprawidłowości w **przygotowaniu pracowników do pracy** i ich wyposażeniu, polegające m.in. na nieprzestrzeganiu przepisów dotyczących odzieży i obuwia roboczego 284 osoby nie otrzymały wymaganej odzieży i obuwia roboczego) oraz niewyposażeniu 152 pracowników w środki ochrony indywidualnej (odzież ochronną, ochrony: twarzy i oczu, rąk, nóg). Uchybienia te wystąpiły w co czwartej kontrolowanej placówce.

Znaczne nieprawidłowości odnotowano również w zakresie **oświetlenia stanowisk pracy** światłem dziennym. W 12 placówkach (z ogólnej liczby 33 bez dostępu światła dziennego do stanowisk pracy) na 118 stanowiskach stałej pracy (37% stanowisk objętych kontrolą, na których nie było dostępu do światła dziennego) stwierdzono brak zgody wojewódzkiego inspektora sanitarnego na oświetlenie stanowisk pracy wyłącznie światłem sztucznym.

W toku kontroli inspektorzy pracy ujawnili 31 przypadków **naruszenia przepisów powodującego bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników**. Wstrzymali więc prace w celu zapobieżenia wypadkom przy pracy. Naruszenia przepisów polegały głównie na przekroczeniu dopuszczalnych mas transportowanych towarów, a także na używaniu sprzętu (np. pilarek do rozbioru mięsa, kralnic do chleba), którego stan techniczny stwarzał zagrożenia wypadkowe (np. użytkowany był bez osłon części wirujących).

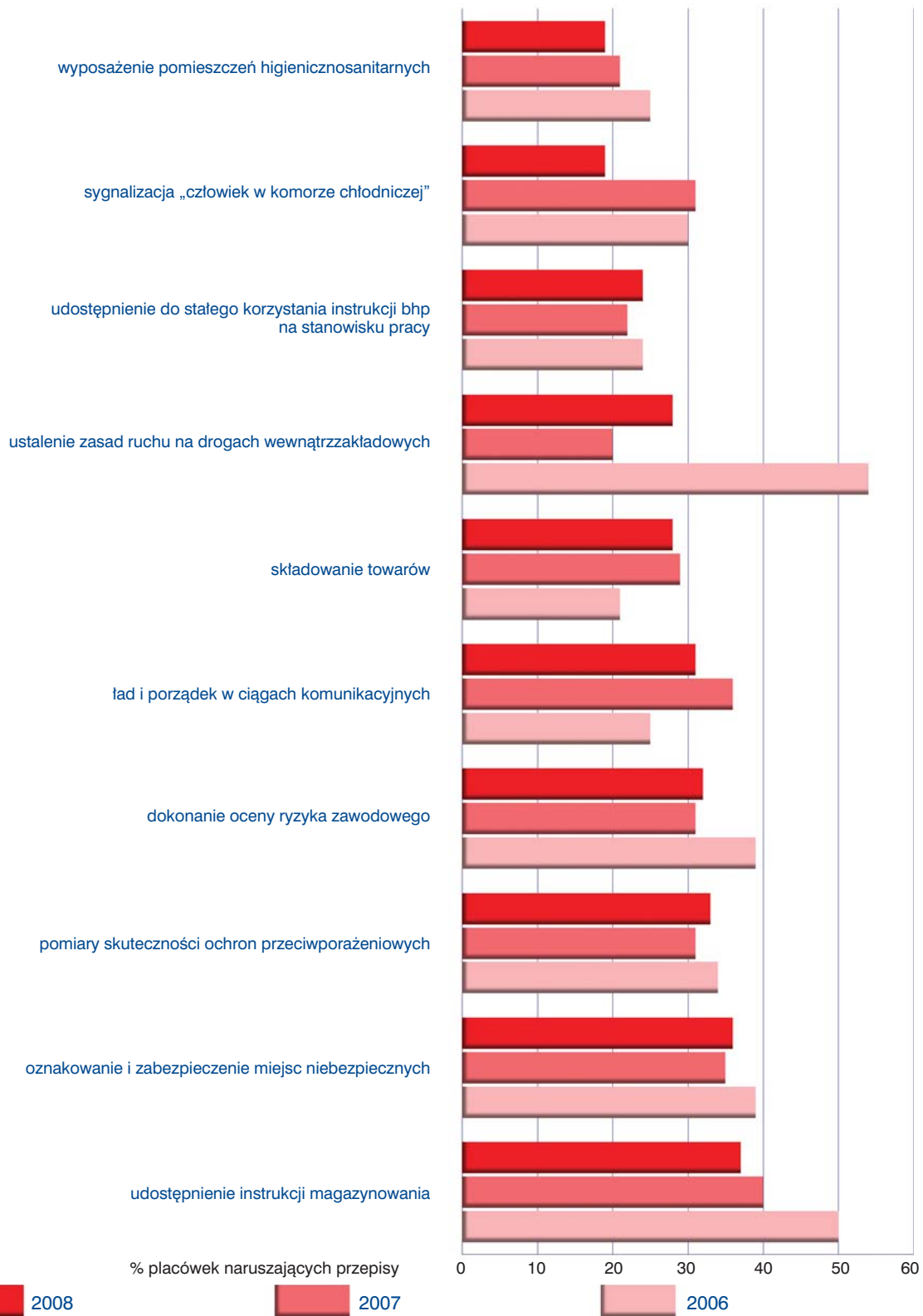
Skierowano 74 pracowników do innych prac, głównie z powodu obsługi sprzętu bez wymaganych kwalifikacji (transportowych, energetycznych), przekroczenia dopuszczalnych mas transportowanych towarów przez kobiety, a także niewyposażenia pracowników w obuwie chroniące stopy (dotyczy pracowników używających wózków do transportu towarów) oraz w środki chroniące głowę.

Wykres 41. Placówki wielkopowierzchniowe – naruszenia przepisów z zakresu bhp



Źródło: dane PIP.

Wykres 42. Inne placówki handlu detalicznego – naruszenia przepisów z zakresu bhp



Źródło: dane PIP.

Pozostałe placówki handlowe (mniejsze)

Kontrolą objęto 382 placówki, zatrudniające łącznie 7,6 tys. osób.

W obszarze bezpieczeństwa pracy, oprócz nieprawidłowości przedstawionych na wykresie, inspektorzy ujawnili ponadto, że:

- 426 pracowników (14% objętych kontrolą) dopuszczono do pracy bez aktualnych badań lekarskich (w 38% kontrolowanych placówek);
- 590 pracowników (11% objętych kontrolą) nie przeszkolono w dziedzinie bhp (w 30% placówek);
- pracodawca nie odbył szkolenia w dziedzinie bhp (w 21% placówek);
- nie powierzono wykonywania zadań służby bhp kompetentnym osobom – w 25% placówek (nieprawidłowość polegała na niewyznaczeniu pracownika do wykonywania zadań służby bhp lub na niepowierzeniu wykonywania zadań służby bhp specjalistom z zewnątrz).

Znaczne nieprawidłowości odnotowano również w zakresie oświetlenia stanowisk pracy światłem dziennym. Aż 29 placówek (z ogólnej liczby 41 bez dostępu światła dziennego do stanowisk pracy) na 96 stanowiskach stałej pracy (62% stanowisk objętych kontrolą, na których nie było dostępu do światła dziennego) nie posiadało zgody wojewódzkiego inspektora sanitarnego na oświetlenie stanowisk pracy wyłącznie światłem sztucznym.

Bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników inspektorzy pracy stwierdzili w 9 przypadkach i wstrzymali prace. Dotyczyło to głównie zagrożeń porażeniem prądem elektrycznym. Do innych prac skierowali 8 pracowników (ze względu na brak wyposażenia w środki ochrony indywidualnej oraz zatrudnianie młodocianych i kobiet przy pracach im wzbronionych).

* * *

W ocenie inspektorów PIP, **przyczynami** nieprawidłowości z zakresu bhp stwierdzonych w placówkach handlowych są przede wszystkim:

- zła organizacja pracy;
- niedostateczne wyposażenie w środki techniczne wspomagające ręczne prace transportowe;
- dostawa do placówek towarów pakowanych w jednostki paletowe o masie przekraczającej dopuszczalne normy ręcznego przewożenia, mimo że placówki te nie dysponują zmechanizowanym sprzętem do rozładunku (wymusza to na kierownikach placówek łamanie przepisów dotyczących dopuszczalnych norm ręcznego przewożenia ciężarów);
- brak właściwego nadzoru i lekceważenie spraw bhp przez pracodawców i kadrę kierowniczą (koncentracja na kwestiach ekonomicznych);

- niedostateczna znajomość prawa pracy przez pracodawców oraz kierowników placówek;
 - niewłaściwe wykonywanie zadań przez własne służby bhp (w placówkach wielkopowierzchniowych) lub niekorzystanie przez pracodawców (w małych placówkach) z fachowego doradztwa i obsługi w zakresie bhp świadczonych przez specjalistów z zewnątrz;
 - nadmierny – w stosunku do pojemności magazynów – przepływ towarów, co wymusza okresowe składowanie nowych dostaw w miejscach do tego nieprzeznaczonych;
 - zamawianie przez właścicieli małych sklepów dużych partii towarów ze względu na upusty cenowe, co przyczynia się do niewłaściwego składowania nadmiaru towarów (ze względu na brak miejsca w magazynie);
 - presja zarządów central na kierownictwa placówek, by maksymalnie obniżyć koszty, co z kolei wpływa negatywnie na warunki pracy;
 - brak stabilności zatrudnienia (duża rotacja pracowników, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych);
 - zbyt małe kompetencje kierowników placówek w zakresie kształtowania warunków pracy;
 - małe prawdopodobieństwo kontroli ze względu na dużą liczbę istniejących placówek handlowych.
- Pracodawcy, jako przyczyny uchybień, wskazywali przede wszystkim: trudności finansowe, dużą rotację kadr oraz lekceważenie przez pracowników przepisów bhp.

* * *

W placówkach wielkopowierzchniowych nieprawidłowości dotyczyły głównie składowania towarów, utrzymania drożności ciągów komunikacyjnych i porządku na nich, wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych. **W mniejszych placówkach zakres nieprawidłowości był szerszy**, a najliczniejsze dotyczyły przygotowania pracowników do pracy (szkoleń, badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego), zabezpieczenia przed porażeniem prądem elektrycznym, a także oznakowania i zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych.

W kontrolowanych placówkach, niezależnie od ich wielkości, występowały również problemy z dostępem światła dziennego do stanowisk pracy. Przyczyną tej nieprawidłowości była z reguły nadmierna ilość towarów, które – z powodu braku miejsca w magazynie składowano w pomieszczeniach pracy, w stosach zasłaniających okna.

Wyniki kontroli, biorąc pod uwagę skalę i rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości – potwierdzają, iż stan przestrzegania przepisów bhp w placówkach handlowych – zwłaszcza w tych kontrolowanych po raz pierwszy – jest niezadowolający. **Podkreślić należy, że większość nieprawidłowości miała charakter uchybień organizacyjnych, które – mimo usu-**

nięcia ich w wyniku kontroli inspektora pracy – szybko powracały. Potwierdziły to kontrole przeprowadzone ponownie (tzw. rekontrole). **Powyższy fakt dowodzi niskiej skuteczności działania zakładowych służb bhp, pracodawców i osób z nadzoru** – niezainteresowanych utrwaleniem właściwych warunków pracy i lekceważących sprawy bhp.

W związku z powyższym w 2009 r. Państwowa Inspekcja Pracy:

- przeprowadzi kontrole ukierunkowane na sprawdzenie realizacji zastosowanych poprzednio środków prawnych oraz objęcie kontrolą inne – dotychczas niekontrolowane – wielkopowierzchniowe i mniejsze placówki handlowe;
- będzie nadal popularyzować w placówkach handlowych *dobre praktyki* wykonywania pracy – w sposób bezpieczny i najmniej uciążliwy.

8. Przestrzeganie przepisów dot. bhp oraz czasu pracy w zakładach przemysłu piekarniczego

Kontrole przepisów bhp przeprowadzono w 231 zakładach piekarniczych, zatrudniających 3 664 pracowników, w tym 1 353 kobiety. Najwięcej zastrzeżeń inspektorów PIP budziła kwestia przygotowania zatrudnionych do pracy – aż w połowie skontrolowanych piekarni dopuszczano do wykonywania pracy osoby bez uprzedniego ich **przeszkolenia w zakresie bhp** (dot. łącznie 461 pracowników). Często stwierdzano również niekierowanie pracowników na **profilaktyczne badania lekarskie** (312 pracowników w 41% zakładów). Ponadto w co piątym zakładzie pracownicy wykonywali prace bez wymaganych dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych (dot. 135 osób). **Opisane nieprawidłowości świadczą o bagatelizowaniu nałożonych prawem obowiązków, a przede wszystkim wskazują na brak troski o bezpieczeństwo zatrudnionych.**

Niepokojące są również naruszenia prawa w zakresie przeprowadzania i dokumentowania **oceny ryzyka zawodowego**, pomimo wieloletniego już obowiązywania tego przepisu. W 30% zakładów nie dokonano oceny ryzyka zawodowego (na 157 stanowiskach pracy spośród 925 objętych kontrolą). Z kolei w zakładach, w których oceny dokonano, nie zawierała ona, dość często, pełnej analizy zagrożeń, na które narażeni byli pracujący. Najczęściej pomijano zagrożenia związane z obciążeniem układu mięśniowo szkieletowego (w co czwartej dokumentacji brakowało identyfikacji tych zagrożeń). Nieco mniej uchybień dotyczyło zagrożeń hałasem, czynnikami termicznymi oraz czynnikami chemicznymi (od 9 do 12% sprawdzonych dokumentacji). Nieuwzględnienie wszystkich zagrożeń występujących w środowisku pracy wskazuje na trudności z ich identyfikacją, co zwykle wiąże się z brakiem odpowiedniej wiedzy

o czynnikach stwarzających zagrożenie oraz ich skutkach dla zdrowia pracowników. Świadczy to również o ciągle formalnym traktowaniu obowiązku oceny ryzyka zawodowego.

Takie podejście wpływało bezpośrednio na poziom i zakres informacji przekazywanych pracownikom o zagrożeniach występujących w piekarniach. Należy zaznaczyć, że o ocenionym ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą nie poinformowano zatrudnionych aż w 28% zakładów.

Nieprzeprowadzenie **badania i pomiarów czynników szkodliwych** (lub ich nieaktualne wyniki) stwierdzono na 194 stanowiskach pracy w 85 zakładach, tj. w 37% skontrolowanych. Przyczyną był najczęściej brak prawidłowej oceny czynników występujących w środowisku pracy, niezbędnej do ich wytypowania do badań i pomiarów. Podkreślić zarazem należy, że jedynie w 5% zakładów na 17 stanowiskach pracy (spośród 549 objętych kontrolą) wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych nie mieściły się w granicach dopuszczalnych normatywnów higienicznych. O przeprowadzonych badaniach i pomiarach poinformowano pracowników w 83% zakładów ww. grupy, przy czym w części z nich nie umieszczono w tym zakresie stosownej informacji na stanowiskach pracy – problem dotyczył co trzeciego stanowiska na którym występowały czynniki szkodliwe.

Pozytywnie należy natomiast ocenić wyposażenie pracowników w **środki ochrony indywidualnej** oraz ich stosowanie przez pracowników. Ważnym aspektem jest tu zapewne przestrzeganie norm higienicznych w branży spożywczej. Zarazem jednak w co czwartym zakładzie nie wyposażono pracowników w odzież i obuwie robocze lub było ono niedostosowane do warunków pracy.

Zaledwie w 2 piekarniach inspektorzy stwierdzili niedostosowanie **obiektów i pomieszczeń** do prowadzonych procesów technologicznych i procesów pracy, ale w 36% skontrolowanych piekarni – użytkowane obiekty i pomieszczenia pracy były w niewłaściwym stanie technicznym (popękane ściany, ubytki ścian i posadzek, widoczne przecieki wody z nieszczelnych dachów, popękane szyby w pomieszczeniach produkcyjnych, a nawet zagrzybienia ścian i sufitów). W większości zakładów pracownikom zapewniono pomieszczenia higienicznosanitarne, jednak w wielu przypadkach (46% piekarni) nie zostały one właściwie i dostatecznie wyposażone.

Istotnym problemem była również **eksploatacja maszyn** (łącznie 186) niewyposażonych w odpowiednie urządzenia ochronne (40% zakładów). Ponadto w co trzecim zakładzie maszyny (łącznie 197) nie posiadały odpowiednich urządzeń sterowniczych, a w co piątym stwierdzono ich niewłaściwy stan techniczny (77 maszyn). Wskazuje to na niedopełnienie przez pracodawców obowiązku dostosowania maszyn i urządzeń do wymagań minimalnych. Wielu pracodawców (31% zakładów) nie zapewniło i nie

udostępniło pracownikom instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych w języku polskim (250 maszyn spośród 1 485 objętych kontrolą).

Znaczna skala nieprawidłowości dotyczyła również **uchybień formalnych, mających jednak przełożenie na brak wiedzy o zagrożeniach i sposobach ochrony przed nimi**. W 28% zakładów na 202 stanowiskach pracy (spośród 1 096 objętych kontrolą) pracownikom nie udostępniono do stałego korzystania – bądź w ogóle nie opracowano – instrukcji bhp. Brak instrukcji pierwszej pomocy stwierdzono w 26% zakładów. Wśród pozostałych uchybień należy wskazać: brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych (16% zakładów) oraz nieokreślenie podstawowych wymagań przy ich wykonywaniu (8% zakładów).

Pracodawcy tłumaczą zaistniałe nieprawidłowości następującymi czynnikami:

- brak środków finansowych, z powodu nakładów poniesionych wcześniej na dostosowanie piekarni do wymogów i przepisów sanitarnych;
- duża rotacja pracowników związana z ich wyjazdami za granicę (niechęć do ponoszenia kosztów np. badań lekarskich i szkoleń bhp kolejnych, nowo zatrudnianych osób);
- nieczytelność aktów prawnych, ich duża liczba i częste zmiany;
- nieopłacalność inwestowania w obiekty wynajmowane a stanowiące tymczasową lokalizację piekarni.

Natomiast w ocenie inspektorów pracy podstawowymi przyczynami ujawnionych uchybień są:

- marginalizowanie zagadnień bhp (priorytetem jest jakość produkowanych wyrobów i spełnienie warunków higieniczno-sanitarnych wynikających z wdrożonego systemu HACCAP);
- zbyt duże obciążenie pracowników zadaniami, co powoduje, że wykonują pracę w pośpiechu, lekceważąc zagrożenia;
- nieznamość lub niezrozumienie przepisów bhp (w tym zwłaszcza dotyczących maszyn) przez pracodawców, osoby na stanowiskach kierowniczych oraz pracowników;
- niska jakość szkoleń w zakresie zagrożeń występujących na stanowiskach pracy, czynników środowiska pracy, ich wpływu na zdrowie człowieka oraz sposobów ochrony;
- brak dostatecznej wiedzy osób wykonujących zadania służby bhp;
- traktowanie obowiązków nałożonych przepisami w sposób formalny, bez przekonania, że tworzenie właściwych warunków pracy leży w interesie pracodawców i służy osobom zatrudnionym.

W ramach **działań prewencyjnych** inspektorzy pracy skierowali do innych organów nadzoru i kontroli 15 pism informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach, w tym:

- 8 pism do Inspektoratu Nadzoru Budowlanego – o nieprawidłowościach dotyczących stanu technicznego obiektów oraz prowadzenia dokumentacji i okresowych kontroli w tym zakresie;
- 4 pisma do Państwowej Inspekcji Sanitarnej – o prowadzeniu prac malarskich w pomieszczeniu produkcyjnym piekarni podczas wypieku pieczywa, złym stanie higieniczno-sanitarnym oraz o niepełnym oznakowaniu na produkcie biobójczym;
- 2 pisma do Inspektoratu Dozoru Technicznego – o eksploatacji pieców piekarskich bez decyzji UDT oraz
- 1 pismo do Państwowej Straży Pożarnej – w sprawie eksploatacji w części mieszkalnej budynku piekarni – zbiornika z tworzywa sztucznego o pojemności 1 500 litrów służącego do magazynowania oleju opałowego na potrzeby pieca piekarniczego, w warunkach stwarzających zagrożenie pożarowe.

W okręgowych inspektoratach pracy organizowano także spotkania poświęcone problematyce bezpieczeństwa pracy w tej branży, m.in. z:

- pracownikami służb bhp oraz członkami Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP;
- Zarządem Stowarzyszenia Rzemieślników Piekarnictwa RP;
- Małopolską Izbą Rzemiosła i Przedsiębiorczości oraz Cechem Rzemiosł Spożywczych;
- przedstawicielami pracodawców skupionych w Cechu rzemiosła – piekarzy i cukierników.

Podczas: targów GASTRO-TECH (dotyczących cukiernictwa, piekarnictwa i gastronomii), Powiatowego Święta Chleba w Staszowie oraz Międzynarodowych Targów Chleba w Jaworze zorganizowano specjalne stoiska PIP.

Wśród pracodawców rozpowszechniano wydane przez inspekcję materiały nt. ręcznego przemieszczania ciężarów oraz publikację „Dostosuj swój zakład do obowiązującego prawa pracy”.

Wzorem lat ubiegłych, zorganizowano także konkurs „Bezpieczna piekarnia”.

W celu poprawy warunków pracy w zakładach piekarniczych, prowadzone będą w tej branży dalsze kontrole, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki bezpiecznej eksploatacji maszyn i urządzeń.

Równolegle podejmowane będą działania promocyjne służące popularyzacji wiedzy o zagrożeniach w branży spożywczej (np. poprzez opracowanie publikacji o charakterze informacyjnym, w tym dotyczącej wymagań dla maszyn), a także zachęcaniu pracodawców do udziału w konkursach organizowanych przez PIP, co skłania ich do podejmowania działań dostosowawczych.

* * *

Kontrole w zakresie **czasu pracy w zakładach przemysłu piekarniczego** przeprowadzono u 366 pracodawców, którzy zatrudniali prawie 11,4 tys. pracowników, w tym 5,8 tys. kobiet oraz 848 młodocianych.

Jak wynika z ustaleń inspektorów, uchybienia najczęściej dotyczyły prowadzenia **ewidencji** czasu pracy. Wystąpiły one u blisko 16% skontrolowanych pracodawców i polegały głównie na niewłaściwym ewidencjonowaniu dziennych oraz tygodniowych wymiarów czasu pracy poszczególnych pracowników.

Kolejną nieprawidłowością (stwierdzoną u ponad 12% skontrolowanych pracodawców) było nieokreślenie w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu – **rozkładów oraz systemów czasu pracy**. Natomiast nieprawidłowości polegające na nieokreśleniu w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu – okresów rozliczeniowych dotyczyły blisko 7% pracodawców. Uchybienia te występowały przede wszystkim w mniejszych firmach (w których nie ma obowiązku tworzenia regulaminów pracy i gdzie nie obowiązują układy zbiorowe pracy), a wynikały przede wszystkim z nieznamości przepisów prawa (pracodawcy, w dużej mierze bowiem nie mieli świadomości ciężącego na nich obowiązku określania systemów i rozkładów czasu pracy oraz obowiązujących okresów rozliczeniowych – w obwieszczeniach).

W toku kontroli ujawniono także przypadki naruszeń przepisów dot. nieustalenia **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 9% pracodawców, a błędy polegały bądź na nieokreśleniu ww. limitu, bądź na określeniu go na poziomie powszechnie obowiązujących norm czasu pracy.

Ponadto u blisko 7% pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie **zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni** w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Podsumowując wyniki kontroli należy podkreślić, że **najwięcej nieprawidłowości stwierdzono u pracodawców zatrudniających od 10 do 49 osób** (przepisy o czasie pracy naruszało aż 59% skontrolowanych pracodawców tej grupy), a w następnej kolejności – w mikroprzedsiębiorstwach (24%) oraz w zakładach średniej wielkości, tj. o zatrudnieniu od 50 do 249 osób (15%). Natomiast w grupie objętych kontrolą dużych firm (zatrudniających powyżej 250 osób) naruszenia przepisów o czasie pracy ujawniano sporadycznie (niespełna 1% pracodawców).

W ocenie inspektorów PIP podstawową **przyczyną** występujących naruszeń przepisów o czasie pracy jest trudna sytuacja finansowa pracodawców z branży piekarniczej, wynikająca z silnej konkurencji oraz

wysokich kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, w tym kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników. Nie bez znaczenia pozostaje również zatrudnianie zbyt małej liczby osób w stosunku do potrzeb pracodawcy. W konsekwencji takich działań dochodzi bowiem m.in. do nieudzielania pracownikom odpowiedniej liczby dni wolnych od pracy z naruszeniem 5-dniowego tygodnia pracy. Temu niekorzystnemu zjawisku towarzyszy obawa pracowników przed utratą pracy, co często powoduje niezgłaszanie roszczeń wynikających z nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów o czasie pracy.

W trakcie kontroli pracodawcy często tłumaczyli powstające u nich nieprawidłowości niezrozumiałością przepisów dot. czasu pracy, czy też brakiem odpowiedniej wiedzy u osób prowadzących sprawy kadrowe. W związku z tym, oprócz rutynowych kontroli, celowe wydaje się prowadzenie działalności popularyzatorskiej i szkoleniowej z zakresu czasu pracy, adresowanej do zakładów tej branży (zwłaszcza małych firm).

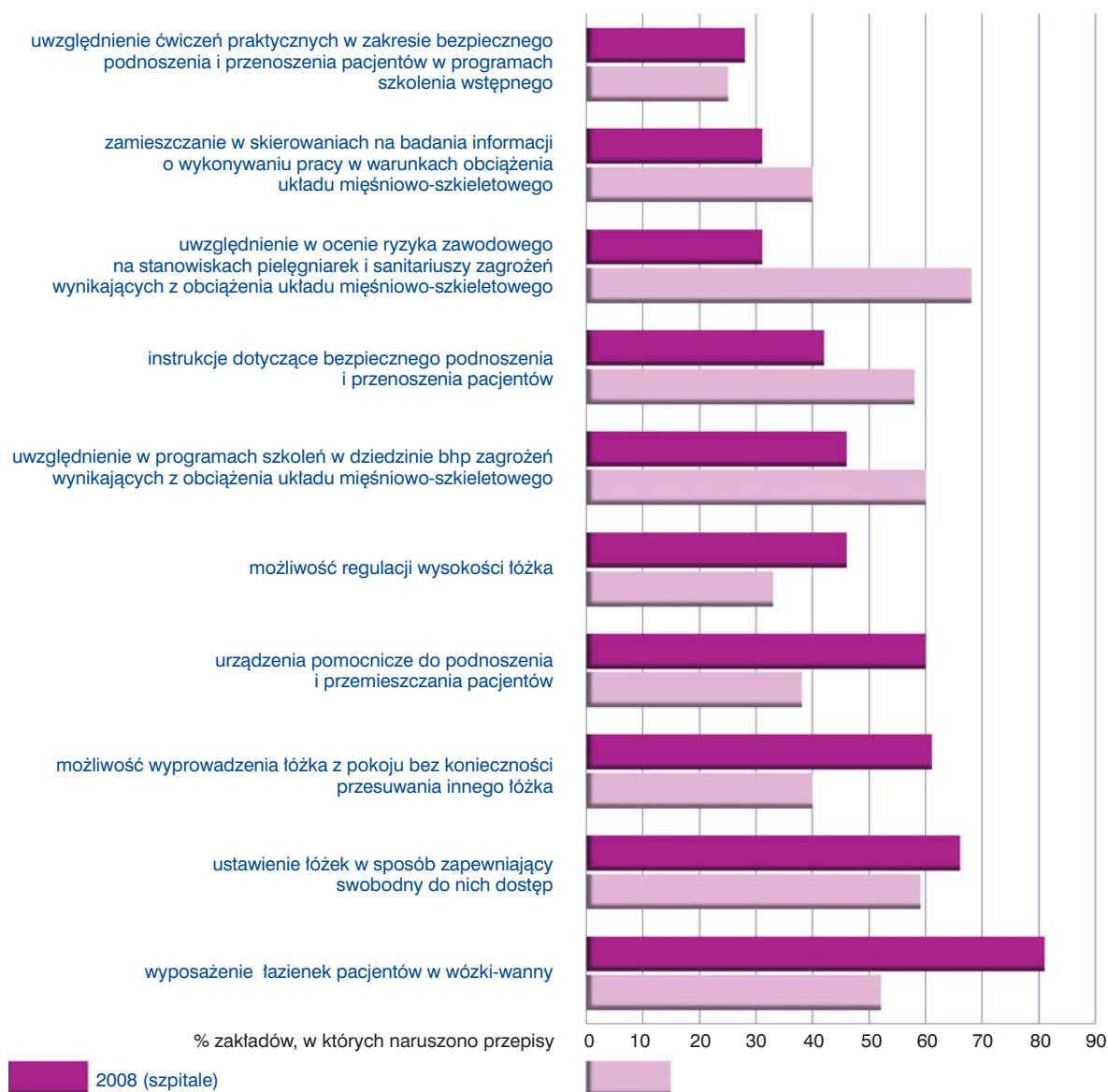
9. Zagrożenia układu mięśniowo-szkieletowego u osób pracujących w szpitalach przy ręcznych pracach transportowych

Skontrolowano 198 zakładów opieki zdrowotnej (szpitali) zatrudniających 103 tys. pracowników, w tym 84 tys. kobiet. Organem założycielskim 53 zoz był urząd marszałkowski, 74 – starostwo powiatowe, 28 szpitali należało do miasta na prawach powiatu, a pozostałe do spółek z o.o. lub innych (np. gminy, MSWiA).

Tylko 6 szpitali, spośród skontrolowanych, nie miało opracowanego programu dostosowawczego do wymagań określonych w *rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 10 listopada 2006 r. w sprawie wymagań, jakim powinny odpowiadać pod względem fachowym i sanitarnym pomieszczenia i urządzenia zakładu opieki zdrowotnej*. Z własnej kuchni korzystało 95 zakładów. Pralnie funkcjonowały w 42 zakładach (w pozostałych prowadzenie tych usług pracodawcy zlecieli wyspecjalizowanym firmom zewnętrznym).

W kontrolowanych szpitalach pod opieką lekarską przebywało ponad 18 tys. pacjentów. **Przy pracach związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego zatrudnionych było 18,7 tys. pracowników**, w tym przy pracach związanych z ręcznym dźwigniem i przenoszeniem pacjentów – 15 tys. (głównie pielęgniarki – 12,5 tys.) na oddziałach łóżkowych (m.in. neurochirurgii, chirurgii: urazowej, ogólnej, onkologicznej, a także ortopedii, anestezjologii i intensywnej terapii). Pozostali pracownicy narażeni na obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, to przede wszystkim salowe (399 osób), pracownicy kuchni (1 392 osoby) i pralni (306 osób).

Wykres 43. Zagrożenia układu mięśniowo-szkieletowego u osób pracujących w szpitalach przy ręcznych pracach transportowych – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

W skontrolowanych zakładach, w latach 2005–2007, w wypadkach przy pracy związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego poszkodowanych zostało 654 pracowników. **Wypadki te stanowią ok. 20% wszystkich wypadków przy pracy w zakładach ochrony zdrowia.**

Jak już zaznaczono, poszkodowanymi na skutek nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego były głównie **pielęgniarki, które doznały urazów podczas wykonywania prac związanych z podnoszeniem i przenoszeniem pacjentów** (przede wszystkim – urazy kręgosłupa na odcinku lędźwiowo-krzyżowym i dyskopatie pourazowe kręgosłupa,

a ponadto naderwanie ścięgien, mięśni, przepuklina pachwinowa). Urazy te w większości skutkowały długotrwałymi zwolnieniami lekarskimi, nawet do roku. Średnio wskaźnik ciężkości tego rodzaju wypadków z lat 2005–2007 wyniósł **56 dni niezdolności do pracy na jednego poszkodowanego** i był znacznie wyższy od wskaźnika ciężkości wszystkich wypadków, jakie wydarzyły się w sektorze ochrona zdrowia i pomoc społeczna (36 dni).

W dużej części protokołów z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego, brak było opisu miejsca zdarzenia, informacji o ciężarze ciała podno-

szego pacjenta, o sposobie wykonywania czynności, przyjętej pozycji ciała przy dźwiganiu i technice podnoszenia. Zespoły powypadkowe – jako przyczyny większości wypadków – ustaliły: wykonywanie pracy w niedostatecznej obsadzie (jednoosobowo), brak właściwego sprzętu pomocniczego, przekroczenie norm dźwigania oraz brak ostrożności. Jednak tylko w 3% zbadanych przez inspektorów pracy protokołów zespół powypadkowy zalecił pracodawcy zakup urządzeń pomocniczych, ułatwiających dźwiganie. W pozostałych zalecano z reguły wykonywanie prac związanych z dźwiganiem pacjentów w obsadzie wieloosobowej (co wobec ograniczonej przestrzeni przy łóżku w wielu przypadkach jest praktycznie niemożliwe do wykonania), omówienie wypadku z pracownikami podczas szkolenia bhp, pouczenie poszkodowanego pracownika o zachowaniu ostrożności albo też nie określono żadnych wniosków profilaktycznych. Pracodawcy nie czuli się więc zobowiązani do podejmowania skutecznych działań w celu wyeliminowania przyczyn wypadków przy pracy. Świadczy to o niedostatecznym przygotowaniu fachowym pracowników służb bhp, niezbędnym przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Podczas kontroli inspektorzy pracy ujawnili także, że **bagatelizowane były drobne zdarzenia wypadkowe i ich skutki** (zakłucia, gwałtowne bóle w układzie mięśniowo-szkieletowym w trakcie wykonywania czynności), dla których nie sporządzano dokumentacji powypadkowej. Wygzekwowali więc ich sporządzenie.

Wyniki kontroli wskazują, że w szpitalach problemem przy wykonywaniu prac związanych z ręcznym dźwiganiem, głównie pacjentów, jest niedostateczne uświadomienie pracownikom zagrożeń, jakie wiążą się z wykonywaną pracą oraz sposobów przeciwdziałania nadmiernym obciążeniom układu mięśniowo-szkieletowego. Brak odpowiedniej wiedzy i świadomości w tym zakresie przejawiają nie tylko pracownicy wykonujący bezpośrednio prace związane z dźwiganiem, ale również osoby z nadzoru oraz służby bhp.

Prawie połowa pracodawców nie uwzględniła w **programach szkoleń** w dziedzinie bhp zagrożeń związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego, a w co czwartym zakładzie nie przeszkolono pracowników, których praca wiązała się z dźwiganiem ciężarów, w tym pacjentów, w zakresie bezpiecznego wykonywania tych prac (dotyczyło 16% pracowników objętych kontrolą). W 28% szpitali, w których pracownicy zostali przeszkoleni, brak było w programach szkoleń – ćwiczeń praktycznych w zakresie prawidłowych sposobów wykonywania ręcznych prac transportowych, w tym związanych z podnoszeniem i przemieszczaniem pacjentów.

Pracownicy potwierdzają, że **system kształcenia w sposób marginalny traktuje zagadnienia ergonomii i obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego**. Problem ten występuje szczególnie w małych zakładach,

gdzie prowadzenie szkoleń bhp zleca się jednostkom zewnętrznym, które prowadzą je często według ogólnego programu, z reguły ramowego, przepisanego wprost z *rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*, niedostosowanego do konkretnych stanowisk i warunków pracy.

Zapoznanie się z właściwymi sposobami dźwigania i przemieszczania ciężarów i ich zastosowanie w praktyce utrudnia również brak stosownych instrukcji bezpiecznego wykonywania ręcznych prac transportowych lub ich niewłaściwe opracowanie, co stwierdzono w ponad 40% szpitali (zarówno na stanowiskach przy podnoszeniu i przenoszeniu pacjentów, jak i w kuchni lub pralni).

Niedostateczna świadomość zagrożeń wynika również z niedokonania lub niewłaściwego dokonania **oceny ryzyka zawodowego**. Brak udokumentowanej oceny ryzyka związanego z wykonywaną pracą stwierdzono w 12% skontrolowanych zakładów. **Wielu pracodawców do obowiązku dokonania oceny ryzyka zawodowego podchodzi formalnie**. Zdarzają się przypadki pozyskiwania gotowych opracowań i przyjmowania ich w całości, bez uwzględnienia specyfiki (zagrożeń) własnego zakładu pracy. Pracodawcy ci nie traktują oceny ryzyka jako źródła informacji niezbędnych do planowania działań korygujących i zapobiegawczych w celu poprawy warunków pracy. W rezultacie takiego podejścia, w 31% zakładów, w których dokonano oceny ryzyka, nie uwzględniono w niej zagrożenia związanego z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego pracowników, a także szczególnych kryteriów dla kobiet, kobiet ciężarnych i osób młodocianych.

Niebagatelną kwestią jest sposób prowadzenia **profilaktycznej ochrony zdrowia** pracowników zatrudnionych przy podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów. Inspektorzy pracy stwierdzili, że w 31% zakładów pracodawcy nie zamieszczali w skierowaniach na badania informacji o wykonywaniu pracy w warunkach obciążających układ mięśniowo-szkieletowy, a w 32% lekarze sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami nie przeprowadzali wizytacji stanowisk pracy.

Podkreślić należy, że w dwóch trzecich skontrolowanych szpitali ustawienie łóżek pacjentów nie zapewniało personelowi medycznemu możliwości dostępu do nich z trzech stron, w tym z dwóch dłuższych. Natomiast w ponad połowie szpitali nie zapewniono wymaganych odległości pomiędzy łózkami, a modularna szerokość pokoi łóżkowych uniemożliwiała wyprowadzenie każdego łóżka bez konieczności przesuwania innych. Takie zagęszczenie i rozstawienie łóżek wymuszało przyjmowanie przez personel nieergonomicznej postawy ciała podczas zabiegów i pielęgnacji chorych.

Znaczne narażenia układu mięśniowo-szkieletowego występują podczas ręcznego przytrzymywania pacjenta i podnoszenia go w celu przetransporto-

wania. Dla ułatwienia wykonywania tych czynności dostawcy oferują wiele urządzeń technicznych. Przykładem nowoczesnego urządzenia, testowanego w jednym z kontrolowanych szpitali, może być system przeznaczony do przenoszenia obłożnie chorych z łóżka na łóżko z wykorzystaniem poduszki powietrznej. Obsługuje go jedna pielęgniarka z użyciem niewielkiej siły. Niestety, w kontrolowanych szpitalach **wyposażenie w sprzęt ułatwiający wykonywanie czynności związanych z podnoszeniem i przenoszeniem pacjentów było niedostateczne**. Brak lub niewystarczającą liczbę sprzętu pomocniczego ułatwiającego podnoszenie pacjenta do pozycji pionowej i jego przemieszczanie (podnośników, pionizatorów) stwierdzono w 60% szpitali, a do przemieszczania pacjenta w pozycji leżącej (mat ślizgowych, rolek) – w co trzecim szpitalu. Szczególnie brakowało wózków-wanien do mycia pacjentów – w 81% szpitali. W wielu przypadkach istniejący w szpitalach sprzęt, ułatwiający dźwiganie i transportowanie chorych, stał bezczynnie w magazynach, ponieważ obiekty nie były dostosowane do jego użytkowania (np. podnośniki hydrauliczne mobilne nie mieściły się w drzwiach), albo też pracownicy nie umieli się nim posługiwać.

Należy podkreślić, że wykonywanie przez kobiety (pielęgniarki, sanitariuszki) prac związanych z dźwiganiem pacjentów, bez stosowania urządzeń pomocniczych, nadto w niewystarczającej obsadzie osobowej (szczególnie w porze nocnej), było główną przyczyną **przekraczania dopuszczalnych norm dźwignia**. Nieprawidłowości te stwierdzono w 16% kontrolowanych szpitali. Sytuację pogarszał fakt, że prawie połowa łóżek nie posiadała możliwości regulacji wysokości, co wymuszało przyjmowanie niewłaściwej pozycji ciała podczas pielęgnacji pacjenta (w tym dźwignia).

Przyczyny naruszeń prawa według inspektorów pracy:

- brak dostatecznej wiedzy pracodawców i ich służb w zakresie zagrożeń wynikających z ręcznego przemieszczania rzeczy i osób oraz sposobów eliminacji lub ograniczenia tych zagrożeń;
 - niezajomość przez pracodawców i pracowników przepisów i zasad ergonomii dotyczących ręcznych prac transportowych;
 - lokalizacja szpitali często w zaadaptowanych obiektach, które nie spełniają wymagań technicznych;
 - brak odpowiedniej obsady na stanowiskach pielęgniarek;
 - nierzetelne wykonywanie obowiązków przez służby bhp lub przez osoby, którym pracodawcy zlecieli wykonywanie zadań tej służby;
 - niedostateczna współpraca pracodawców z lekarzami sprawującymi profilaktyczną opiekę nad pracownikami;
 - brak należytej dbałości o sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.
- Pracodawcy natomiast wskazywali – jako przyczyny uchybień – głównie brak dostatecznych środków finansowych na dostosowanie pomieszczeń i stanowisk pracy do aktualnie obowiązujących przepisów, a także na zakup nowych urządzeń technicznych i innych środków pomocniczych ułatwiających pielęgnację pacjentów oraz ograniczających do minimum wysiłek fizyczny.
- Ze względu na wysoką skalę stwierdzonych nieprawidłowości, zagrożeń oraz wypadków konieczne jest:
- kontynuowanie w tym obszarze działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy;
 - upowszechnianie wiedzy na temat zagrożeń i sposobów ograniczania ryzyka zawodowego związanego z przeciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego (Państwowa Inspekcja Pracy wydała broszurę pt: „Jak chronić układ mięśniowo-szkieletowy podczas pracy” oraz plakat i ulotkę nt. bezpiecznej opieki nad chorym bez narażania się na obciążenie mięśniowo-szkieletowe; publikacje te będą nadal rozpowszechniane w zakładach opieki zdrowotnej);
 - promowanie wdrażania *systemów zarządzania bezpieczeństwem* w zakładach opieki zdrowotnej;
 - poszerzenie programów kształcenia pielęgniarek o zagadnienia dotyczące bezpiecznych sposobów i technik dźwignia ciężarów, w tym pacjentów, z uwzględnieniem zajęć praktycznych;
 - znowelizowanie rozporządzeń: *Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych* oraz *Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet*, w kierunku wzmocnienia ochrony zdrowia pracowników, szczególnie kobiet, wykonujących prace związane z dźwiganie i przemieszczaniem osób;
 - ujęcie w *wykazie chorób zawodowych* – schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego, w szczególności kręgosłupa, powodowanych dźwigniem osób podczas sprawowania nad nimi opieki.

10. Ergonomiczne czynniki ryzyka (praca powtarzalna i postawa przy pracy) przy produkcji artykułów motoryzacyjnych oraz sprzętu AGD/RTV

Kontrole ergonomicznych czynników ryzyka przeprowadzono w 158 zakładach zatrudniających ponad 63,9 tys. osób, w tym 23 tys. kobiet. Wśród

skontrolowanych przeważały zakłady duże, zatrudniające ponad 50 pracowników (74%). **Kontrolą objęto w szczególności 1 930 pracowników wykonujących prace montażowe charakteryzujące się dużą powtarzalnością ruchów i przyjmowaniem nienaturalnej pozycji ciała.** Część pracowników zajmowała się także ręcznym transportem elementów do montażu oraz wyrobów gotowych, co dodatkowo wiązało się z koniecznością użycia siły zależnej od masy, wielkości i rodzaju przemieszczanych ładunków.

Wyniki kontroli wskazują, że **pracodawcy nie radzą sobie z identyfikacją zagrożeń wynikających ze sposobu wykonywania pracy.** Udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego nie miało wprawdzie tylko 5% skontrolowanych stanowisk montażowych w 8% zakładów, jednak należy podkreślić, że aż 61% pracodawców, którzy ocenę przeprowadzili, nie uwzględniło w niej wszystkich zagrożeń występujących na stanowiskach pracy, w tym czynników ergonomicznych, związanych z: powtarzalnością ruchów roboczych (niekorzystną dla zdrowia ze względu na wysoką częstotliwość powtórzeń, czas trwania każdego ruchu oraz ich wykonywanie w pobliżu skrajnych położeń kątowych w stawach); nienaturalną postawą całego ciała lub jego części (np. zgięcie szyi, pochylenie lub skręt tułowia, uniesienie rąk powyżej barków), czy używaniem znacznej siły.

Trudności sprawiał wybór metody oceny ergonomicznych czynników ryzyka. Przeprowadzano ją zazwyczaj zgodnie z *Polską Normą PN-N-18002 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego* lub metodą *Risk score*. Ocena tak dokonana nie pozwalała jednak na poprawną analizę zagrożeń wynikających z czynników ergonomicznych oraz sumarycznego ich wpływu na układ mięśniowo-szkieletowy. Ponadto w ocenie nie brano pod uwagę wszystkich czynności wykonywanych przez montażystów. Konsekwencją było zaniżanie ryzyka na korzyść pracodawcy. Określenie ryzyka jako akceptowalne powodowało zaś przekonanie o braku potrzeby wprowadzenia jakichkolwiek zmian w celu dostosowania stanowisk pracy do parametrów antropometrycznych osób na nich zatrudnionych.

W co czwartym kontrolowanym zakładzie pracodawcy nie wykorzystali oceny ryzyka do podejmowania działań korygujących i zapobiegawczych. Inspektorzy pracy ujawnili nawet sytuacje, gdy pracodawca nie wdrożył działań zmniejszających ryzyko, pomimo uznania u pracownika, zatrudnionego na stanowisku montażysty, choroby zawodowej związanej z obciążeniem układu ruchu spowodowanym sposobem wykonywania pracy.

Zastrzeżenia inspektorów pracy dotyczyły również służby bhp, gdyż w wielu przypadkach osoby wykonujące jej zadania nie posiadały wiedzy na te-

mat dokonywania oceny ryzyka zawodowego wynikającego z uciążliwości pracy.

Błędy w ocenie ryzyka skutkowały pomijaniem w programach szkoleń dla pracowników wykonujących prace montażowe – zagrożeń, jakie wiążą się z wysoką powtarzalnością ruchów, wymuszoną pozycją ciała oraz ręcznym transportem ładunków. W 27% skontrolowanych zakładów pracownicy, w ramach odbytych szkoleń, nie otrzymywali informacji na temat ergonomicznych technik pracy oraz sposobów przeciwdziałania nadmiernym obciążeniom układu mięśniowo-szkieletowego.

Pracownicy z reguły mieli zapewnione **profilaktyczne badania lekarskie. Poważnym problemem była natomiast jakość tych badań,** ponieważ w co trzecim skontrolowanym zakładzie pracodawcy nie zamieszczali w skierowaniach na badania informacji o zagrożeniach wynikających z wykonywania prac powtarzalnych, wymuszonej postawy ciała i ręcznego przenoszenia ładunków. W wielu przypadkach lekarze nie zapoznawali się osobiście z warunkami pracy na stanowiskach montażu, co uniemożliwiało im dokonanie właściwej oceny stanu zdrowia pracowników. Lepsze współdziałanie ze służbą medycyny pracy stwierdzono w zakładach zatrudniających powyżej 250 osób, gdzie pracodawca zobowiązany jest powołać komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, w której skład wchodzi lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Nieprawidłowości w zakresie **organizacji stanowisk montażowych** polegały na niezapewnieniu: wolnej powierzchni stanowisk, umożliwiającej wykonywanie pracy w sposób bezpieczny (11%), odpowiednich dojazdów do stanowisk pracy (11%), urządzeń pomocniczych przeznaczonych do składowania materiałów, wyrobów, przyrządów i narzędzi (7%). Nieprawidłowości te często wynikały ze zmian popytu na montowane wyroby. Zwiększenie produkcji oznaczało bowiem tworzenie nowych stanowisk pracy i ich zagęszczenie.

Ponadto stanowiska pracy nie były dopasowane do wykonywanych czynności oraz psychofizycznych właściwości pracowników. Najczęściej zbyt wysoko lub zbyt nisko usytuowana była strefa pracy w stosunku do przyjmowanej pozycji podczas pracy, brak było możliwości regulacji wysokości blatów roboczych, a powierzchnie, na których pracownicy trzymali przedramiona, były twarde lub nierówne. Stanowisk montażowych, gdzie praca odbywała się w pozycji siedzącej nie wyposażono w krzesła spełniające wymogi ergonomii, posiadające m.in. możliwość regulacji wysokości płyty siedziska i kąta pochylenia oparcia oraz podparcie w odcinku lędźwiowym kręgosłupa. Pracownikom wykonującym prace montażowe wymagające stałe stania lub chodzenia nie zapewniono warunków do odpoczynku w pozycji siedzącej w pobliżu miejsca pracy (391 pracownikom).

Ergonomiczne czynniki ryzyka związane z wysoką częstotliwością powtórzeń cykli czynności roboczych i przyjmowaniem nienaturalnej pozycji ciała nie stwarzają bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników. Do rozwoju schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego dochodzi na przestrzeni wielu lat, zwykle dopiero w końcowej fazie aktywności zawodowej lub po jej zakończeniu. Ponadto pracodawcy nie dostrzegają związku stosowania zasad ergonomii z wydajnością i jakością pracy, czy absencją pracowników. Dlatego ryzyko wynikające ze sposobu wykonywania pracy jest często bagatelizowane.

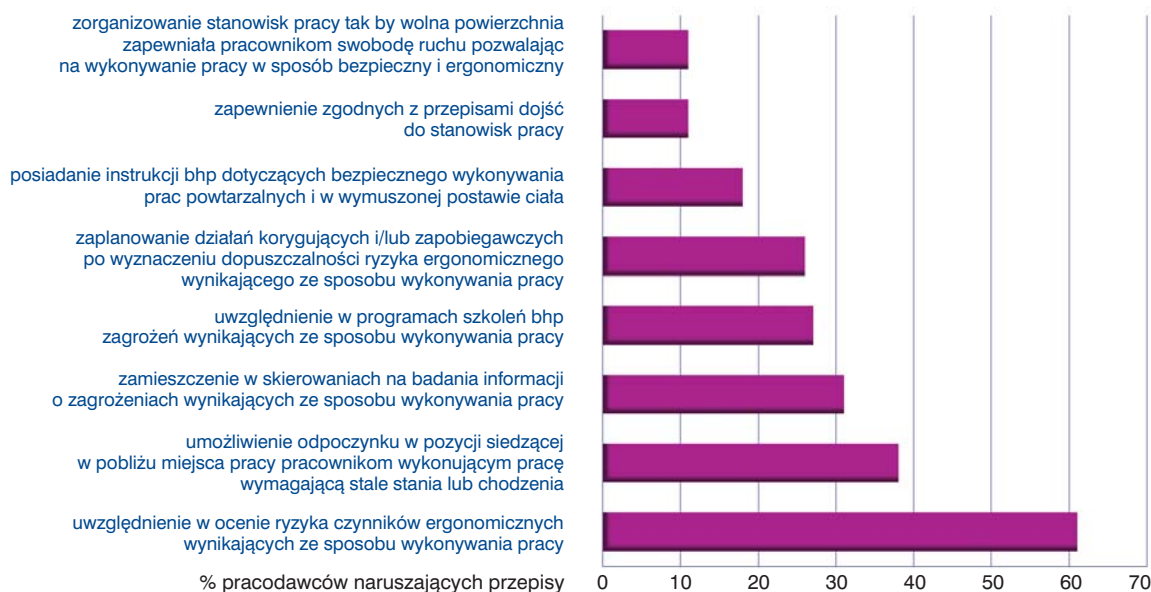
Z tego m.in. względu kontrolom towarzyszyły działania prewencyjne. Organizowano spotkania z udziałem pracodawców, przedstawicieli służby bhp i związków zawodowych, w trakcie których omawiano wyniki kontroli oraz możliwości wyeliminowania obciążeń narządu ruchu i dostosowania stanowisk pracy do indywidualnych cech antropometrycznych pracowników. Pracodawców informowano też o róż-

nych metodach oceny ergonomicznego ryzyka zawodowego (m.in. metody *REBA*, *RULA*, *ErgoEaser*), a w części zakładów inspektorzy pracy na stanowiskach montażowych pokazali ich praktyczne zastosowanie.

Przyczyny nieprawidłowości w ocenie pracodawców:

- brak przystępnych publikacji informujących o metodach oceny ryzyka zawodowego wynikającego ze sposobu wykonywania pracy;
- nierzetelne wykonywanie obowiązków przez osoby, którym zlecono zadania służby bhp, opracowanie szkoleń z dziedziny bhp, dokonanie oceny ryzyka zawodowego;
- brak specjalistów z dziedziny ergonomii, którzy mogliby służyć pomocą w zakresie prawidłowej organizacji stanowisk pracy uwzględniającej cechy konkretnego pracownika;
- wysokie koszty dostosowania stanowisk pracy, maszyn i urządzeń do wymagań ergonomii;
- przyzwyczajenie się pracowników do przyjętych sposobów wykonywania pracy i niechęć do ich zmiany.

Wykres 44. Ergonomiczne czynniki ryzyka – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Inspektorzy pracy wskazują przede wszystkim na:

- nieznaną przez pracodawców zasad ergonomii przy organizacji stanowisk pracy i sposobów jej wykonywania;
- niedostateczną wiedzę pracodawców, osób kierujących pracownikami i służb bhp na temat negatywnych skutków ergonomicznych czynników ryzyka i niską świadomość (zarówno pracodawców, jak i pracowników) występowania za-

grożeń wynikających ze sposobu wykonywania pracy;

- lekceważenie problemu, traktowanie zagadnień ergonomii jako mało istotnych dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;
- niewłaściwe przygotowanie pracowników do pracy, m.in. poprzez nieuwzględnianie w programach szkoleń pracowników wykonujących prace montażowe – problematyki zagrożeń układu mięśniowo-szkieletowego.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę systematycznego prowadzenia działań edukacyjnych, mających na celu stymulowanie:

- pracodawców – do podejmowania środków zapobiegawczych zmniejszających negatywny wpływ ergonomicznych czynników ryzyka na powstawanie urazów i chorób układu mięśniowo-szkieletowego;
- pracowników – do wyrobienia nawyku dbałości o postawę i wykonywanie pracy w sposób ergonomiczny i bezpieczny.

11. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach produkcji i przetwórstwa metali nieżelaznych (z wyłączeniem odlewni)

Skontrolowano 24 zakłady zajmujące się produkcją oraz przetwórstwem metali nieżelaznych, tj. cynku, ołowiu i jego stopów, aluminium, miedzi oraz srebra i złota odzyskiwanych z rud miedzi. W zakładach przetwórczych stosowano technologie walcowania, ciągnięcia, odlewania, metalurgii proszków. Produktami były m.in. folie aluminiowe wykorzystywane w przemyśle spożywczym, farmaceutycznym, kosmetycznym; kształtowniki, pręty aluminiowe stosowane w budownictwie, motoryzacji i przemyśle maszynowym; a także blachy i taśmy miedziane, mosiężne i brązowe. Surowiec pozyskiwano w sposób naturalny (kopalnie rud miedzi, cynku i ołowiu), w postaci półwyrobu (trójtlenek glinu do produkcji aluminium) oraz w procesie recyklingu.

W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było ponad 7,7 tys. pracowników. W latach 2004–2008 wskaźnik częstości wypadków w tych firmach wynosił odpowiednio: 19,7; 20,6; 22,6; 24,3; 19,0. W analizowanym okresie doszło do **732 wypadków**, w tym 4 ciężkich. W wyniku zdarzeń wypadkowych, związanych z technologią produkcji, pracownicy doznali: oparzeń płynnym metalem, zatrucia tlenkiem węgla, przygniecenia kończyn górnych. Zespoły powypadkowe jako przyczyny wypadków podawały: załadunek wilgotnego wsadu do pieca, spust ciepłego metalu do wilgotnych i niewygrzanych form, niestosowanie środków ochrony indywidualnej, nieużywanie narzędzi pomocniczych do manipulacji w strefie niebezpiecznej.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że **poważnym problemem w zakładach produkcji i przetwórstwa metali nieżelaznych jest zatrudnianie pracowników w warunkach przekroczenia normatywów higieniczno-sanitarnych**. Aż 30% zatrudnionych pracowało w narażeniu na: szkodliwe czynniki chemiczne, także o działaniu rakotwórczym (m.in. pyły pochodzące z metali hutniczych: ołów, arsen, kadm; pyły z za-

wartością SiO₂; WWA; benzo(a)piren), nadmierny hałas oraz mikroklimat gorący. Przekroczenia NDS lub NDN czynników szkodliwych stwierdzono w 45% kontrolowanych zakładów. Najwięcej osób pracowało w warunkach przekroczenia NDS pyłów z zawartością ołowiu, arsenu i kadmu (1 582 pracowników) oraz NDN hałasu (321 pracowników), a także w narażeniu na kontakt z WWA i benzo(a)pirenem (243 pracowników). **Wielu pracowników narażonych było na oddziaływanie kilku szkodliwych czynników jednocześnie**. Do najbardziej narażonych należą pracownicy zatrudnieni na stanowiskach produkcji metali nieżelaznych (np. w Hucie Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A. na stanowisku operatora urządzeń spiekalniczych zawartość ołowiu wynosiła 5,1 – krotności NDS, kadmu 4,7; na stanowisku elektromontera zawartość ołowiu wynosiła 20,4 – krotności NDS, kadmu 1,6; zaś na stanowisku automatyka zawartość ołowiu stanowiła 18,2 – krotności NDS, a kadmu 31,3).

W latach 2004–2008 zarejestrowano w kontrolowanych zakładach 21 chorób zawodowych, w tym 11 u emerytów i rencistów. Stwierdzono: uszkodzenie słuchu – 8 przypadków; ołowicę – 4; przewlekłe zapalenie oskrzeli, nowotwór układu krwiotwórczego – po trzy zachorowania; pylicę płuc, nowotwór płuc, nowotwór skóry – po jednym.

Największa skala nieprawidłowości, wpływających – co trzeba podkreślić – bezpośrednio na bezpieczeństwo pracowników, dotyczyła **stanu technicznego maszyn i urządzeń** (69% kontrolowanych zakładów). Najczęściej polegały one na: braku osłon elementów napędu lub stosowaniu osłon pozwalających na dostęp do stref niebezpiecznych maszyn; niesprawnych wyłącznikach krańcowych osłon i pokryw, co umożliwiało dostęp do strefy niebezpiecznej podczas prowadzenia produkcji oraz braku linii bezpieczeństwa wzdłuż przenośników taśmowych. Nieprawidłowości te świadczą o niewywiązywaniu się pracodawców z obowiązku dostosowania maszyn do minimalnych wymagań.

W połowie kontrolowanych zakładów, w których występowały procesy stwarzające niebezpieczeństwo oblania pracowników środkami żrącymi lub zapalenia odzieży na pracownika, **brak było wodnych natrysków ratunkowych i urządzeń do przemywania oczu**. Zastrzeżenia budziło nieustalenie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych oraz nieopracowanie szczegółowych wymagań bezpieczeństwa do ich prowadzenia (17% zakładów). Brak procedur wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych był jedną z przyczyn wypadku zbiorowego, tj. ostrego zatrucia tlenkiem węgla podczas prac remontowych (wymiana dyszy) na rurociągu gazu poredukcyjnego w trakcie eksploatacji pieca szybowego.

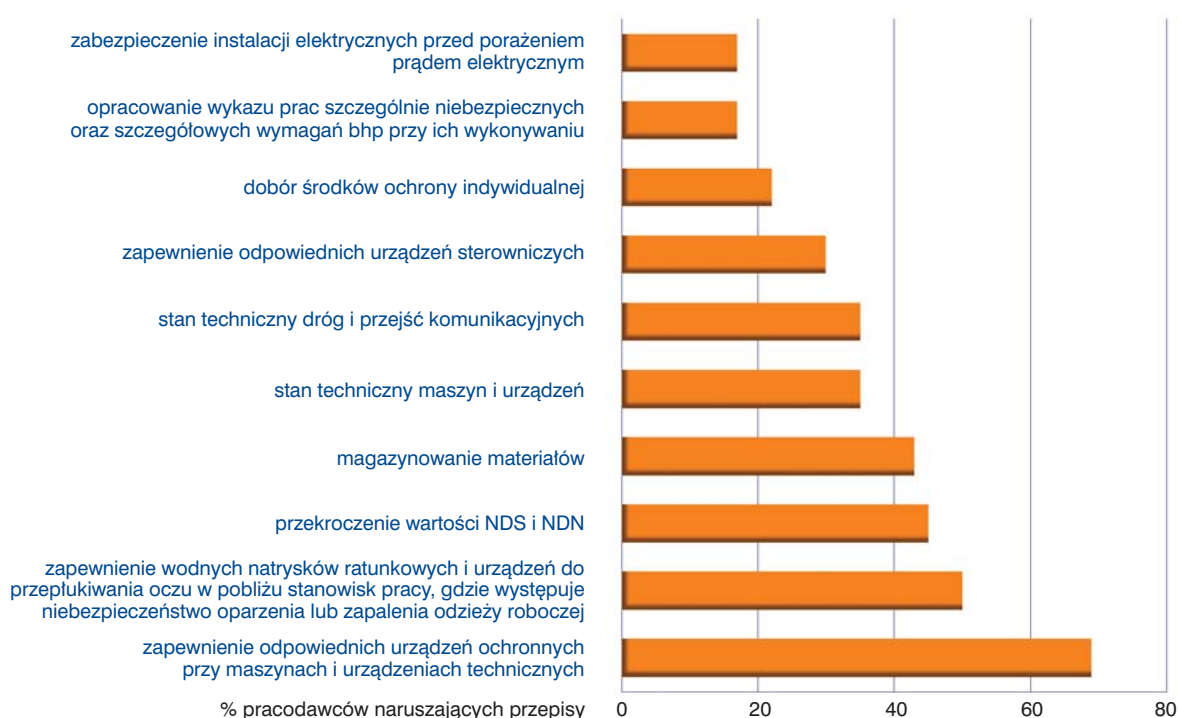
Wiele nieprawidłowości stwierdzano w zakresie **stanu technicznego dróg i przejść komunikacyjnych** (35% zakładów). Dotyczyły one przede wszystkim ubytków nawierzchni, nieoznakowania ciągów komu-

nikacyjnych oraz stanu pokryć kanałów technologicznych. Wszelkie nierówności czy ubytki w nawierzchni uniemożliwiają skuteczne usuwanie nagromadzonych w szczelinach materiałów pylistych, co powoduje tzw. pylenie wtórne, stwarzające zagrożenie dla pracowników niezwiązanych z procesem produkcji. Podobne zagrożenia wynikają z niewłaściwego składowania surowców i odpadów poprodukcyjnych zawierających frakcje pyliste (43% zakładów), np. w przypadkowych miejscach, w bezpośredniej bliskości ciągów technologicznych i komunikacyjnych. Zastrzeżenia

budził też sposób składowania materiałów (zbyt wysokie stopy, niezabezpieczenie składowanych materiałów).

Niepokój budzi **dobór środków ochrony indywidualnej** nieadekwatny do występujących zagrożeń, co stwierdzano w 22% zakładów. Np. pracownicy uzupełniający kwas siarkowy w wannach trawielniczych używali osłony twarzy, które wg instrukcji producenta posiadały wyłącznie odporność mechaniczną na uderzenia, nie chroniły natomiast przed rozbryzgami cieczy.

Wykres 45. Zakłady produkcji i przetwórstwa metali nieżelaznych (z wyłączeniem odlewni) – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Pracodawcy jako **przyczyny** nieprawidłowości wskazują: trudną sytuację finansową, spowodowaną wahaniami cen metali nieżelaznych, wzrostem cen surowców; wysokie koszty związane z dostosowaniem maszyn do wymagań minimalnych; brak środków na inwestowanie w nowoczesne technologie czy wymianę parku maszynowego.

- Inspektorzy pracy natomiast zwracają uwagę na:
 - niedostateczną znajomość przez pracodawców i pracowników przepisów dotyczących minimalnych wymagań bhp w zakresie użytkowanych maszyn;
 - lekceważenie przepisów i chęć zminimalizowania kosztów działalności (np. niezachowywanie wymaganej przepisami częstotliwości mycia, odkurzenia i czyszczenia dróg wewnątrzzakładowych

i pomieszczeń pracy z zalegających, pylistych materiałów ołowionośnych);

- tolerowanie przez osoby z nadzoru odstępstw od przepisów i zasad bhp.

Wyniki kontroli oraz rodzaj zagrożeń występujących w zakładach produkcji i przetwórstwa metali nieżelaznych wskazują na konieczność:

- przeprowadzenia powtórnych kontroli w celu ustalenia stopnia poprawy warunków bhp;
- objęcia kontrolą kolejnych pracodawców zajmujących się produkcją i przetwórstwem metali nieżelaznych, ze zwróceniem szczególnej uwagi na przygotowanie zawodowe pracowników, w tym właściwe szkolenie z zakresu bhp, ze względu m.in. na emigrację zarobkową i zastę-

powanie pracowników z wieloletnim stażem przez nowozatrudnionych pracowników (bez doświadczenia);

- upowszechniania wśród pracodawców wiedzy z zakresu ochrony pracy, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki dostosowania maszyn i urządzeń technicznych do minimalnych wymagań;
- egzekwowania od pracodawców przestrzegania branżowych przepisów bhp w zakresie eliminowania pylenia wtórnego.

12. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w podmiotach gospodarczych świadczących usługi na rzecz zakładów górniczych

A. Podmioty gospodarcze świadczące usługi na rzecz zakładów górniczych w wyrobiskach podziemnych

W 2008 r. kontynuowano kontrole – zgodnie z zaleceniem ROP – w podmiotach gospodarczych świadczących – na rzecz zakładów górniczych – usługi w wyrobiskach podziemnych. Skontrolowano 20 zakładów zatrudniających ponad 4,2 tys. pracowników. Wśród kontrolowanych, 5 podmiotów zatrudniało do 49 pracowników, 7 – od 50 do 249 pracowników i 8 – powyżej 249 pracowników. Znaczną część załogi stanowili emeryci, zatrudniani głównie na stanowiskach dozoru ruchu lub na stanowiskach robotniczych wymagających wysokich kwalifikacji. Kontrolowani pracodawcy często podkreślali, że problemem w ich firmach jest bardzo duża rotacja zatrudnienia (najczęstszy powód rozwiązywania umów o pracę stanowiły wielodniowe nieusprawiedliwione nieobecności w zakładzie).

Kontrole dotyczące problematyki prawnej ochrony pracy wykazały przede wszystkim nieprawidłowości w zakresie **czasu pracy**, polegające na:

- nieprzestrzeganiu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy (45% kontrolowanych pracodawców);
- nieprzestrzeganiu skróconej normy czasu pracy na stanowiskach, gdzie występuje temperatura powyżej 28°C (44%);
- nieprzestrzeganiu obowiązujących limitów godzin nadliczbowych (w tygodniu – 11% pracodawców, w roku 13%).

Liczne były przypadki: przekraczania dobowego wymiaru czasu pracy, w tym skróconego czasu pracy, nawet o ponad 2 godz.; 2-krotnego zatrudnienia pracowników w tej samej dobie pracowniczej; niezapewniania dobowego i tygodniowego odpoczynku; nieprzestrzegania obowiązku udzielania pracownikom co 4 niedziel wolnej od pracy. Aż w 41% kontrolowanych zakładów naruszane były przepisy

o wypłacie **wynagrodzenia** za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nadmienić należy, że za pracę w soboty, będące dniami wolnymi z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, pracodawcy przeważnie wypłacali wynagrodzenie powiększone o dodatek (rzadziej udzielano dni wolnych), jednak wynagrodzenie to wypłacano czasem z opóźnieniem wynoszącym nawet 14 dni. **Nowo przyjmowanym pracownikom udzielano zaś – niezgodnie z prawem – urlopów bezpłatnych, w celu załatwienia formalności związanych z przyjęciem do pracy.**

Pracownicy poddawani byli **wstępnym szkoleniom bhp**, a także przeszli przez instruktaż ogólny oraz stanowiskowy przed dopuszczeniem do pracy w ruchu zakładu górniczego. Dotyczy to zarówno pracowników nowo przyjętych do pracy, jak i przenoszonych z innych kopalń. W kilku zakładach stwierdzono jednak prowadzenie szkoleń wstępnych przed zawarciem umowy o pracę, a także skrócenie czasu trwania szkolenia ogólnego do 3 godzin.

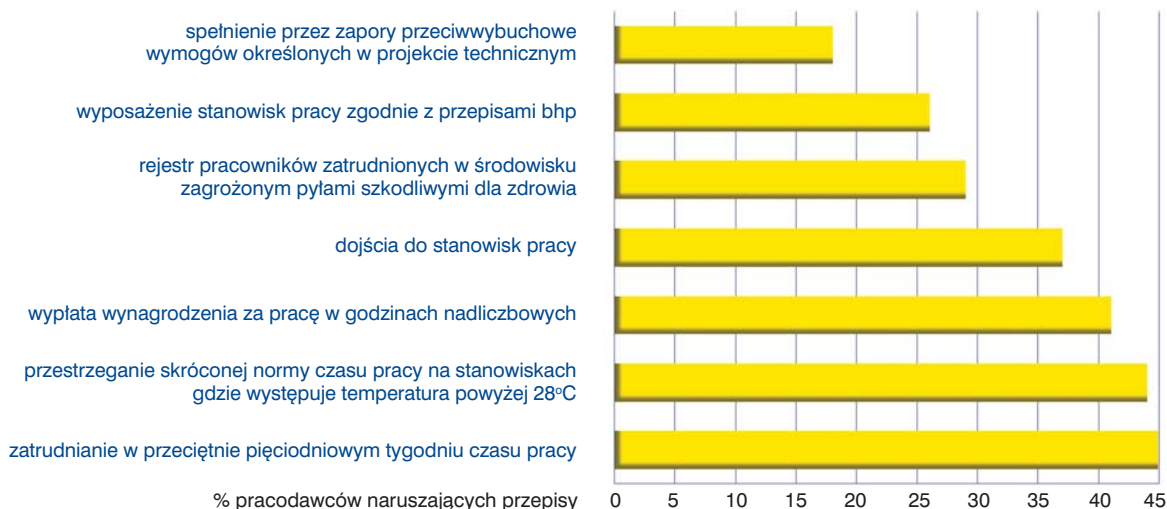
Niska skala nieprawidłowości dot. organizacji wymaganych przepisami szkoleń nie zmienia faktu, że ich odbycie kończy **proces adaptacyjny** nowo przyjętych pracowników. W kontrolowanych podmiotach, mimo dużej – jak już podkreślano – płynności kadr, nie wyznaczono osoby zajmującej się całością zagadnień związanych ze szkoleniem nowych pracowników, a także nie dokonywano ocen ich procesu adaptacyjnego.

Oceną ryzyka zawodowego objęto wszystkie stanowiska pracy, ale zdarzały się przypadki nieuwzględnienia w opisie stanowiska pracy pełnego wyposażenia technicznego, braku aktualizacji ww. oceny, nieustalenia jakie czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe dla zdrowia występują na stanowiskach pracy. W konsekwencji nie podejmowano stosownych działań korygujących i zapobiegawczych.

Podczas **kontroli stanowisk dołowych** w trakcie wykonywania prac związanych z drażnieniem, przebudową, wzmacnianiem wyrobisk i odstawą urobku, stwierdzono nieprawidłowości polegające na:

- nieprzestrzeganiu ustalonych w projektach technicznych: parametrów, sposobu zabezpieczeń i technologii robót, w zakresie m.in. obudowy tymczasowej i ostatecznej wyrobisk, pomostów roboczych do prac na wysokości, zapór przeciw-wybuchowych (18% zakładów);
- niewłaściwym stanie technicznym maszyn, urządzeń i narzędzi, m.in.: nieprawidłowe zabudowania tras przenośników zgrzebłowych, niesprawne urządzenia sygnalizacyjne i wyłączające, nadmiernie zużyte mechanizmy wózków hamulcowych, nieprawidłowy przekrój wyrobisk lub zbyt mała wysokość (niszczenie kotew daszkami maszyn górniczych), użytkowanie wiertnic bez osłon części gorących silnika napędowego (60% zakładów).

Wykres 46. Zakłady świadczące usługi na rzecz kopalń (w wyrobiskach podziemnych) – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Dużo zastrzeżeń inspektorów dotyczyło braku ładu i porządku na stanowiskach pracy. Ponadto stwierdzano: brak lub wąskie i niestabilne kładki drewniane na przejściu dla ludzi nad rozlewiskami wodnymi oraz brak stopni i poręczy na drogach o nachyleniu powyżej 12°, a także śliskie i nierówne powierzchnie (39% zakładów).

Mimo istnienia powszechnej świadomości, jak poważne niebezpieczeństwo niesie zagrożenie metanowe, w trakcie kontroli ujawniono przypadki niewłaściwego zabezpieczenia przed możliwością zainicjowania wybuchu metanu. Na przykład, w jednym z drażonych wyrobisk, po wykonaniu na miejscu pomiarów, stwierdzono zawartość metanu powyżej 5%. Inspektorzy PIP niezwłocznie wstrzymali prace, a dodatkowe pomiary wykazały stężenie metanu w przedziale 7–9%. Ponadto w wyłączniku stycznikowym ognioszczelnym, zabudowanym w pomieszczeniu zagrożonym wybuchem metanu, śruby mocujące pokrywę komór przyłączowych były niedokręcone. W przypadku nagromadzenia metanu mogło to być przyczyną jego wybuchu. Podobne usterki ujawniono w dwóch innych wyłącznikach.

Stwierdzono też wykonywanie – przez 3 pracowników w wieku poniżej 21 lat – pracy w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń zapylenia. Kontrole stanowisk dołowych nie wykazały natomiast, aby pracownicy nie stosowali środków ochrony indywidualnej.

W pięciu zakładach ujawniono nieuzupełnione rejestry i karty pomiarów z przeprowadzonych badań, a w jednym – pracodawca nie udostępnił pracownikom informacji o wynikach badań i pomiarów czynni-

ków szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy oraz nie założył im kartotek, zawierających zestawienie liczby dniówek przepracowanych w wyrobiskach pod ziemią, w warunkach przekroczenia NDS pyłów szkodliwych dla zdrowia.

Kontrola dokumentacji powypadkowej wykazała nieprawidłowości polegające na: nieprzystąpieniu do postępowania powypadkowego przez okres 6 miesięcy; zgłoszeniu wypadku z trzymiesięcznym opóźnieniem; niepodaniu naruszonych przez pracodawcę przepisów bhp mających wpływ na wypadek przy pracy; podjęciu działań w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku dopiero na wniosek pracownika; powołaniu zespołu powypadkowego w nieprawidłowym składzie.

Z powodu niedoborów w zatrudnieniu, których nie można w szybkim czasie uzupełnić, bowiem na rynku pracy brakuje górników z odpowiednimi kwalifikacjami i doświadczeniem, pojawiły się rozwiązania polegające na korzystaniu z usług firm zatrudniających górników w systemie pracy weekendowej. Upowszechnienie tego systemu może spowodować, że ci sami górnicy pracowaliby – w ramach umowy o pracę zawartej z kopalnią – od poniedziałku do piątku, a potem – w ramach umowy z firmą usługową – świadczyliby pracę na tym samym (lub zbliżonym) stanowisku w sobotę lub w niedzielę. Skutkiem byłoby pozbawienie tych pracowników odpoczynku, co mogłoby mieć negatywne konsekwencje dla bezpieczeństwa pracy.

Jak już wyżej wskazano, **problemem w górnictwie jest czas pracy**. Od wielu lat inspektorzy PIP stwierdzają nieprzestrzeganie tych norm. Przyczyny

to głównie braki kadrowe i niedociągnięcia organizacyjne, które „nadrabiane” są wydłużaniem czasu pracy zatrudnionych. Należy zaznaczyć, że praca ta jest akceptowana przez pracowników, ponieważ stanowi źródło dodatkowego dochodu i nie jest postrzegana jako naruszenie ich prawa do odpoczynku.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- prawnego uregulowania zasady, aby pracownicy nowo przyjęci do pracy pod ziemią podlegali obowiązkowi odbycia okresu adaptacyjnego, w trakcie którego zapoznawani byłiby z zakładem górniczym, występującymi w nim zagrożeniami oraz podstawowymi zasadami bezpieczeństwa;
- zmiany przepisów prawa pracy, w celu ograniczenia możliwości zatrudnienia tego samego pracownika przez różne podmioty gospodarcze z naruszeniem odpoczynku tygodniowego, na tych samych lub zbliżonych stanowiskach, na których wymagana jest szczególna sprawność psychofizyczna;
- dalszych kontroli zakładów świadczących usługi na rzecz kopalń, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących:
 - wywiązywania się służb bhp z obowiązków w zakresie nadzoru nad warunkami pracy,
 - przestrzegania przepisów o czasie pracy na stanowiskach, na których występuje nasilenie zagrożeń zawodowych,
 - sprawności urządzeń monitorujących stan zagrożeń naturalnych.

B. Podmioty gospodarcze świadczące usługi na rzecz zakładów górniczych – na powierzchni

Kontrolami objęto 20 zakładów, zatrudniających łącznie 1,7 tys. pracowników, w tym 373 kobiety. Były to zakłady o bardzo zróżnicowanej wielkości, zatrudniające od 2 (zakład wykonujący prace budowlane) do 300 pracowników (usługi i konserwacja sprzętu elektrycznego). Firmy te wykonują zadania głównie w obiektach kopalń, zlecających im prace związane m.in. z obsługą placów składowych i zwalów kamienia, obsługą łaźni i pralni, remontem maszyn i urządzeń górniczych, sprzątnięciem pomieszczeń biurowych, utrzymaniem terenów zielonych, a także obsługą i konserwacją sprzętu elektrycznego.

W kontrolowanych zakładach stwierdzono m.in. nieprawidłowości w zakresie **czasu pracy**. Dotyczyły one nieprzepracowania: przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (25% zakładów); dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (14% zakładów) oraz dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych w tygodniu (12% zakładów). Stwierdzono także niewypłacenie 19 pracownikom dodatków za pracę w godzinach nadliczbo-

wych (27% zakładów). Ujawniono ponadto przypadki zawierania **umów cywilnoprawnych** w sytuacji, gdy faktycznie wykonywana praca wyczerpywała znamiona stosunku pracy (praca na rzecz pracodawcy i pod jego kierunkiem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę).

We wszystkich zakładach pracodawcy utworzyli **służbę bhp**, przy czym w jednym z nich liczba pracowników tej służby nie była adekwatna do stanu zatrudnienia. Inspektorzy ustalili także, iż w pięciu zakładach służba bhp nie sporządzała okresowych analiz stanu bezpieczeństwa oraz analiz wypadków przy pracy pod kątem zastosowania właściwych środków profilaktycznych.

Nowo zatrudnieni pracownicy odbyli **przeszkolenie w zakresie bhp**. Stwierdzono jednak prowadzenie instruktaży stanowiskowych przez osoby nieodpowiednio do tego przygotowane. W dwóch zakładach pracownicy poddawani byli instruktażowi ogólnemu przed podpisaniem umów o pracę.

Ocenę ryzyka zawodowego przeprowadzono we wszystkich kontrolowanych zakładach. Nie dokonywano jednak jej weryfikacji po zmianie warunków pracy (33% zakładów). W dwóch zakładach pracodawca nie poinformował czterech pracowników o ryzyku związanym z wykonywaną pracą.

Najwięcej nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy dotyczyło **magazynowania i składowania** – ujawniono je w każdym kontrolowanym zakładzie. Nieprawidłowości te polegały m.in. na braku informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń do składowania; niewłaściwym doborze miejsca składowania; nieprawidłowym sposobie składowania; braku instrukcji magazynowania i składowania; niewłaściwych urządzeniach do składowania (np. w składzie drewna stwierdzono pogięte uszkodzone stojaki wykonane z szyn). **Zły stan techniczny dróg i przejść komunikacyjnych** stwierdzono w 40% kontrolowanych zakładów.

Uwagę zwraca także **duża skala nieprawidłowości dotyczących obszarów newralgicznych dla bezpieczeństwa pracy**. Inspektorzy stwierdzali: brak odpowiednich urządzeń ochronnych i sterowniczych (25% zakładów); zły stan techniczny maszyn i urządzeń (31%); nieustalenie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych oraz nieopracowanie szczegółowych wymagań bezpieczeństwa do ich prowadzenia (36%); niewłaściwą eksploatację urządzeń i instalacji energetycznych (37%); nieprawidłowe wyposażenie stanowisk pracy (26%); niewłaściwy stan techniczny zakładowych środków transportu (21%).

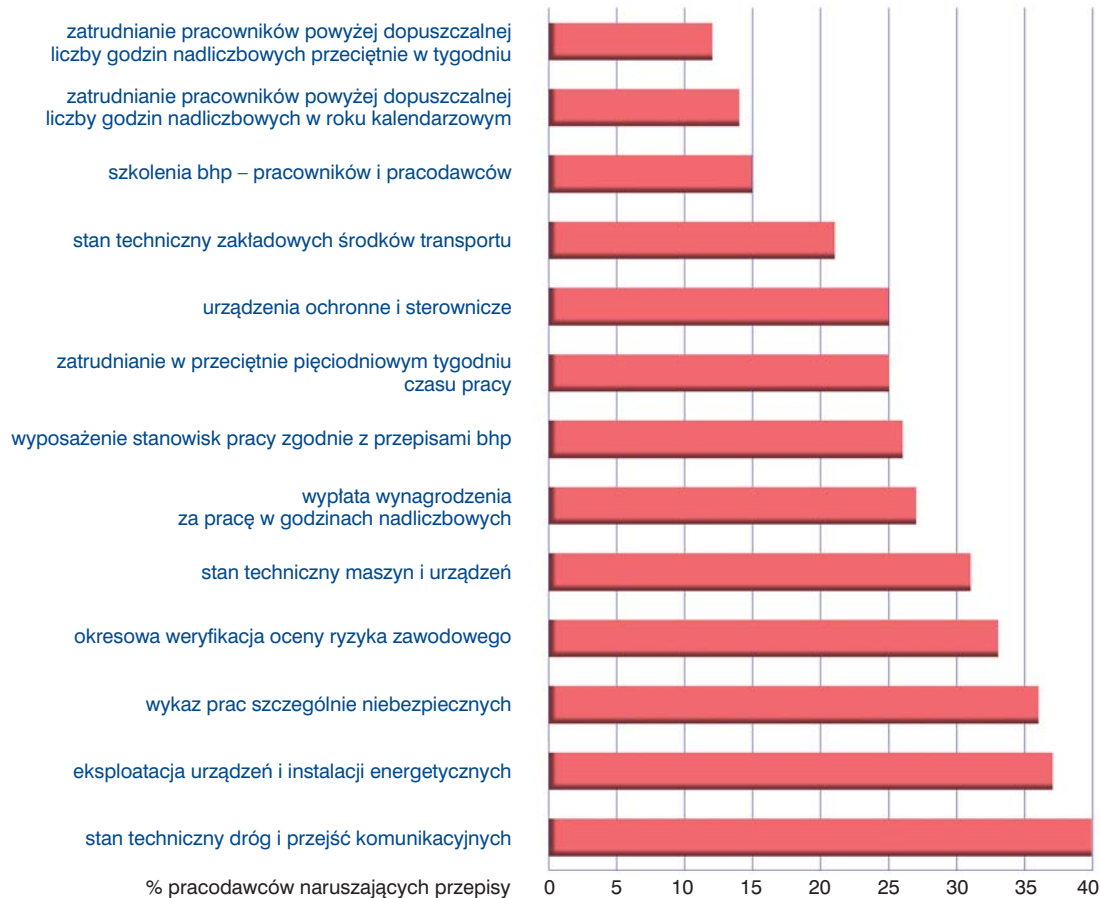
Warunki pracy w kontrolowanych zakładach należy więc uznać za **wysoce niezadowolające**. W jednym z zakładów, mimo ponownej kontroli, nie stwierdzono poprawy, zaś wykonywanie pracy niezgodnie z przepisami i zasadami bhp było tolerowane przez nadzór. W 2007 r. odnotowano w tym zakładzie 9 wypadków

przy pracy; ponadto przeprowadzone w 2008 r. pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia wykazały znaczne przekroczenia NDS i NDN. W celu wyegzekwowania od pracodawcy przestrzegania przepisów bhp oraz zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, inspektor PIP wystąpił m.in. z wnioskiem do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie składki ubezpieczenia wypadkowego o 100%. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecz-

nych ww. składka została podwyższona o 100% do 31.03.2010 r.

Podsumowując wyniki kontroli, jako **przyczyny** nieprawidłowości należy wskazać przede wszystkim: brak dostatecznego nadzoru i tolerowanie przez kierownictwo zakładów odstępstw od obowiązujących przepisów i zasad bhp, a także niewywiązywanie się służby bhp z nałożonych obowiązków.

Wykres 47. Zakłady świadczące usługi na rzecz kopalń (na powierzchni) – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Ze względu na niezadowalający stan bhp oraz brak perspektyw szybkiej poprawy, zwłaszcza w zakładach powstałych w wyniku restrukturyzacji powierzchniowych oddziałów kopalnianych, PIP będzie prowadzić dalsze kontrole warunków pracy w tego

rodzaju podmiotach gospodarczych. Wskazane jest również monitorowanie przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach i czasie pracy oraz kontrola wywiązywania się służb bhp z nałożonych przepisami zadań.

13. Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników zatrudnionych w narażeniu na czynniki chemiczne, w tym o własnościach rakotwórczych, mutagennych i działających na rozrodczość, ze szczególnym uwzględnieniem oceny ryzyka zawodowego – w wybranych branżach

Skontrolowano 431 pracodawców, zatrudniających ponad 40 tys. osób (w tym prawie 16 tys. kobiet i 148 pracowników młodocianych). Bezpośrednio z chemikaliami pracowało prawie 9 tys. (17%) osób, w tym 2,5 tys. kobiet i 5 pracowników młodocianych. Wśród skontrolowanych 62% stanowiły zakłady małe (do 49 pracowników). Kontrolowano zakłady zajmujące się produkcją obuwia, wyrobów kaletniczych i rymarskich, szkła, wyrobów ceramicznych, poligrafia, impregnowaniem drewna, a także galwanizernie. Występowały w nich różnego rodzaju czynniki chemiczne (np. łatwopalne, działające neurotoksycznie, drażniące), stwarzające istotne zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Prawie 1/3 kontrolowanych zakładów stosowała substancje o własnościach rakotwórczych i mutagennych. Należy zaznaczyć, że **istota zagrożenia wynikała także z ilości stosowanych substancji, których roczne zużycie wynosiło nawet kilkadziesiąt ton** (np. w galwanizerniach czy niektórych zakładach poligraficznych).

Podczas kontroli zwracano uwagę m.in. na prawidłowość identyfikacji zagrożeń chemicznych, informowanie o nich pracowników, a także poprawność dokonywania oceny ryzyka zawodowego. Kontrole w 56 galwanizerniach oraz zakładach wykonujących impregnację drewna miały na celu ponowną ocenę stanu bezpieczeństwa przy pracy z chemikaliami, po kontrolach przeprowadzonych w latach 2006–2007.

Wyniki kontroli wskazują, że pracodawcy nadal **nie dysponują informacjami niezbędnymi do pełnej identyfikacji występujących w zakładzie niebezpiecznych czynników chemicznych, w tym o właściwościach rakotwórczych**. Świadczy o tym m.in. brak w co drugim zakładzie aktualnego spisu substancji i preparatów niebezpiecznych oraz rejestrów wymaganych w sytuacji stosowania czynników rakotwórczych i mutagennych. Pracodawcy (41%), w szczególności zakładów poligraficznych i produkujących obuwie, nie typują chemicznych czynników szkodliwych do pomiarów lub typują je nieprawidłowo (w 2006 r. – 18%, w 2007 r. – 30%), ponieważ nie potrafią ich właściwie identyfikować na stanowiskach pracy, albo też postępują tak celowo, by uniknąć koniecznych, lecz kosztownych przedsięwzięć, np. zamontowania wentylacji.

Wśród zakładów, w których dokonano **pomiarów**, w co trzecim nie prowadzono ich dokumentacji (re-

jestri i karta pomiaru) lub prowadzono ją w sposób niezgodny z przepisami (w 2007 r. – 20%). Warto zaznaczyć, że tylko w 4% kontrolowanych zakładów na 13 stanowiskach (spośród 751 ocenianych) pomiary wykazały stężenie substancji szkodliwych powyżej NDS.

Prawie połowa pracodawców, podobnie jak w 2007 r., nie zapewniła pracownikom niezbędnych informacji o zagrożeniu związanym z niebezpiecznymi chemikaliami, w tym o działaniu rakotwórczym i mutagennym, m.in. nie oznakowano znakami ostrzegawczymi magazynów (bądź oznakowano nieprawidłowo), a także miejsc pracy, w których one występowały. W połowie kontrolowanych zakładów **co piąty pojemnik lub zbiornik, do którego przelano niebezpieczną substancję chemiczną z opakowania fabrycznego – nie posiadał prawidłowego oznakowania** (znak ostrzegawczy, nazwa substancji). Problem dotyczył głównie zakładów zajmujących się produkcją obuwia, drukarni i galwanizerni. Niewystarczające jest informowanie o zagrożeniach chemicznych osób spoza zakładu (60%), np. z firm świadczących na jego terenie usługi remontowe i konserwacyjne; dostawców; odbiorców itp. (w 2007 r. – 51%). Ponadto nie informowano pracowników o sposobie postępowania w sytuacjach awaryjnych (33%, w 2007 r. – 20%). W dalszym ciągu szkolenia w wielu zakładach traktowane są formalnie.

Brak wiedzy pracowników i osób nadzorujących prace o zasadach użytkowania niebezpiecznych chemikaliów **skutkuje kolejnymi nieprawidłowościami stwarzającymi poważne zagrożenia**. Należą do nich m.in. nieprzestrzeganie zasady ograniczonego wspólnego magazynowania niebezpiecznych substancji chemicznych, ze względu na ich właściwości; przechowywanie substancji żrących, łatwopalnych w nieoznakowanych pojemnikach po środkach spożywczych; palenie papierosów w pobliżu miejsc występowania preparatów palnych i wybuchowych lub miejsc zagrożenia wybuchem; pranie odzieży zanieczyszczonej czynnikami chemicznymi (w tym także o działaniu rakotwórczym) – w domu lub w pomieszczeniach, w których wykonywano prace z chemikaliami.

Częściej niż w roku poprzednim stwierdzano brak *kart charakterystyki substancji i preparatów niebezpiecznych* (nieprawidłowość dotyczyła 17% poddanych ocenie chemikaliów, w 2007 r. – 9%). Informacje w nich zawarte nadal nie są wykorzystywane do opracowywania np. instrukcji bhp dotyczących sposobu postępowania z niebezpiecznymi substancjami lub preparatami chemicznymi i ich magazynowania. Podobnie jak w roku poprzednim, w połowie kontrolowanych zakładów, na 1/3 ocenianych stanowisk pracy, brakowało tych instrukcji, a w co trzecim zakładzie nie spełniały one określonych przepisami wymagań, np. nie zawierały zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych (33%). Ten sam

problem dotyczy instrukcji składowania, załadunku oraz transportu substancji i preparatów niebezpiecznych.

Brak udokumentowanej **oceny ryzyka zawodowego** stwierdzono w 20% kontrolowanych zakładów (w 2006 r. – 14%, w 2007 r. – 22%). Nieprawidłowość dotyczyła 13% ocenianych stanowisk pracy (w 2007 r. – 12%).

Podkreślić należy, że nadal w 2/3 kontrolowanych zakładów ocena ta, dla ponad połowy stanowisk pracy, dokonywana była bardzo powierzchownie i często nieadekwatnie do istniejących warunków pracy, z wykorzystaniem gotowych schematów, np. w zakładzie obuwniczym przedstawiono ocenę ryzyka zawodowego wg szablonu, który dotyczył zakładu dziewiarskiego.

Pomijano bardzo istotne elementy, m. in.: zagrożenie wynikające z właściwości substancji niebezpiecznych, w tym rakotwórczych i mutagennych; ilość i częstotliwość używanych substancji; rodzaj i czas trwania narażenia; sposób wykonywania pracy oraz czynności, przy których mógł nastąpić wzrost narażenia na czynniki chemiczne (remont, naprawy urządzeń, awarie). Pracodawcy najczęściej nie aktualizowali oceny ryzyka po wprowadzeniu do stosowania nowych substancji lub uzyskaniu aktualnych wyników pomiarów w środowisku pracy. Nie informowali także pracowników (30%) o ryzyku związanym z pracą wykonywaną w kontakcie z czynnikami chemicznymi, w tym rakotwórczymi oraz o dodatkowym ryzyku wynikającym z palenia tytoniu.

Działania zapobiegawcze – organizacyjne i techniczne – podejmowali prawie wszyscy kontrolowani pracodawcy, choć w bardzo różnym zakresie i nie zawsze w wystarczającym stopniu. W co piątym zakładzie zastosowano **nieprawidłową wentylację** bez uwzględnienia właściwości stosowanych substancji. W większym stopniu niż w roku poprzednim (59%) **brakowało natrysków ratunkowych i myjek do przemywania oczu w pobliżu stanowisk pracy, na których występowało niebezpieczeństwo obłania środkami żrącymi lub zapalenia odzieży** na pracowniku (2007 r. – 45%, w 2006 r. – 39%). W miejscach przelewania substancji chemicznych o właściwościach palnych i wybuchowych nie odprowadzano ładunków elektrostatycznych (45%). Problem dotyczył głównie poligrafii i zakładów obuwniczych. Należy podkreślić, że pracodawcy, podejmując działania organizacyjno-techniczne ograniczające zagrożenia związane z występowaniem czynników chemicznych, nie wiązały ich z oceną ryzyka zawodowego. Planowane w kartach oceny ryzyka zawodowego działania profilaktyczne były niespójne z faktycznie podjętymi przez pracodawcę.

W 31% (2007 r. – 34%, 2006 r. – 31%) kontrolowanych zakładów pracodawcy nie wyposażyli pracowników w **środki ochrony indywidualnej** na stanowiskach, które ze względu na wykonywane prace z niebezpiecznymi chemikaliami tego wymagały. Nie zawsze też ww. środki były właściwie dobrane i prawidłowo stosowane. Ponadto zdecydowanie częściej niż w latach poprzednich (59%) kontrolowani pracodawcy nie zapewniali prania zabrudzonej chemikaliami odzieży ochronnej lub roboczej (2006 r. – 25%, 2007 r. – 25%).

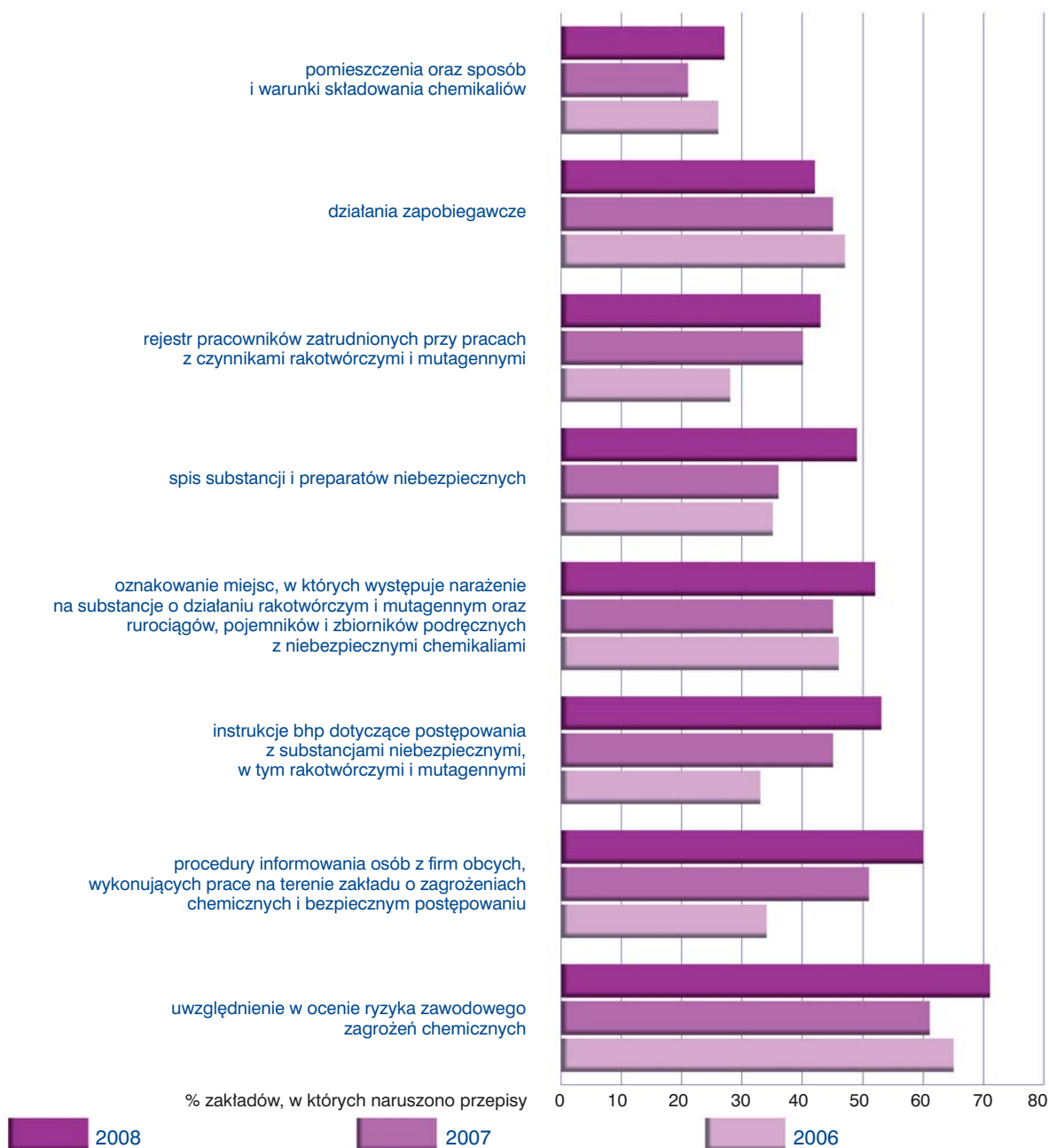
Obowiązek zapewnienia **opieki profilaktycznej** pracownikom zatrudnionym przy pracach w kontakcie z substancjami i preparatami niebezpiecznymi na ogół jest wypełniany. Jednak wątpliwości budzi nadal jakość tych badań, bowiem lekarze nie otrzymują od pracodawców (40%) informacji o występujących na stanowiskach pracy zagrożeniach związanych z wykonywaniem pracy przy użyciu niebezpiecznych chemikaliów, w tym również o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (w 2007 r. – 37%). Niezadowolająca jest także współpraca pracodawców (zwłaszcza w zakładach, gdzie występują czynniki chemiczne o właściwościach rakotwórczych) z lekarzami sprawującymi profilaktyczną opiekę lekarską. Inspektorzy pracy ustalili, że lekarze z reguły nie zapoznawali się osobiście z warunkami na stanowiskach pracy. Formalistyczne podejście do profilaktycznych badań lekarskich wynika m.in. z niedoskonałego prawa w tym zakresie, które pilnie wymaga weryfikacji.

Warto podkreślić, że analiza wyników powtórnych kontroli przeprowadzonych w galwanizerniach oraz zakładach wykonujących impregnację drewna, po decyzjach wydanych w nich w latach 2006–2007, wskazuje na widoczną poprawę. Jednak wykonanie decyzji inspektorów pracy nie we wszystkich zakładach spowodowało prawidłowe zarządzanie ryzykiem związanym z występowaniem niebezpiecznych czynników chemicznych. Nieprawidłowości stwierdzone w około 10% zakładów dotyczyły głównie innej grupy pracowników lub stosowanych nowych substancji niebezpiecznych. Należy zaznaczyć, że **niektóre firmy, w których usunięcie rażącego naruszenia przekraczało możliwości finansowe – podejmowały decyzję o zakończeniu działalności gospodarczej**; w stosunku do niektórych zaś wydawane były przez okręgowych inspektorów pracy decyzje nakazujące zaprzestanie działalności całego zakładu bądź jego części.

Przyczyny nieprawidłowości w ocenie inspektorów pracy:

- niedostateczna znajomość przez pracodawców przepisów regulujących problematykę bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób wykonujących prace z niebezpiecznymi chemikaliami, w szczególności z czynnikami o działaniu rakotwórczym i mutagennym oraz działającymi szkodliwie na rozrodczość;

Wykres 48. Bezpieczeństwo pracowników zatrudnionych w narażeniu na czynniki chemiczne – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

- brak dostatecznej wiedzy pracodawców, umożliwiającej prawidłową identyfikację czynników chemicznych występujących w miejscu pracy, w szczególności gdy trzeba je wytypować do badań i pomiarów w celu oceny narażenia pracowników;
- lekceważenie przez pracodawców wymagań prawnych zobowiązujących do sporządzania spi-

- sów i wykazów związanych z użytkowaniem chemikaliów, a także opracowania instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz magazynowania i składowania;
- brak osób wykonujących zadania służby bhp wyspecjalizowanych w zakresie zagrożeń związanych z czynnikami chemicznymi.

Pracodawcy natomiast wskazują następujące przyczyny:

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

Wyniki kontroli potwierdzają, że nadal aktualny jest wniosek dotyczący *nowelizacji rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym w środowisku pracy*, w zakresie wprowadzenia definicji pojęć „narażenie” i „kontakt” z substancjami, preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym i mutagenym, a także wniosek o nowelizację *rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy*, dotyczący m.in. uregulowania obowiązku przechowywania przez pracodawców kopii skierowań na badania profilaktyczne pracowników, a także wizytowania stanowisk pracy przez lekarzy sprawujących profilaktyczną opiekę lekarską nad pracownikami. Brak nowelizacji w tym zakresie w dalszym ciągu generuje formalistyczne podejście do profilaktycznych badań lekarskich.

Ponadto konieczne jest:

- znowelizowanie *rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 9 lipca 1996 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy*, polegające na określeniu czasu między pomiarami wykazującymi wartość poniżej 0,1 NDS oraz wymagań kwalifikacyjnych do przeprowadzania pomiaru ciągłego substancji szkodliwych, dla których określona jest wartość NDSP, z wykorzystaniem własnych analizatorów stacjonarnych lub indywidualnych z bezpośrednim odczytem;
- wprowadzenie obowiązku posiadania przez specjalistów służby bhp kompetencji do wykonywa-

nia zadań w odniesieniu do wytypowanych czynników szkodliwych lub niebezpiecznych, na wzór rzeczoznawców budowlanych;

- dokonanie kompleksowej analizy przepisów bhp w zakresie dokumentacji, rejestrów i innych spisów, do prowadzenia których zobowiązany jest pracodawca prowadzący działalność związaną z czynnikami chemicznymi – pod kątem ich kompatybilności, sposobu prowadzenia oraz okresów przechowywania;
- opracowanie broszury informacyjnej dla pracodawców prowadzących działalność poligraficzną, produkcję obuwia oraz dla galwanizerni, zawierającej wymagania związane z bezpieczeństwem stosowania i magazynowania niebezpiecznych chemikaliów, wraz z przykładową dokumentacją oceny ryzyka zawodowego.

14. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach stwarzających zagrożenie wystąpienia poważnej awarii przemysłowej z udziałem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych

W Polsce w 2008 roku prowadziło działalność 356 zakładów *sewesowskich*, tj. spełniających kryteria określone w *rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 9 kwietnia 2002 r. w sprawie rodzajów i ilości substancji niebezpiecznych, których znajdowanie się w zakładzie decyduje o zaliczeniu go do zakładu o zwiększonym albo zakładu o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej*. Kryteria zakładu o dużym ryzyku awarii (ZDR) spełniało 45% z nich, tj. 161 zakładów. Pozostałe (195) to zakłady o zwiększonym ryzyku (ZZR) awarii przemysłowej.

Kontrolami w 2008 r. objęto **185 zakładów stwarzających zagrożenie poważną awarią przemysłową** (ponad połowę funkcjonujących w kraju), w tym **94 zakłady o dużym ryzyku awarii**. Zatrudnionych w nich było ponad 46 tys. pracowników. Co siódmy zatrudniony (6 643) pracował przy bezpośredniej obsłudze kontrolowanych instalacji (obiektów). Z tej grupy 5 085 osób wykonywało prace z udziałem czynników chemicznych stwarzających zagrożenie, w tym 2 312 – narażonych było na substancje toksyczne, 1 482 – na substancje rakotwórcze i mutagenne. Ponadto na 735 stanowiskach pracy, na których mogła wystąpić atmosfera wybuchowa, zatrudnionych było 2 639 pracowników (40% pracujących przy bezpośredniej obsłudze kontrolowanych instalacji).

Wyniki kontroli wskazują na **zróźnicowanie stanu przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa**

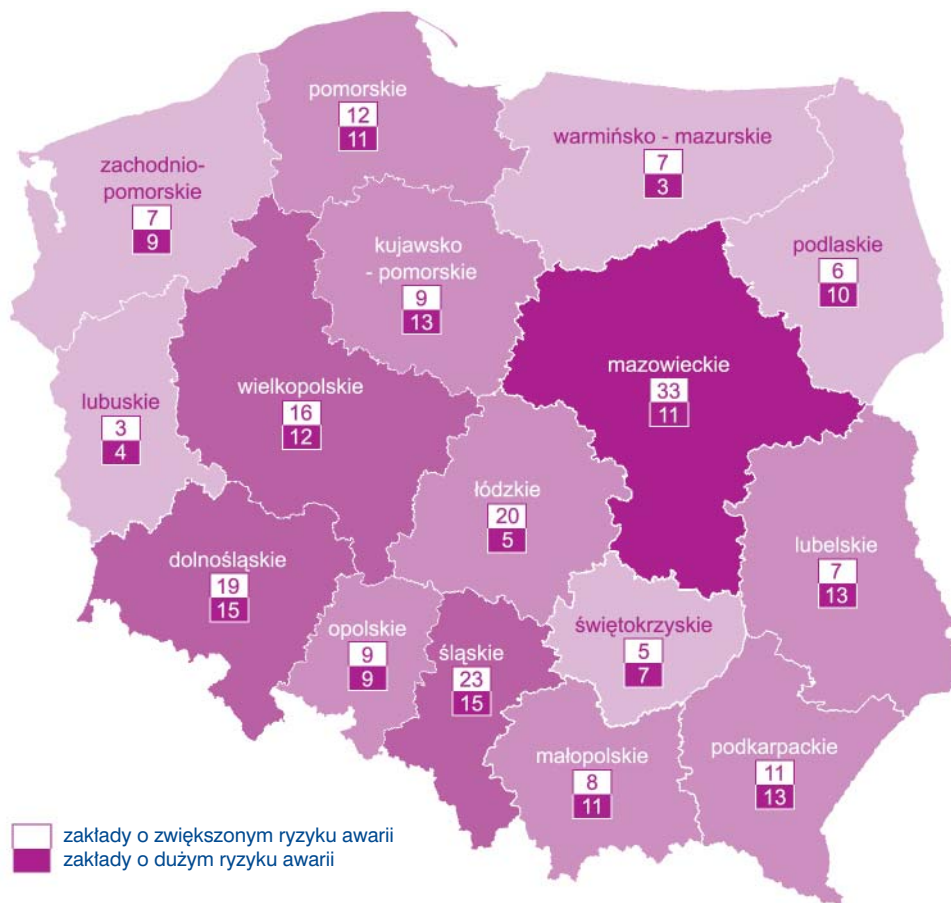
i higieny pracy w poszczególnych zakładach. W znaczącej większości stan ten oceniono jako zadowalający, podobnie jak i działania podejmowane przez pracodawców w celu ograniczania ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej z udziałem niebezpiecznych substancji chemicznych (wielu pracodawców z własnej inicjatywy wdrożyło nowoczesne technologie i systemy zabezpieczeń). Również materialne środowisko pracy charakteryzowało się dobrym stanem technicznym instalacji, maszyn i urządzeń produkcyjnych.

Poza incydentalnymi przypadkami, nie stwierdzono nieprawidłowości powodujących bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników i osób trzecich znajdujących się w pobliżu kontrolowanych obiektów.

Ujawnione przez kontrolujących uchybienia i nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w większości przypadków dotyczyły **spraw formalnoprawnych** (tzw. bezpieczeństwa biernego), traktowanych przez pracodawców jako drugorzędne, mimo że mają one istotny wpływ na organizację i bezpieczeństwo pracy.

Należy zaznaczyć, że pracodawcy nie bagatelizowali stwierdzonych przez inspektorów PIP nieprawidłowości. Bezpośrednio po ich ujawnieniu podejmowali działania w celu ich usunięcia. Zdaniem kontrolujących, wiele nieprawidłowości i uchybień nie powstałoby, gdyby służby bhp działające w firmach należycie wykonywały spoczywające na nich obowiązki, w tym m.in. częściej były obecne na terenie zakładów będących oddziałami.

Mapa 4. Zakłady stwarzające zagrożenie poważną awarią przemysłową



Źródło: dane PIP.

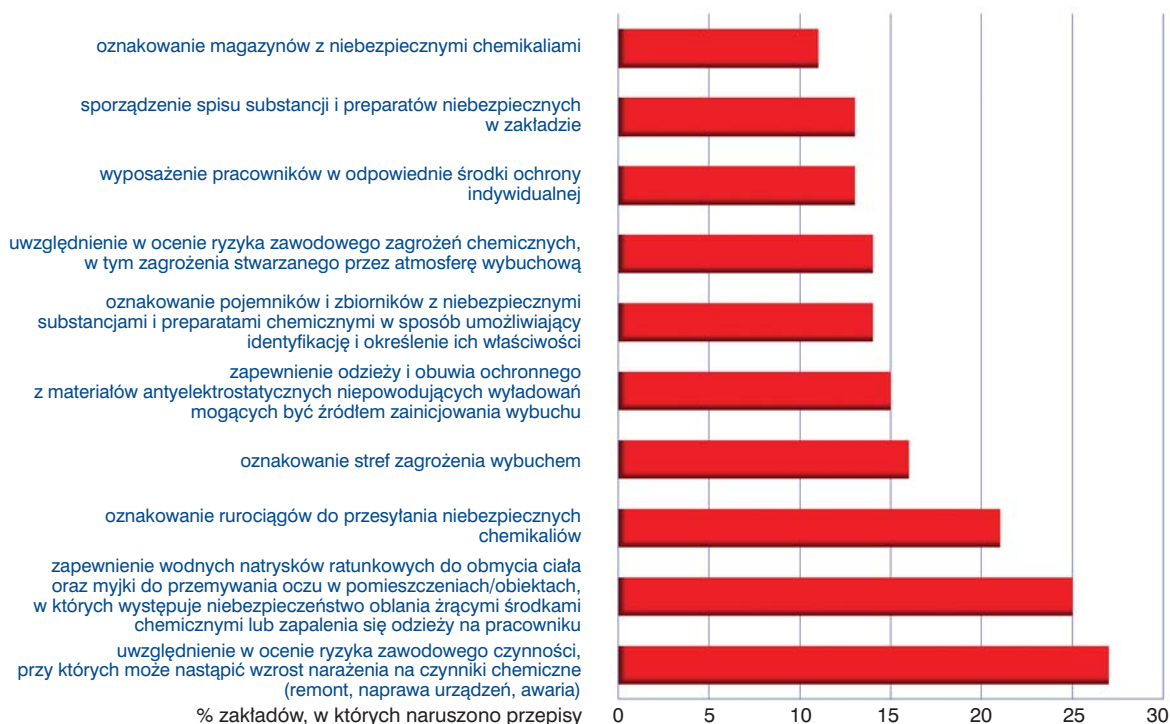
Oprócz najważniejszych nieprawidłowości – przedstawionych na wykresie – kontrole wykazały także:

- brak dokumentu zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem lub nieuwzględnienie w nim, oraz w ocenie ryzyka, wszystkich stanowisk pracy, na których takie zagrożenie występuje (nieprawi-

dłowość ujawniono w co trzecim skontrolowanym zakładzie);

- brak zatwierdzonego przez komendanta wojewódzkiego Państwowej Straży Pożarnej raportu o bezpieczeństwie (w co szóstym zakładzie o dużym ryzyku awarii);

Wykres 49. Zakłady stwarzające zagrożenie poważną awarią przemysłową – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

- niewłaściwe oświetlenie elektryczne stanowisk pracy, obiektów i pomieszczeń, w których może wystąpić atmosfera wybuchowa (w co siódmym zakładzie);
- brak przy wejściach do pomieszczeń oznakowań informujących, że znajdują się tam miejsca występowania atmosfer wybuchowych (w co siódmym zakładzie);
- nieuwzględnienie zagadnień dotyczących zagrożenia wybuchem i ochrony przed nim podczas instruktażu stanowiskowego pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (w co ósmym zakładzie, dotyczyło 259 pracowników);
- nieprzekazanie lekarzowi w skierowaniu pracownika na badania profilaktyczne – informacji na temat rodzaju i wielkości narażenia na czynniki chemiczne (w co ósmym zakładzie, dotyczyło 152 pracowników);
- nieokreślenie podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, w tym z czynnikami chemicznymi, oraz brak wykazu takich prac (w co dziewiątym zakładzie);
- brak procedur informowania i bezpiecznego postępowania w odniesieniu do osób i firm z zewnątrz, wykonujących określone czynności na terenie zakładu, w którym występują niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne (w co dziesiątym zakładzie).

Ujawniono także przypadki, na szczęście sporadyczne, sporządzenia dokumentów zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem (a nawet raportu o bezpieczeństwie), w których opisy nie zgadzały się ze stanem faktycznym. Domniemywać zatem można, że dokumenty te opracowywano na podstawie tzw. matrycy, a osoby adaptujące je na potrzeby zakładu nie zapoznały się szczegółowo z instalacjami i prowadzonymi w nich procesami. Przypadki te ocenić należy jako skrajnie nieodpowiedzialne.

Porównując wyniki kontroli prowadzonych w ostatnich latach w zakładach charakteryzujących się występowaniem znacznych ilości niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych stwierdzić należy, że **w zakładach sevesowskich występuje w zakresie bhp znacznie mniej nieprawidłowości niż w niesevesowskich**, w których ilości niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych były mniejsze od wymaganych do formalnego sklasyfikowania zakładu do grupy stwarzających zagrożenie poważną awarią przemysłową. Lepszy stan bezpieczeństwa w zakładach o dużym i zwiększonym ryzyku awarii wynika m.in. z tego, że pracodawcy zakładów sevesowskich są zobligowani przepisami prawa do wdrożenia procedur ukierunkowanych na bezpieczne prowadzenie operacji technologicznych i przeciwdziałanie uaktywnieniu się zagrożeń oraz skutkom ewentualnej awarii.

Procedury monitorowania stanu bezpieczeństwa i higieny pracy wynikające z tych systemów pozwalają na wcześniejsze identyfikowanie niezgodności oraz podejmowanie działań korygujących i zapobiegawczych. Ponadto zakłady te poddawane są częstym kontrolom Państwowej Straży Pożarnej, Inspekcji Ochrony Środowiska i Państwowej Inspekcji Pracy. Zaznaczyć należy, że w przypadku powstawania nowych inwestycji, jak i podejmowania działań modernizacyjnych, spełnienie określonych wymagań bezpieczeństwa wymuszane jest – i kontrolowane – już na etapie projektowania, a następnie realizacji (konieczność dokonania stosownych odbiorów i uzyskania pozwoleń na użytkowanie).

Natomiast warto wspomnieć, że niejednokrotnie na sferę zarządzania bezpieczeństwem negatywny wpływ wywierają **zmiany właściciela zakładu** (wówczas dotychczasowe procedury bezpieczeństwa przestają – w niektórych przypadkach – funkcjonować w sposób w pełni poprawny).

Podstawowe **przyczyny** stwierdzanych przez inspektorów PIP nieprawidłowości to:

- niepełna znajomość zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów prawa, w tym m.in. *rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa*;
- brak staranności przy wypełnianiu obowiązków przez niektórych pracodawców i ich niechęć do wprowadzania nowych rozwiązań w zakresie bezpieczeństwa (uważają oni, że skoro konkretna instalacja została dopuszczona do eksploatacji i jest pod stałą kontrolą organów nadzoru, np. UDT, to prowadzący zwolniony jest z obowiązku dostosowywania jej do nowoczesnych standardów bezpieczeństwa);
- nienależyte wywiązywanie się służby bhp z powierzonych jej zadań oraz brak właściwego nadzoru ze strony pracodawców i kadry zarządzającej;
- złudne poczucie bezpieczeństwa, zwłaszcza w zakładach, w których nie doszło dotychczas do awarii.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- sfinalizowania, trwających już ponad dwa lata, prac nad *rozporządzeniem Ministra Gospodarki w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej*;
- wznowienia zawieszonych bezterminowo – prac nad nowelizacją *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 6 września 1999 r. w sprawie bez-*

pieczeństwa i higieny pracy przy magazynowaniu, napełnianiu i rozprowadzaniu gazów płynnych oraz rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 listopada 2005 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać bazy i stacje paliw płynnych, rurociągi przesyłowe dalekosiężne służące do transportu ropy naftowej i produktów naftowych i ich usytuowanie;

- podjęcia prac legislacyjnych w celu doprecyzowania lub zmiany *art. 248 ust. 2a, pkt 2 ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. – Prawo ochrony środowiska*, który wyłącza substancje magazynowane poza zakładem z obliczeń decydujących o zaliczeniu go do grupy zakładów zwiększonego lub dużego ryzyka i tym samym zmniejsza obowiązki spoczywające na prowadzących ten zakład („miejsce poza zakładem” oznacza często teren położony w bezpośrednim jego sąsiedztwie, np. równoległe do ogrodzenia lub tuż za bramą);
- przygotowania materiałów promocyjnych dotyczących szacowania ryzyka związanego z możliwością powstania wybuchu i sporządzania dokumentu zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem, a także podjęcia akcji informacyjnej – nie tylko w *zakładach sewesowskich*, ale również w *niesewesowskich* oraz wśród okolicznej ludności – służącej popularyzacji wiedzy o możliwości powstania poważnej awarii przemysłowej i sposobach przeciwdziałania jej skutkom.

15. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

Skontrolowano 291 zakładów stosujących produkty biobójcze. Były wśród nich zakłady opieki zdrowotnej, przemysłu spożywczego, gospodarki komunalnej, stolarki budowlanej, ośrodki sportu i rekreacji, hotele, archiwa, laboratoria, firmy sprzątające, zakłady produkcji rolnej, przemysłu drzewnego. Produkty biobójcze stosowano głównie do dezynfekcji urządzeń, sprzętów i pomieszczeń, w procesach dezynfekcji i uzdatniania wody oraz do zabezpieczenia materiałów przed mikroorganizmami. **W kontrolowanych zakładach pracę z zastosowaniem produktów biobójczych wykonywało ponad 8,4 tys. osób.**

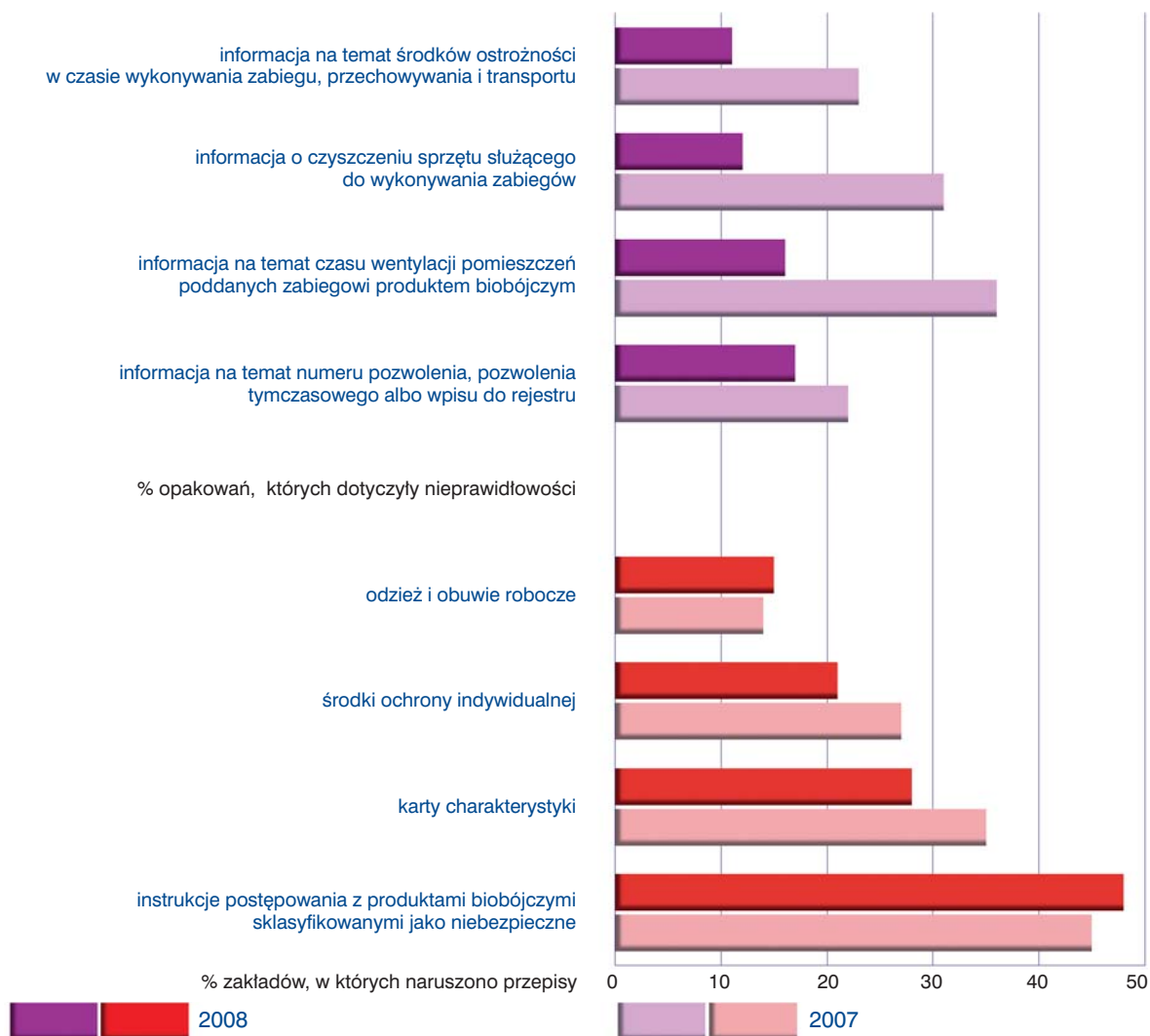
Sprawdzono ok. 900 opakowań jednostkowych produktów zawierających czynne substancje biobójcze. Podobnie jak w roku poprzednim, prawie wszystkie produkty poddane kontroli (99%) posiadały oryginalne i szczelne opakowania jednostkowe, co świadczy o dbałości o minimalizację zagrożeń związanych z ewentualnym niezamierzonym narażeniem pracujących na substancje niebezpieczne. W 97% przypadków oznakowanie opakowań nie zawierało też wprowadzających w błąd określeń „nietoksyczny”, „nieszkodliwy”. Należy zaznaczyć, że w porównaniu z rokiem poprzednim **wyraźnej poprawie uległa**

jakość informacji zamieszczanych na etykietach produktów. Wiązało się to w dużej mierze z większą dbałością pracodawców o odbiór od producentów, importerów i dystrybutorów – właściwie oznakowanych opakowań. Niemniej, inspektorzy stwierdzili w tym zakresie szereg nieprawidłowości polegających najczęściej na niezamieszczeniu na etykietach numeru pozwolenia, pozwolenia tymczasowego lub numeru wpisu do rejestru produktów (17% opakowań; 22% w 2007 r.), a także na braku informacji o czasie wentylowania pomieszczeń poddanych zabiegowi produktem (16%; 36% w roku 2007) oraz o środkach ostrożności podczas wykonywania zabiegu, przechowywania i transportu (11%; 23% w roku 2007). W odniesieniu do 12% opakowań stwierdzono brak informacji dot. odpowiedniego czyszczenia sprzętu służącego wykonywaniu zabiegów (31%

w roku 2007). Ponadto na 10% opakowań brakowało informacji nt. bezpośrednich i pośrednich ubocznych skutków stosowania preparatów oraz wskazówek odnośnie udzielania pierwszej pomocy w razie zatrucia lub uczulenia.

Kontrolą objęto również zagadnienia związane z bezpieczeństwem wykonywania prac podczas stosowania produktów biobójczych. Jak ustalili inspektorzy, w wielu firmach nie przekazano zatrudnionym dostatecznych informacji na temat zagrożeń występujących przy wykonywaniu ww. prac. Prawie połowa kontrolowanych zakładów (48%; w 2007 r. – 45%) nie opracowała i nie udostępniła do stałego korzystania – **instrukcji postępowania z produktami biobójczymi sklasyfikowanymi jako niebezpieczne** i stosowanymi w procesach pracy. Aktualnych *kart charakterystyki* dla 143 produktów biobójczych, sklasyfikowanych

Wykres 50. Produkty biobójcze – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

jako niebezpieczne, nie posiadało aż 28% zakładów (niemniej jednak należy zwrócić uwagę, że w tym zakresie odnotowano poprawę w stosunku do roku poprzedniego – wówczas nieprawidłowość dotyczyła 35% zakładów).

Takiemu podejściu towarzyszyło bagatelizowanie działań, jakie powinny być podjęte w celu ochrony osób pracujących w narażeniu na produkty biobójcze. Mimo pewnej poprawy, nadal w dość dużej grupie zakładów (21%; w 2007 r. – 26%) nie przydzielano pracownikom odpowiednich (zalecanych w *kartach charakterystyki*) **środków ochrony indywidualnej** (najwięcej uchybień odnotowano w odniesieniu do środków ochrony oczu i rąk). W 15% zakładów nie przestrzegano przepisów dotyczących odzieży i obuwia roboczego chroniącego pracujących przed kontaktem z produktami biobójczymi. Brak dostatecznej wiedzy o szkodliwym wpływie na zdrowie preparatów biobójczych znajdował swoje odzwierciedlenie również w zaniedbaniach w organizacji pracy.

Kontrolowani pracodawcy często tłumaczyli zaistniałe w ich zakładach nieprawidłowości brakiem środków finansowych. Niejednokrotnie też podkreślali swoje przekonanie o braku konieczności zapewnienia kart charakterystyki oraz instrukcji bhp dla produktów biobójczych stosowanych w małych ilościach i w postaciach rozcieńczonych, jak też będących w powszechnym użyciu w gospodarstwach domowych.

W ocenie inspektorów pracy wśród **przyczyn** stwierdzonych nieprawidłowości należy wymienić przede wszystkim:

- brak dostatecznej wiedzy o szkodliwym wpływie na zdrowie człowieka preparatów biobójczych, kumulacji substancji czynnych w organizmie ludzkim, a także o efektach łącznego narażenia;
- niezajomość przepisów regulujących zagadnienia dotyczące substancji i preparatów chemicznych, w tym produktów biobójczych;
- nieprzywiązywanie wagi do informacji zawartych w kartach charakterystyki oraz umieszczonych na opakowaniach produktów biobójczych;
- przeświadczenie o braku różnic jakościowych i ochronnych w przypadku dostępnych na rynku różnych środków ochrony indywidualnej w ramach danej grupy;
- niewywiązywanie się producentów, importerów i dystrybutorów – z obowiązków określonych w *ustawie o produktach biobójczych*, w tym wprowadzanie do obrotu produktu biobójczego bez wymaganego pozwolenia na obrót oraz niezapewnienie właściwego oznakowania opakowań.

W ramach działań prewencyjnych, inspektorzy PIP powiadamiali właściwe organa o stwierdzonych nieprawidłowościach. Pisma skierowano w szczególności do:

- Państwowej Inspekcji Sanitarnej (85 pism informujących m.in. o niewłaściwym oznakowaniu opakowań produktów biobójczych);

- Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych (17 pism informujących m.in. o braku pozwolenia na obrót produktem biobójczym oraz nieumieszczaniu przez producentów i importerów wymaganych informacji na opakowaniach);
- Państwowej Inspekcji Handlowej (7 pism informujących m.in. o niewłaściwym oznakowaniu opakowań produktów biobójczych będących w obrocie konsumenckim);
- Inspekcji Ochrony Środowiska (pismo informujące o zagrożeniu wyciekami środka biobójczego do kanalizacji ściekowej);

Zorganizowano także (na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu) seminarium dla służb bhp, podczas którego omówiono zagadnienia związane z bezpieczeństwem przy stosowaniu produktów biobójczych.

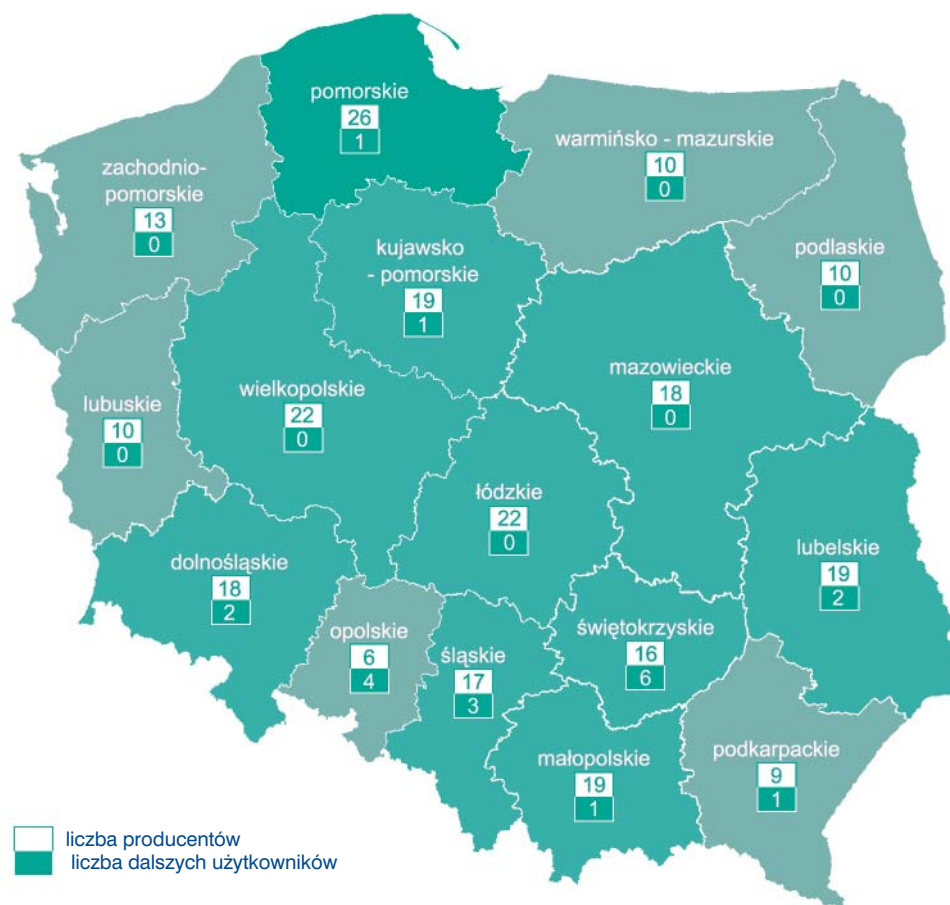
Wyniki i efekty dotychczasowych działań PIP pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

- prowadzenie dalszych kontroli u pracodawców stosujących produkty biobójcze, z ukierunkowaniem na konkretne branże w celu pełniejszej oceny zjawiska w jednolitej grupie zakładów (sprzyjać to będzie również efektywnej wymianie informacji między zakładami danej branży);
- współpraca z innymi uprawnionymi organami w celu kompleksowego rozwiązywania problemów dot. znakowania opakowań z produktami biobójczymi;
- popularyzowanie wiedzy o produktach biobójczych, np. przez opracowanie publikacji o charakterze informacyjnym adresowanej do pracodawców stosujących niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne zarejestrowane jako produkty biobójcze.

16. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji chemii budowlanej

Skontrolowano 275 zakładów zajmujących się produkcją chemii budowlanej. Wśród nich było 21 zakładów, w których produkowano substancje chemiczne lub wyroby z zamierzonym uwolnieniem substancji chemicznych, co zaliczało je do kategorii producenta w rozumieniu przepisów rozporządzenia REACH. Pozostałe 254 – ze względu na prowadzone procesy technologiczne i stosowanie substancji w ich postaci własnej lub jako składnika preparatu – kwalifikowały się do kategorii dalszych użytkowników w myśl rozporządzenia REACH. W kontrolowanych zakładach pracę w kontakcie z chemikaliami wykonywało ponad 7,7 tys. osób, w tym 801 kobiet.

Mapa 5. Kontrole zakładów branży chemii budowlanej



Źródło: dane PIP.

Producenci w zdecydowanej większości (19 spośród 21 zakładów) posiadali wiedzę nt. nowych regulacji prawnych REACH i podjęli działania w celu zebrania informacji, które są niezbędne do skorzystania z możliwości wstępnej rejestracji oraz wywiązania się z obowiązków, jakie nakłada nowe prawodawstwo unijne.

Odmienne sytuacja wyglądała u tzw. **dalszych użytkowników**. Wiedza o obowiązkach wynikających z rozporządzenia REACH – w szczególności o przekazywaniu informacji zarówno przez producentów, dostawców, jak też dalszych użytkowników – była zróżnicowana. Zdecydowanie lepiej przedstawiała się w dużych zakładach pracy, w większości będących oddziałami pracodawców ogólnopolskich o dominującym udziale w rynku chemii budowlanej (w siedzibach pracodawców powołano zespoły koordynujące wdrażanie przepisów rozporządzenia REACH).

Nowe prawodawstwo najczęściej problemów stwarza średnim i małym zakładom, w których poziom wiedzy o obowiązkach wynikających z rozporządzenia REACH jest znacznie niższy, a często brak tej wiedzy w ogóle.

Kontrolowani pracodawcy (88%) posiadali karty charakterystyki dla substancji i preparatów niebezpiecznych, a znaczna ich część rozpoczęła już nawet proces dostosowywania kart charakterystyki do wymogów rozporządzenia REACH. Często jednak dostosowywano je jedynie formalnie, pozostawiając nierzetelne informacje o zagrożeniach wynikających z właściwości danego produktu. Niepokoi to, iż pomimo posiadania przez pracodawców kart charakterystyki substancji i preparatów niebezpiecznych, dokument ten często nie jest uwzględniany – zarówno przy opracowywaniu instrukcji bhp, jak i przy doborze środków ochrony indywidualnej, czy podczas dokonywania oceny ryzyka.

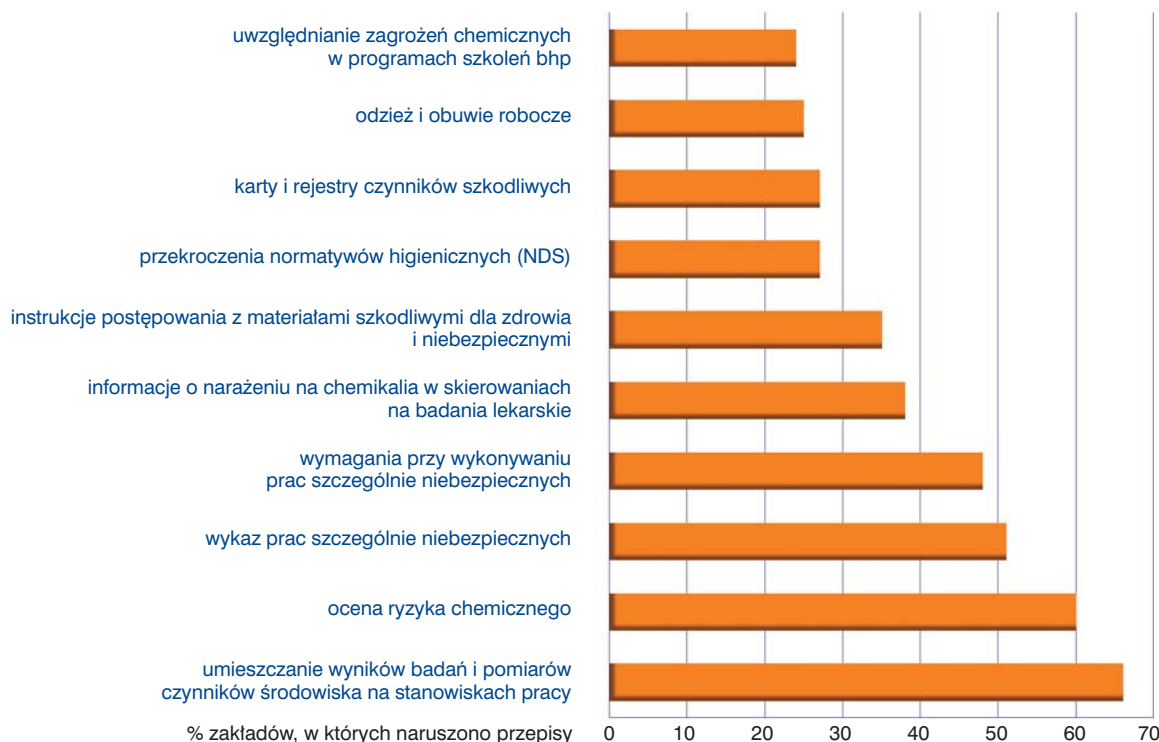
Pracownikom i ich przedstawicielom w 91% zakładów zapewniono dostęp do informacji, które wynikały z kart charakterystyki. Podobnie kształtowało się wypełnienie tego obowiązku w przypadku przekazywania informacji o substancjach, dla których nie jest wymagana karta charakterystyki (dopełniło go 89% zakładów). W 88% zakładów sporządzono także spisy stosowanych substancji/preparatów niebezpiecznych. Należy jednak zwrócić uwagę, że w większości

przypadków nie był to wynik znajomości przez pracodawców rozporządzenia REACH, a przede wszystkim skutek stosowania przepisów *ustawy Kodeks pracy* oraz innych przepisów bhp. Tak wysoki stopień przekazywania pracownikom informacji o chemikaliach jest również efektem kilkuletnich działań inspektorów pracy.

Najwięcej zastrzeżeń inspektorów dotyczyło przeprowadzania i dokumentowania oceny ryzyka zawodowego. W 18% zakładów nie dokonano **oceny ryzyka zawodowego** na 86 stanowiskach pracy (spośród 1 379 objętych kontrolą). W 38% zakładów ocena ryzyka na 202 stanowiskach (spośród 1 117 skontrolowanych) nie uwzględniała zagrożeń powodowanych przez czynniki chemiczne stosowane w procesach pracy. Natomiast zagrożeń wynikających z właściwości substancji niebezpiecznych, ilości i częstotliwości

używanych substancji, rodzaju i czasu trwania narażenia, sposobu wykonywania pracy oraz czynności, przy których mógłby nastąpić wzrost narażenia na czynniki chemiczne (remont, naprawy urządzeń, awarie) nie uwzględniono na 306 stanowiskach pracy (spośród 1 003 skontrolowanych) w prawie 60% zakładów. Brak lub marginalne uwzględnienie informacji dotyczących stosowanych w procesie pracy czynników chemicznych wskazuje na nieznaną wiedzę na temat metod bezpiecznej pracy z czynnikami chemicznymi oraz formalne traktowanie oceny ryzyka, bez uwzględnienia jej podstawowego celu, jakim jest likwidacja istniejących zagrożeń lub ich ograniczenie. Wpływało to bezpośrednio na poziom informacji przekazywanych w tym zakresie pracownikom.

Wykres 51. Zakłady zajmujące się produkcją chemii budowlanej – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Wprawdzie tylko w 12% zakładów pracownicy nie zostali formalnie zapoznani z ryzykiem zawodowym, ale jeśli w 60% zakładów ocena ryzyka uwzględniała tylko część lub w ogóle nie uwzględniała zagrożeń związanych ze stosowanymi substancjami i preparatami chemicznymi, to znaczy, że przekazywana pracownikom wiedza była niepełna lub znikoma.

W co czwartym zakładzie stwierdzono dopuszczanie pracowników do wykonywania pracy bez poddania ich wymaganym **szkoleniom**. Istotnym problemem był również brak programów szkoleń lub nieuwzględnianie w nich zagadnień związanych z zagrożeniami czynnikami chemicznymi (24% zakładów). Zastrzeżenia budziły też terminy przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych (co 3 lata, a nie corocznie).

Pozytywnie natomiast można ocenić przestrzeganie przez pracodawców obowiązków dotyczących **profilaktycznych badań lekarskich**. Dopuszczanie pracowników bez aktualnych badań lekarskich stwierdzono w 12% kontrolowanych zakładów i dotyczyło to 64 pracowników (na 4 984 objętych kontrolą, co stanowiło nieco ponad 1%). Zwrócić należy natomiast uwagę, iż w 38% zakładów, w których przechowywano kopie skierowań na badania lekarskie, pracodawcy nie zamieszczali w nich informacji o narażeniu na czynniki chemiczne. Zatem w ponad 1/3 skontrolowanych zakładów badania lekarskie przeprowadzane były przez lekarza, który nie posiadał pełnej informacji o zagrożeniach występujących w danej firmie.

W 80 zakładach na 195 stanowiskach pracy (17% stanowisk objętych kontrolą) inspektorzy stwierdzili, że wyniki **badań i pomiarów czynników szkodliwych** dla zdrowia są nieaktualne lub że w ogóle takich badań nie przeprowadzono. W tym przypadku przyczyną był najczęściej brak prawidłowej oceny warunków środowiska pracy, niezbędnej do wytypowania czynników szkodliwych do badań i pomiarów. Często też nie uwzględniano w nich zmian, jakie wprowadzono w procesach technologicznych. Podkreślić należy, że w 27% zakładów na 157 stanowiskach pracy (spośród 1 008 objętych kontrolą) wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych nie mieściły się w granicach dopuszczalnych norm higienicznych. O przekroczeniach tych poinformowano pracowników w prawie wszystkich zakładach ww. grupy, ale w 66% z nich nie zamieszczono stosownej informacji na stanowiskach pracy (dot. 1/3 stanowisk). Ponadto w 27% zakładów nie prowadzono na bieżąco kart oraz rejestrów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy.

Stwierdzono również przypadki niewyposażania pracowników w **środki ochrony indywidualnej** lub wyposażania ich w środki niewłaściwie dobrane, niezabezpieczające przed występującymi na stanowisku pracy zagrożeniami (15% zakładów) oraz niezapoznania pracowników z instrukcją użytkowania środków ochrony indywidualnej (16% zakładów).

Ponadto w co czwartym zakładzie nie wyposażono pracowników w **odzież i obuwie robocze** lub było ono niedostosowane do warunków pracy. Nie zapewniono również prania i konserwacji odzieży roboczej w przypadku skażenia jej środkami chemicznymi.

Tylko w 5 zakładach inspektorzy stwierdzili niedostosowanie **objektów i pomieszczeń** do prowadzonych procesów technologicznych i procesów pracy, ale zarazem w 15% zakładów ujawnili nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pomieszczeń pracy, w których w trakcie procesu technologicznego dochodzi do wydzielania się pyłów i par substancji lub substancji palnych – w systemy wentylacji dostosowane do panujących warunków. Niepokojący jest również brak udokumentowanych przeglądów (z oce-

ną stanu technicznego i parametrów pracy) dot. działania zastosowanych systemów wentylacji mechanicznej, co powoduje, iż nie wiadomo, czy zastosowane systemy działają prawidłowo i czy spełniają swoją funkcję.

Duża skala nieprawidłowości dotyczyła **uchybień formalnych, mających jednak wpływ na wiedzę o zagrożeniach i sposobach ochrony**. Nieprawidłowości te polegały m.in. na: braku wykazu prac szczególnie niebezpiecznych (51% zakładów) oraz nieokreśleniu podstawowych wymagań przy ich wykonywaniu (48% zakładów); braku lub niedostępności (153 pracownikom) instrukcji bhp dotyczących postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi (35% zakładów); braku instrukcji bhp dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników (24% zakładów – 127 pracowników). Ponadto opracowane w zakładach instrukcje bhp (17% skontrolowanych dokumentów) nie zawierały wymaganych informacji.

W co czwartym zakładzie stwierdzono stosowanie w procesach technologicznych i na stanowiskach pracy pojemników/zbiorników zawierających substancje i preparaty chemiczne nieoznakowane w sposób umożliwiający ich identyfikację i określenie właściwości. Dotyczyło to 150 stosowanych substancji/preparatów (7% objętych kontrolą). **Brak wiedzy o zagrożeniach związanych ze stosowaniem niebezpiecznych chemikaliów przekładał się również na niewłaściwe działania pracowników, które zwiększały zagrożenie (np. palenie papierosów, spożywanie posiłków i napojów na stanowiskach pracy)**.

Istotnym problemem była także **eksploatacja maszyn i urządzeń technicznych** niewyposażonych w odpowiednie urządzenia ochronne (33% zakładów), w szczególności w osłony stref niebezpiecznych. W 15% zakładów nie wyposażono maszyn w odpowiednie urządzenia sterownicze, a w 14% zakładów stwierdzono nieodpowiedni ich stan techniczny. Wskazuje to na niedopełnienie przez pracodawców obowiązku dostosowania maszyn i urządzeń do wymagań minimalnych, a także na brak właściwego nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami.

Wielu pracodawców nie przestrzegało wymogów w zakresie **magazynowania i składowania chemikaliów**, m.in. nie oznakowano magazynów z substancjami i preparatami niebezpiecznymi (37% zakładów); magazynowane substancje i preparaty chemiczne oznakowano w sposób uniemożliwiający ich identyfikację i określenie ich właściwości (19% zakładów); w pomieszczeniach magazynów nie było instrukcji określających bezpieczny sposób składowania, załadunku i transportu chemikaliów (47%), a także nie informowano pracowników o sposobie postępowania

nia w sytuacjach awaryjnych (22% skontrolowanych dokumentów), w tym o zastosowaniu środków do neutralizacji substancji chemicznych w przypadku uszkodzenia opakowań (17% zakładów).

W ramach działań prewencyjnych inspektorzy pracy skierowali do innych organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy 17 pism, informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach. I tak:

- Państwową Inspekcję Sanitarną poinformowano o nieprawidłowościach w oznakowaniu lub o braku oznakowania opakowań preparatów chemicznych (7 pism);
- Inspektorat Nadzoru Budowlanego – o nieprawidłowościach dotyczących stanu technicznego obiektów oraz prowadzenia dokumentacji i okresowych kontroli w tym zakresie (4 pisma);
- Wojewódzkiego Inspektora Ochrony Środowiska – o realnym zagrożeniu przedostania się znacznych ilości niebezpiecznych czynników chemicznych do środowiska oraz o wynikach przeprowadzonych pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (2 pisma);
- Urząd Dozoru Technicznego – o nieprawidłowościach przy eksploatacji urządzeń podlegających dozorowi technicznemu (1 pismo);
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych – o podaniu nieprawidłowych danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe (1 pismo);
- Państwową Straż Pożarną – o zagrożeniach pożarowych w pomieszczeniach zakładu (1 pismo);
- Centrum Medycyny Pracy w Poznaniu – o wykonywaniu badań profilaktycznych przez lekarzy nieposiadających uprawnień do ich przeprowadzania (1 pismo).

Ponadto inspektorzy pracy przekazywali w kontrolowanych zakładach wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące czynników chemicznych oraz udzielali porad prawnych.

Kontrolowani pracodawcy wskazywali na następujące **przyczyny** stwierdzonych naruszeń prawa:

- niewywiązywanie się producentów i dystrybutorów z obowiązku właściwego oznakowania dostarczanych substancji i preparatów oraz przekazywanie nierzetelnie opracowanych *kart charakterystyki* substancji i preparatów chemicznych,
- duża liczba przepisów dotyczących problematyki bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób wykonujących prace z niebezpiecznymi chemikaliami oraz skomplikowane zapisy w nowych przepisach unijnych rozporządzenia REACH,
- wysokie koszty specjalistycznego doradztwa i merytorycznego wsparcia w zakresie bezpieczeństwa chemicznego, a także wypełnienia wszystkich obowiązków określonych przepisami prawa.

W ocenie inspektorów pracy, przyczynami ujawnionych nieprawidłowości są przede wszystkim:

- brak dostatecznej wiedzy wśród pracodawców (szczególnie w małych zakładach) i osób z nadzoru średniego szczebla – o zagrożeniach wynikających ze stosowania preparatów i substancji szkodliwych dla zdrowia;
- niedostateczny poziom szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym brak programów szkoleń dostosowanych do stanowisk pracy i zagrożeń związanych z chemikaliami;
- brak rzetelnej oceny ryzyka zawodowego, która warunkuje właściwe działania prewencyjne;
- brak osób wykonujących zadania służby bhp, które posiadałyby szeroką wiedzę, przygotowanie i doświadczenie zawodowe w zakresie zagrożeń związanych z czynnikami chemicznymi.

Przyczyną nieprawidłowości wskazywaną zarówno przez inspektorów pracy, jak i przez pracodawców jest sytuacja ekonomiczna w branży producentów chemii budowlanej – duża konkurencyjność, a także wzrost kosztów pracy i trudności w znalezieniu wykwalifikowanej kadry. Wymusza to na pracodawcach redukcję kosztów, co w większości skutkuje ograniczeniem inwestycji i wprowadzaniem oszczędności w wydatkach na bezpieczeństwo pracy.

Ustalenia inspektorów pracy wskazują na potrzebę:

- dalszego prowadzenia kontroli w celu podniesienia poziomu bezpieczeństwa w zakładach produkujących oraz stosujących chemikalia;
- wspólnego podejmowania działań z innymi uprawnionymi organami w celu kompleksowego nadzoru nad chemikaliami;
- popularyzacji wiedzy o ocenie ryzyka chemicznego (w tym przez opracowanie publikacji specjalnie adresowanej do pracodawców stosujących niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne);
- prowadzenia przez PIP działań szkoleniowych dotyczących identyfikacji i oceny ryzyka zawodowego związanego z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych.

17. Przestrzeganie przepisów bhp na placach budów

Inspektorzy pracy przeprowadzili 4 876 kontroli na 2 942 budowach. Kontrolowano w szczególności budowy obiektów o charakterze mieszkalnym, biurowym, budowy hal produkcyjnych, hoteli, szkół, przedszkoli. Na 2 423 z tych budów prowadzono prace na wysokości, na 296 budowach – roboty ziemne i w wykopach, na 409 budowach – roboty rozbiórkowe i remontowe. Łącznie skontrolowano 4 351 pra-

codawców, zatrudniających ponad 58,8 tys. pracowników, w tym 4 484 kobiety i 731 młodocianych. Spośród objętych kontrolą firm budowlanych zdecydowaną większość (tj. ponad 2/3) stanowiły podmioty zatrudniające do 9 osób. Tylko 6% zatrudniało powyżej 49 pracujących.

Bardzo wiele nieprawidłowości dotyczyło wykonywania **prac na rusztowaniach**. Na ponad połowie budów stwierdzono brak odbioru 1 285 rusztowań (spośród 2 577 objętych kontrolą). Z reguły oznaczało to wykonywanie pracy na nieprawidłowo zmontowanych, niekompletnych rusztowaniach. Nagminny był też brak lub nieprawidłowe poręcze ochronne przy rusztowaniach, a także nieprawidłowe wypełnienie pomostów roboczych oraz brak pionów komunikacyjnych.

Mimo że prace na wysokości należą do najbardziej niebezpiecznych, to oprócz niewłaściwych rusztowań, ujawniono także wiele innych nieprawidłowości stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia. Wśród nich należy wymienić w szczególności: **brak środków ochrony zbiorowej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości** – balustrad (63% budów), **niezabezpieczenie dojsz i przejść, klatek schodowych** (54% budów), **niezabezpieczenie otworów technologicznych** (66% budów), **niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości** (51% budów). Najczęściej wynika to ze specyficznego dla budownictwa szybkiego tempa prowadzenia robót; nieuwzględnienia w harmonogramie wykonywania robót budowlanych prac zabezpieczających; **lekceważenia tzw. krótkotrwałych zagrożeń**, które znikną samoistnie wraz z zakończeniem prac na wysokości. Najbardziej niepokojące jest to, że wymienione nieprawidłowości powtarzają się na różnych kondygnacjach wznoszonych obiektów.

Na 62% budów stwierdzono, że **ściany wykopów** nie były zabezpieczone przed możliwością osunięcia się gruntu – nie stosowano zabezpieczeń pionowych ścian wykopu. Wynika to przede wszystkim z chęci obniżenia kosztów i wypracowania większego zysku (w kosztorysach robót budowlanych z reguły uwzględniano ww. zabezpieczenia).

Poważnym problemem jest również częsty brak wygradzenia i oznakowania **stref niebezpiecznych** przy wykonywaniu prac na wysokości, gdy stosowany był sprzęt do transportu pionowego lub prowadzone były prace ziemne (49% budów), a także stan techniczny maszyn i urządzeń (19%) oraz urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, zwłaszcza niezabezpieczenie przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi (58%).

Ponadto niepokoi zjawisko zatrudniania pracowników **bez wymaganych kwalifikacji**, stwierdzone przez inspektorów na co trzeciej budowie (problem

dotyczył 1 396 pracowników). Zapewne miała na to wpływ sytuacja na rynku pracy związana z emigracją zarobkową wykwalifikowanych pracowników. Lukę, jaka powstała na rynku budowlanym na skutek emigracji wykwalifikowanych pracowników, wypełniają bowiem małe firmy borykające się z wieloma problemami, nie mające odpowiedniej wiedzy ani zaplecza. Mniejsza konkurencja na rynku pracy nie powodowała zaś zwiększenia zysków (które byłyby inwestowane w lepszy sprzęt czy szkolenia), gdyż znaczną część środków finansowych pochłaniała realizacja zwiększających się oczekiwań płacowych pracowników.

Podsumowując wyniki kontroli trzeba ponadto zaznaczyć, że brak zabezpieczeń na stanowiskach pracy wiąże się z małą skutecznością nadzoru odpowiedzialnego za ochronę pracy w danym zakładzie. Często obserwuje się nawet ciche przyzwolenie na wykonywanie prac w warunkach zagrożenia zdrowia i życia pracowników, ponieważ uzyskanie dodatniego wyniku finansowego jest priorytetem firm.

Podkreślić zarazem należy, że **znacznie mniej nieprawidłowości inspektorzy stwierdzali na tych placach budów, gdzie inwestycje realizowały duże, specjalistyczne firmy** budowlane, z wieloletnim doświadczeniem w branży lub którym powierzono generalne wykonawstwo. Miały one dobrze zorganizowaną służbę bhp, które kontrolowały prace wszystkich zatrudnionych na budowie i egzekwowały od podwykonawców przestrzeganie przepisów bhp.

W ramach **współpracy z innymi organami nadzoru i kontroli**, inspektorzy skierowali pisma informujące o nieprawidłowościach: 38 – do dozoru technicznego, 40 – do państwowego nadzoru budowlanego, 1 – do Państwowej Straży Pożarnej, 21 – do policji, 3 – do Inspekcji Ochrony Środowiska, 11 – do urzędów pracy, 5 – do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W 15 sprawach zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Prowadzono również **wspólne kontrole** z przedstawicielami: policji – 37 kontroli, państwowego nadzoru budowlanego – 1 kontrolę, Państwowej Straży Pożarnej – 1, prokuratury – 1. Ponadto na wniosek policji przeprowadzono 9 kontroli, urzędu pracy – 1, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 17 kontroli.

Wśród **przyczyn** stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości należy wskazać przede wszystkim:

- niechęć pracodawców (inwestorów) do ponoszenia kosztów, jakich wymaga odpowiednie zabezpieczenie stanowisk pracy;
- niedopracowanie projektów budowlanych w zakresie planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (projektanci często kopiują gotowe już rozwiązania, nieprzystające do faktycznych warunków i technologii stosowanych na konkretnej budowie);

Wykres 52. Budownictwo – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

- wielość podmiotów wykonujących prace na terenie budowy i przerzucanie odpowiedzialności za stan bhp na podwykonawców, którzy mają dużo mniejsze możliwości organizacyjne i finansowe;
- duża rotacja pracowników, z czym wiąże się konieczność organizowania kolejnych szkoleń bhp, badań lekarskich, zaplecza, wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze;
- pośpiech i często chaos organizacyjny wynikający z konieczności dotrzymania zbyt krótkich terminów realizacji inwestycji;
- łączenie wielu funkcji przez kierowników budów – nadzorowanie nawet kilku placów budowy w różnej fazie robót oraz sprawowanie funkcji koordynatora ds. bhp powoduje, że tak naprawdę na nielicznych tylko budowach w sposób właściwy wypełniają oni swoje obowiązki, tym bardziej że nakłada się na nich w bardzo wielu przypadkach zadania związane z ekonomicznym rozliczaniem budowy;
- niski poziom wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracowników i pracodawców (zwłaszcza z małych firm), co jest wynikiem braku lub powierzchownego przeszkolenia w zakresie bhp;
- niewypełnianie przez służbę bhp obowiązków w zakresie przeprowadzania kontroli warunków pracy na budowie.

Strategia działań PIP w budownictwie w 2008 r. **zakładała niestrykcyjność kontroli, na rzecz działań prewencyjnych** – w szczególności podczas pierwszych wizytacji budów zgłoszonych do PIP – pod warunkiem niestwierdzenia rażących naruszeń prawa stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia. Odnotowano jednak tylko 34 takie wizytacje w skali kraju, które nie wymagały stosowania sankcji wobec sprawców wykroczeń.

Oprócz kontroli przestrzegania przepisów bhp na placach budów, inspektorzy pracy realizowali **program prewencyjno-promocyjny** przygotowany z myślą o pracodawcach i pracownikach firm budowlanych, w szczególności małych i średnich.

W ramach *programu* prowadzone były m.in. działania edukacyjne dotyczące problematyki najbardziej niebezpiecznych prac budowlanych. W 2008 r. zorganizowano na terenie okręgowych inspektoratów pracy 63 szkolenia poświęcone ww. tematyce – łącznie dla 2 484 pracodawców i kierowników budów. Odbyło się 58 seminariów (dla 2 200 uczestników), podczas których omawiano praktyczne aspekty ograniczania zagrożeń występujących na placach budów. Przygotowano i rozpowszechniano materiały informacyjne z zakresu bezpieczeństwa pracy na budowach,

w tym służące pracodawcom do przeprowadzania samokontroli.

Ponadto inspektorzy PIP zorganizowali i przeprowadzili 32 spotkania i prelekcje dla 1 450 uczniów szkół budowlanych na terenie województw: śląskiego, pomorsko-zachodniego, opolskiego i małopolskiego.

Ważną częścią *programu* był konkurs „**Bezpieczna budowa**” organizowany na terenie całego kraju. Zgodnie z formułą konkursu – inwestorzy, kierownicy budów, inspektorzy pracy oraz organizacje związkowe i branżowe zgłaszały pracodawców, organizujących w sposób bezpieczny pracę na budowie. Ocena tych dokonań (udokumentowana wynikami dwóch kontroli) była podstawą do przyznania nagród. W tegorocznej edycji konkursu wzięło udział 72 pracodawców-przedsiębiorców budowlanych.

Wszystkie kolejne etapy *programu* (inauguracja, seminaria i szkolenia, etap kontrolny i podsumowanie jego wyników) poprzedzone zostały konferencjami prasowymi dla mediów zainteresowanych tematyką wypadków przy pracy w budownictwie. Głównym celem przekazu, oprócz informacji o programie, było szczegółowe przedstawienie okoliczności niektórych wypadków, którym można było zapobiec, spełniając jedynie minimum wymagań w zakresie bezpieczeństwa pracy. Łącznie zorganizowano 72 takie konferencje z udziałem dziennikarzy lokalnych stacji telewizyjnych i radiowych oraz redakcji gazet i czasopism. Ponadto ukazało się 219 publikacji i audycji (artykułów, wywiadów, reportaży i itp.), w których przedstawiciele PIP omawiali założenia *programu* oraz informowali o możliwościach uzyskania merytorycznej pomocy przy realizacji przedsięwzięć służących poprawie warunków pracy w zakładzie.

Szczególnie istotnym aspektem *programu* była promocja standardów bhp oparta na praktycznych przykładach działań podejmowanych przez uczestniczących w nim pracodawców. Przykłady takich praktyk, jako bardzo ważny efekt programu, będą umieszczone na stronach internetowych oraz w publikacjach PIP i instytucji branżowych zainteresowanych problematyką ograniczania liczby wypadków w budownictwie.

Okręgowe inspektoraty pracy współdziałały przy realizacji *programu* z partnerami społecznymi oraz organizacjami branżowymi, mającymi kluczowe znaczenie dla ograniczania zagrożeń zawodowych w budownictwie.

Ocena ilościowa efektów programu prewencyjno-promocyjnego w budownictwie nie jest jednoznaczna. Liczba uczestników szkoleń i seminariów, zorganizowanych przez PIP przy znaczącym wsparciu partnerów społecznych, wynikała głównie z ograniczonych środków finansowych i możliwości kadrowych PIP. Natomiast skala udziału firm budowlanych w dobrowolnych przedsięwzięciach o charakterze prewencyjnym (konkurs „Bezpieczna budowa” oraz

możliwość wykorzystania wsparcia PIP w zakresie samokontroli warunków pracy oraz dostosowania ich do standardów bhp) zdecydowanie nie odpowiadała założonym celom programu. **Poważnym problemem, wpływającym na niewielkie zainteresowanie adresatów tą częścią programu, jest, oprócz opisanej wyżej sytuacji na rynku budowlanym, postrzeganie PIP jako organu egzekwującego przestrzeganie prawa za pomocą sankcji karnych. Stan taki wymaga od PIP intensywnego doskonalenia form działalności prewencyjnej.**

Wyniki przeprowadzonych działań kontrolno-prewencyjnych w budownictwie wskazują na potrzebę:

- obejmowania szczególnym nadzorem tych placów budów, na których inspektorzy pracy rozpoznali duże zagrożenia, wynikające z charakteru zadania inwestycyjnego i przyjętych technologii, a także budów, na których doszło do zdarzeń wypadkowych;
- zacieśnienia współpracy z nadzorem budowlanym – organem mającym największą styczność z projektantami i inwestorami, w celu minimalizowania błędów, które – popełnione na etapie przygotowania inwestycji – mogą wpływać na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie;
- rozszerzenia akcji prewencyjno-informacyjnej i szkoleniowej. Dotychczasowe doświadczenia PIP potwierdzają duże zainteresowanie pracodawców i kierowników budów szkoleniami, przedstawiającymi przykłady skutecznego i praktycznego sposobów rozwiązywania problemów bezpieczeństwa pracy na budowach.

Promocja standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie jest bardzo mocno wspierana przez partnerów społecznych, branżowe izby budowlane, starostwa i szkoły – wymaga to jednak odpowiedniej liczby specjalistów oraz środków finansowych na tego rodzaju działalność, w tym na zaangażowanie mediów oraz inne, nowoczesne formy przekazu.

Ponadto rozważenia wymaga – wnioskowane przez pracodawców – wprowadzenie zmian legislacyjnych znoszących obowiązek uzyskiwania uprawnień operatora maszyn i urządzeń: do obsługi betoniarek oraz montażu niskich systemowych rusztowań metalowych – kolumnowych (w zakresie wszystkich typów) przeznaczonych do robót tymczasowych, ponieważ urządzenia te są stosunkowo proste w montażu.

18. Bhp przy budowie i remoncie dróg i autostrad (w tym mostów i wiaduktów)

Przeprowadzono 759 kontroli na 489 budowach mostów, wiaduktów kolejowych i autostrad, przebudowach (remontach) dróg powiatowych i krajowych

oraz węzłów komunikacyjnych. Ogółem kontrolami objęto 650 pracodawców, zatrudniających ponad 18,9 tys. pracowników, w tym 1 454 kobiety i 28 młodocianych.

Ponad połowa kontroli (52%) dotyczyła mikroprzedsiębiorstw, a 35% – podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób.

Kontrolowano sposób prowadzenia robót w pasie drogowym, w szczególności organizację prac zapewniającą bezpieczeństwo pracowników oraz ruchu pojazdów i pieszych przy ograniczonej skrajni drogi.

Budownictwo drogowe i mostowe charakteryzuje się wysokim stopniem ryzyka zawodowego i wypadkowego, ze względu na specyfikę stosowanych technologii, warunki atmosferyczne, zmienność frontu robót, prowadzenie prac na terenie otwartym, pozbawionym elementów infrastruktury technicznej. Niestety, w porównaniu do roku 2007 stan warunków i organizacji pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych nie uległ poprawie, a w zakresie niektórych zagadnień nawet się pogorszył. Nadal najwięcej nieprawidłowości dotyczyło: niewłaściwego prowadzenia prac na wysokości (brak środków ochrony zbiorowej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości stwierdzono na 61% budów) oraz niewłaściwej budowy i stanu technicznego rusztowań (68% budów), montowanych często przez osoby nieposiadające uprawnień kwalifikacyjnych.

Brak zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób postronnych stwierdzono na 30% budów (w 2007 r. na 23% budów). Zarówno pracodawcy, jak i osoby kierujące pracownikami często nie biorą pod uwagę faktu, że prowadzone roboty powodują nie tylko utrudnienia, ale i zagrożenia dla uczestników ruchu drogowego – zmotoryzowanych i pieszych.

Na co czwartej budowie, w miejscach wykonywania robót, brak było właściwych pionowych znaków drogowych lub urządzeń bezpieczeństwa ruchu. Sprzyjały temu z pewnością częste zmiany w usytuowaniu maszyn i stanowisk pracy. Niemniej jednak stwarzało to dodatkowe zagrożenie o charakterze publicznym.

Aż 216 osób obsługujących **maszyny i urządzenia budowlane** (na 23% budów) nie posiadało wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do ich obsługi. Dotyczyło to m.in. braku uprawnień do obsługi zagęszczarek i ubijaków wibracyjnych. Pracodawcy tłumaczyli, że nawet dużo bardziej skomplikowane maszyny i urządzenia nie wymagają dodatkowych uprawnień do obsługi, wystarczy tylko szkolenie stanowiskowe; wskazywali, że spełnienie wymagań prawnych w omawianym zakresie wiąże się z nakładami finansowymi, zbyt dużymi zwłaszcza dla małych firm.

Instrukcji bezpiecznego wykonywania robót nie opracowano na 35% budów, czemu towarzyszyło niewłaściwe wykonywanie prac, w tym prac szczególnie niebezpiecznych.

Brak **zabezpieczenia oraz oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych**, m.in. w pobliżu pracujących specjalistycznych maszyn i urządzeń do robót ziemnych, drogowych i budowlanych, stwierdzono na 38% budów. Pracodawcy wskazują na trudności w spełnieniu ww. wymagań przy prowadzeniu robót liniowych.

Na co czwartej budowie (27%) nie było **zaplecza higienicznosanitarnego**. W przypadku prac liniowych pracodawcy tłumaczyli się brakiem możliwości zorganizowania takich pomieszczeń na długim, rozciągniętym w terenie, placu budowy. Pracownicy byli dowożeni do pracy z siedzib firm, gdzie mieli zapewnione zaplecze socjalne.

Wiele zagrożeń i nieprawidłowości stwierdzono przy prowadzeniu **robót ziemnych**, w tym wykopów. Polegały one na braku zabezpieczenia ścian wykopów przez odpowiednie skarpowanie lub ich obudowanie, braku bezpiecznych zejść i wejść do stanowisk pracy w wykopie, a także na nieprawidłowym wydobywaniu i składowaniu urobku. **Niepokojący jest wzrost nieprawidłowości związanych z wykonywaniem zabezpieczeń pionowych ścian wykopów**. Na 59% budów wykopy nie były obudowane, nie miały rozparcia (w 2007 r. na 42% budów). Pracodawcy, bądź osoby nadzorujące prace, świadomie podejmowali to ryzyko ponieważ oszczędzano na wydatkach na bezpieczeństwo pracy.

Pogorszeniu uległo także wyposażenie pracowników w **środki ochrony indywidualnej** (30% budów). Problem dotyczył 347 pracowników, z których 106 nie miało ochron przed upadkiem z wysokości. Natomiast niestosowanie środków ochrony indywidualnej – mimo ich przydzielenia przez pracodawcę – stwierdzono na 51% budów (w 2007 r. na 38% budów), w odniesieniu do 770 pracowników, z których 159 nie stosowało zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości. Świadczy to o braku właściwego nadzoru, a także o lekceważeniu zagrożeń przez pracowników.

Wzrost skali nieprawidłowości nastąpił również w zakresie **eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych**, a zwłaszcza ich zabezpieczenia przed możliwością mechanicznych uszkodzeń (z 32% budów w 2007 r. do 41% budów w roku 2008). Przewody układane są w nieładzie, często na drogach komunikacyjnych, po których poruszają się pracownicy i odbywa się transport.

Na niezadowolający stan warunków pracy na kontrolowanych budowach mają wpływ czynniki bezpośrednio związane z samymi procesami technologicznymi i specyfiką robót drogowych i mostowych. Często na budowie jednego odcinka drogi prowadzi się równocześnie roboty rozbiórkowe, ziemne, zagęszczanie podłoża, instalacyjne, zbrojarskie, betonowe, asfaltowe.

Reasumując: **przyczyny** nieprawidłowości tkwią przede wszystkim w:

- niewłaściwym nadzorem (m.in. spowodowanym mnogością robót prowadzonych przez jednego

pracodawcę na różnych, oddalonych od siebie budowach) oraz niewłaściwej organizacji i koordynacji prac;

- krótkich terminach realizacji zadań inwestycyjnych (praca we wszystkie dni tygodnia);
- braku środków finansowych na zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na budowie (szczególnie u małych przedsiębiorców);
- wykorzystywaniu przez duże przedsiębiorstwa budowlane swojej silniejszej pozycji finansowej wobec małych firm, którym powierzają wykonywanie części prac w ramach podwykonawstwa, za mniejsze pieniądze;
- dużej rotacji pracowników, co zwiększa koszty ponoszone na profilaktyczne badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp, uprawnienia kwalifikacyjne, wyposażenie w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze;
- niechęci pracowników do przestrzegania przepisów bhp, a zwłaszcza stosowania środków ochrony indywidualnej, wynikającej z niewłaściwego przygotowania zawodowego osób trafiających do budownictwa.

W ocenie inspektorów PIP, pod względem zapewnienia prawidłowych warunków pracy lepiej wypadają duże przedsiębiorstwa budowlane, z właściwą organizacją pracy, często z wdrożonym *systemem zarządzania bezpieczeństwem*, inwestujące w nowoczesny sprzęt i technologie.

Oprócz kontroli prowadzono również **działania prewencyjne** polegające m.in. na:

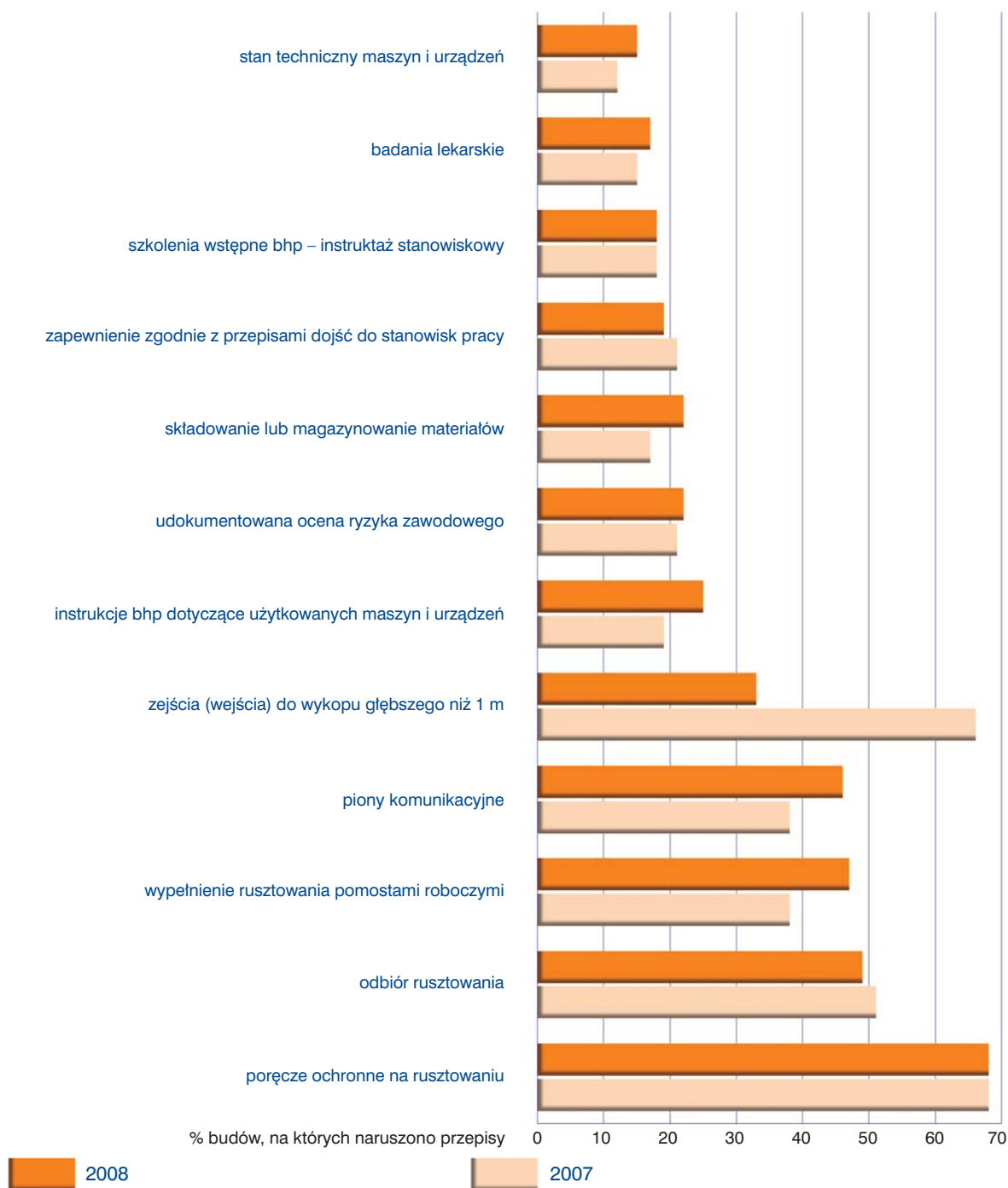
- zorganizowaniu szkoleń, seminariów dla pracodawców, koordynatorów ds. bhp, osób kierujących pracownikami z branży budowlanej, na których omawiano zagrożenia związane z wykonywaniem robót budowlanych oraz prezentowano *dobre praktyki*;
- udostępnianiu pracodawcom publikacji PIP dotyczących bezpiecznego wykonywania prac budowlanych;
- udzielaniu porad dotyczących prawidłowego wykonywania robót budowlanych.

W ramach współpracy z innymi organami nadzoru i kontroli, inspektorzy PIP kierowali pisma informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach; 5 takich pism skierowano do dozoru technicznego, 1 – do państwowego nadzoru budowlanego, 2 – do policji. W 1 przypadku zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Ze względu na wysoką skalę stwierdzonych nieprawidłowości, a także zagrożenia o charakterze publicznym, niezbędne jest:

- kontynuowanie kontroli, ze szczególnym uwzględnieniem prac na wysokości, w wykopach oraz budowy, montażu i eksploatacji rusztowań, zwłaszcza

Wykres 53. Budowa i remonty dróg i autostrad – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

cza u pracodawców, którzy uporczywie naruszają przepisy prawa pracy;

- opracowanie programów informacyjno-promocyjnych ukierunkowanych na małe firmy budowlane. Doświadczenia inspektorów pracy wskazują również na konieczność nowelizacji *przepisu* dotyczące-

go bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych (obowiązuje przepis z roku 1977, który nie ujmuje obecnie stosowanych technologii).

Ponadto rozważenia wymaga, postulowane przez pracodawców, zweryfikowanie *załącznika nr 1 do roz-*

porządzenia Ministra Gospodarki z dnia 6 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych, pod względem potrzeby uzyskiwania dodatkowych uprawnień do obsługi prostych urządzeń (np. betoniarek, pił spalinowych, zagęszczarek płytowych, młotów udarowych), a także do montażu niskich, systemowych rusztowań metalowych – kolumnowych (w zakresie wszystkich typów), przeznaczonych do robót tymczasowych, ponieważ urządzenia te są stosunkowo proste w montażu.

19. Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)

Przeprowadzono 1 766 kontroli u 1 680 pracodawców, zatrudniających ponad 33 tys. pracowników, w tym 7,5 tys. kobiet i 216 młodocianych. 71% kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających do 9 pracujących; tylko 7% kontroli dotyczyło podmiotów zatrudniających powyżej 49 pracujących.

Kontrolowano przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prowadzenia robót w miejscach ogólnodostępnych – pod kątem bezpieczeństwa osób wykonujących prace, jak też osób postronnych, w tym dzieci. **Kontrole podejmowane były na skutek telefonicznych i pisemnych zgłoszeń bądź z własnej inicjatywy inspektorów pracy.**

Większość kontroli dotyczyła wykonywania prac budowlanych w związku z rozbiórką bądź remontem budynków (w tym: montaż i demontaż rusztowań, ocieplenia budynków, prace elewacyjne i malarskie, remonty dachów), wykopami wąsko przestrzennymi (dla wodociągów, kanalizacji, instalacji elektrycznych), usuwaniem awarii sieci wodociągowej, ciepłowniczej i kanalizacyjnej, demontażem płyt azbestowych, remontami nawierzchni dróg. Zdarzały się także zagrożenia publiczne przy nieprawidłowym transporcie wewnętrznym i składowaniu materiałów w marketach, użytkowaniu urządzeń podozorowych bez decyzji dopuszczającej je do eksploatacji, wycince drzew przy drogach komunikacyjnych lub przy konserwacji rowów melioracyjnych wzdłuż pasa drogowego.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **prowadzenia prac na wysokości** – 32% wszystkich kontroli (brak lub wadliwie obarierowane stanowiska pracy oraz brak zabezpieczenia przejść i dojść do stanowisk, gdzie występowało zagrożenie upadkiem z wysokości). Przykładowo – remonty dachów wykonywane przy krawędziach przez pracowników niezabezpieczonych przed upadkiem z wysokości, przycinanie gałęzi drzew przez pracowników niezabezpieczonych przed upadkiem z wysokości. Często było to spowodowane brakiem nadzoru ze strony pracodawcy, jednoosobowo sprawującego różnorodne funkcje związane z prowadzeniem firmy (załatwianie zleceń, nadzór nad pracownikami, zaopatrzenie w materiały budowlane, itp.).

Wykres 54. Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych – naruszenia przepisów



Brak wygradzenia i oznakowania strefy niebezpiecznej w ogólnodostępnym miejscu prowadzenia prac (zagrożenie dla zdrowia lub życia ludzi) stwierdzono podczas 28% kontroli (np. przy wykonywaniu prac ziemnych, w pobliżu pracujących specjalistycznych maszyn i urządzeń do robót ziemnych, drogowych i budowlanych, przy pracy na rusztowaniach i na dachach, przy ciągach komunikacyjnych, przy przycinaniu gałęzi drzew w sąsiedztwie pasa drogowego).

Większość objętych kontrolą prac prowadzonych z rusztowań zagrażała bezpieczeństwu pracowników.

Były to bowiem nieprawidłowo zmontowane, niekompletne rusztowania (bez prawidłowych pionów komunikacyjnych i pomostów roboczych, desek krawężnikowych, z niepełnym obarierowaniem pomostów roboczych, bez siatek osłonowych przy ciągach komunikacyjnych), często montowane przez osoby nieposiadające uprawnień kwalifikacyjnych (16% kontroli). Dużo prac wykonywano z rusztowań „warszawskich”, prostych do montażu, posadowionych na bloczkach ceramicznych, europaletach, z niewypełnionymi szczelnymi pomostami roboczymi. Było to przejawem świadomego nieprzestrzegania przepisów przez pracodawców, którzy – zwłaszcza przy pracach krótkoterminowych – liczyli na to, że nie zdąży ich objąć inspektorska kontrola.

W trakcie 11% kontroli stwierdzono **niewydzierzenie i niezabezpieczenie przed dostępem osób niezatrudnionych – miejsc prac** wykonywanych na terenie ogólnodostępnym. Spowodowane to było brakiem wyobraźni ze strony wykonawców i lekceważeniem zagrożeń dla osób postronnych.

Brak lub nieprawidłowo wykonane daszki ochronne nad drogami komunikacyjnymi stwierdzono podczas 9% kontroli (np. nieprawidłowe wypełnienie daszka pokryciem, zbyt małe wymiary daszka, który ma chronić przed spadającymi przedmiotami).

Podczas kontroli ujawniono, że 71 osób obsługujących maszyny i urządzenia budowlane **nie posiadało wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do ich obsługi** (4% kontroli), m.in. uprawnień do montażu rusztowań. Pracodawcy nie znali stosownych przepisów; ponadto spełnienie wymagań prawnych w tym zakresie wiąże się z nakładami finansowymi, kosztownymi zwłaszcza dla drobnych przedsiębiorców.

Inspektorzy stwierdzili także niewyposażenie pracowników w **środki ochrony indywidualnej głowy** (9% kontroli; w odniesieniu do 590 pracowników) oraz w ochrony przed upadkiem z wysokości (8% kontroli; 402 pracowników). Ponadto stwierdzili, że 722 pracowników nie stosowało środków ochrony indywidualnej głowy, mimo że zostali w nie wyposażeni. Świadczy to o braku właściwego nadzoru, a także o lekceważeniu zagrożeń przez pracowników.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło właścicieli małych firm, którzy w celu obniżenia kosztów zatrudniali często osoby na podstawie umów cywilnoprawnych; jednocześnie nie dysponowali odpowiednim zapleczem technicznym oraz sprzętem budowlanym (używali przestarzałego sprzętu lub korzystali z urządzeń własnej konstrukcji), ponadto nie posiadali odpowiednio przygotowanej kadry technicznej sprawującej nadzór nad robotami.

W ramach współpracy z innymi organami nadzoru i kontroli, inspektorzy kierowali pisma informujące o naruszeniach przepisów bhp: 18 do organów dozoru technicznego, 1 do Państwowej Inspekcji Sanitarnej, 3 do Inspekcji Ochrony Środowiska, 29 do Nadzoru Budowlanego. W 7 przypadkach powiadomiono policję, a w 4 – prokuraturę.

Ponadto prowadzono **działania prewencyjne** polegające w szczególności na:

- zorganizowaniu szkoleń dla pracodawców i osób kierujących pracownikami z branży budowlanej, na których omawiano zagadnienia dotyczące zagrożeń związanych z wykonywaniem robót budowlanych oraz prezentowano *dobre praktyki*;
- udostępnieniu pracodawcom publikacji PIP dotyczących bezpiecznego wykonywania prac budowlanych;
- udzielaniu porad dotyczących bhp przy wykonywaniu robót budowlanych, w tym w miejscach ogólnodostępnych.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to przede wszystkim:

- niewłaściwa organizacja pracy wynikająca z niewiedzy bądź ograniczonych środków finansowych (w tym również ze względu na wysokie koszty związane ze znaczną rotacją pracowników, szczególnie w małych firmach);
- krótkie terminy realizacji prac, zwłaszcza tych o charakterze remontowym (pośpiech);
- lekceważenie zagrożeń i niechęć pracowników do przestrzegania przepisów bhp (zwłaszcza stosowania środków ochrony indywidualnej), tolerowanie przez nadzór nieprzestrzegania przepisów bhp;
- zatrudnianie osób przypadkowych – bez kwalifikacji i bez doświadczenia;
- świadome podejmowanie ryzykownych decyzji przez pracodawców w nadziei, że krótkotrwałość prac pozwoli uniknąć kontroli organów nadzoru.

W związku ze znaczną skalą stwierdzonych naruszeń oraz zagrożeniami zarówno dla pracowników, jak i osób postronnych kontrole prac w miejscach ogólnodostępnych będą kontynuowane, ze szczególnym uwzględnieniem prac na wysokości, w wykopach oraz montażu i eksploatacji rusztowań, zwłaszcza w małych firmach. Szczególnym monitoringiem obejmo-

wane będą roboty wykonywane na terenach ogólnodostępnych w pobliżu placówek szkolnych lub miejsc przebywania dzieci i młodzieży. Zacieśniona zostanie współpraca w tym zakresie z policją i strażą miejską.

Pomocna będzie ponadto realizacja programów informacyjno-promocyjnych dot. powyższej problematyki, adresowanych do właścicieli małych firm.

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

Przeprowadzono 257 kontroli w 223 zakładach. Wśród kontrolowanych ponad 70% stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające od 1 do 9 osób).

Bezpośrednio przy wykonywaniu prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest pracowało 927 pracowników kontrolowanych firm (w tym 7 kobiet). W miarę ciągłą działalność związaną z usuwaniem tych wyrobów prowadziły 42 zakłady, w tym 17 specjalistycznych. Natomiast pozostałych 181 zakładów usuwaniem wyrobów zawierających azbest zajmowało się sporadycznie. Dla ich pracowników tego rodzaju prace miały charakter przypadkowy. Nie dziwi więc, że w tej grupie wykonawców stwierdzono największą skalę nieprawidłowości. Natomiast zakłady specjalistyczne, o długim stażu i doświadczeniu, praktycznie nie naruszają przepisów prawa w omawianym zakresie.

Jak wynika z przeprowadzonych kontroli, poziom nieprawidłowości – w stosunku do roku poprzedniego – prawie we wszystkich kontrolowanych zagadnieniach uległ **pogorszeniu**. Dotyczy to zwłaszcza tak ważnych kwestii jak postępowanie z odpadami, znakowanie stref niebezpiecznych czy sporządzanie planu pracy. Warto dodać, że **co czwarty wykonawca lekceważy możliwość wtórnego pylenia odpadów podczas ich usuwania**. Dlatego nie zrasza ich wodą czy też innym odpowiednim środkiem, uzasadniając to znacznym zwiększeniem ciężaru odpadu. W rzeczywistości ww. „zwiększenie ciężaru” wynosi jedynie 2–3%, a – jak wykazują badania – nawilżanie odpadów powoduje zmniejszenie wtórnego pylenia o co najmniej 90%.

Brak planów pracy stwierdzony u 34% wykonawców, jak również - wielokrotnie ujawniane – formalne posiadanie „uniwersalnego” planu prac przez wykonawców oraz brak oceny ryzyka (27%) świadczą o słabej organizacji i niewłaściwym przygotowaniu do samego procesu usuwania tych wyrobów.

Przyczyny naruszeń prawa

- względy ekonomiczne wynikające z wysokiej konkurencji i sporadyczności zleceń, co powoduje „nieopłacalność” inwestowania zarówno w wyposażenie techniczne, jak i ochronne;

- niski poziom szkoleń pracowników, często zatrudnianych sezonowo lub na podstawie umów cywilnoprawnych;
- lekceważenie zagrożeń, zarówno zdrowotnych jak i wypadkowych;
- mnogość przepisów prawa, sprzyjająca ich nieznamomości (ponad 30 różnych aktów prawnych);
- duże tempo prac (wynikające również z chęci uniknięcia kontroli).

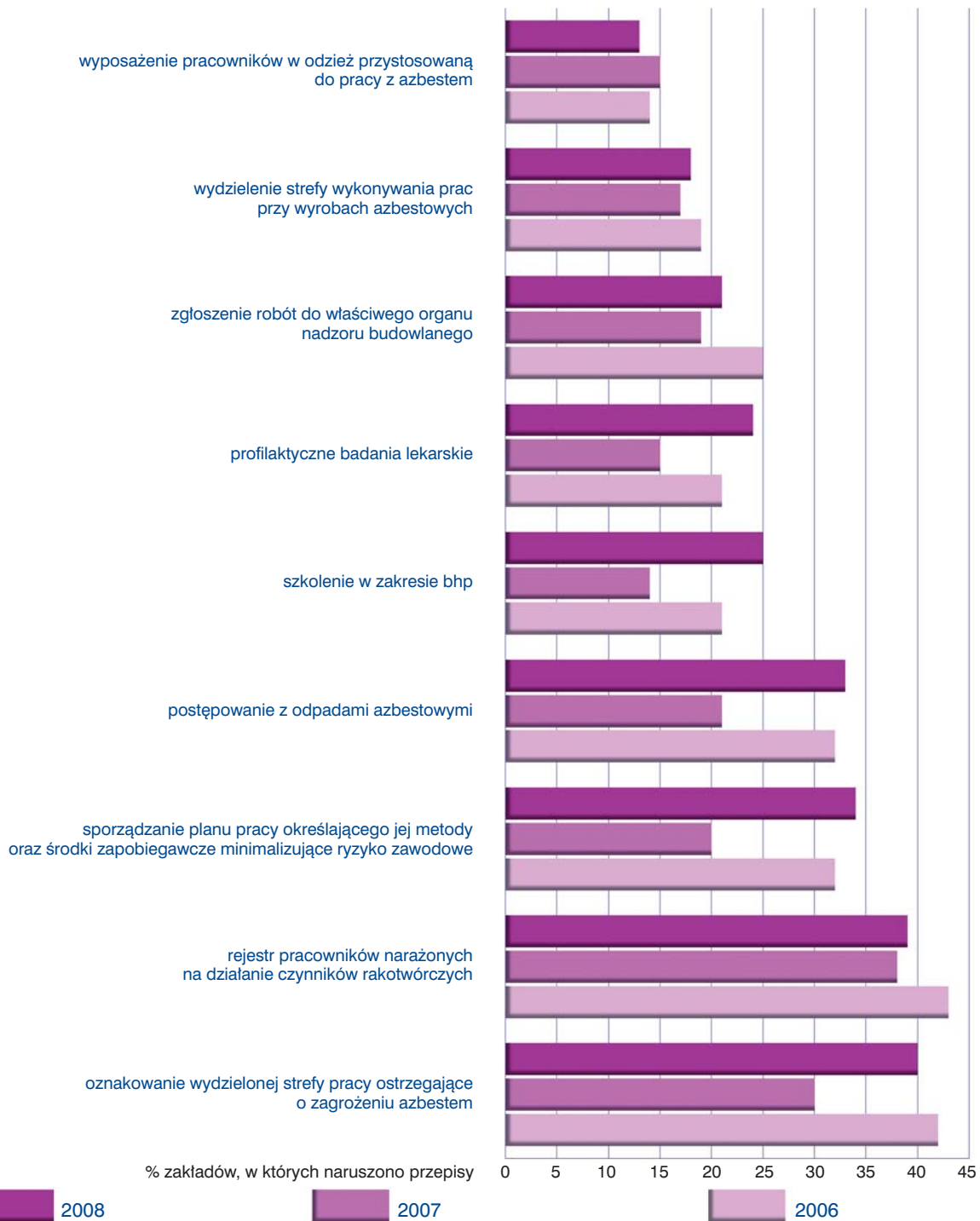
Oprócz kontroli, inspektorzy pracy prowadzili różnorodne **działania prewencyjne**:

- udzielili w kontrolowanych firmach 112 porad prawnych i 215 porad technicznych;
- skierowali 6 pism do powiatowych inspektoratów nadzoru budowlanego;
- propagowali (podczas kontroli, wystaw, targów, lokalnych festynów, spotkań z rolnikami i samorządami, w tym z przedstawicielami urzędów gmin poszkodowanych przez huragan) *dobre praktyki* usuwania wyrobów zawierających azbest, przekazując również ulotki („Uwaga azbest – ważne informacje dla rolników”) oraz podręczniki („Azbest – podręcznik dobrych praktyk”);
- zorganizowali, wspólnie z innymi podmiotami, 3 seminaria popularyzujące dobre praktyki – dla pracodawców, służb bhp, przedstawicieli samorządów i zakładów gospodarki komunalnej zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest;
- inicjowali współpracę ze starostwami, wojewódzkimi stacjami sanitarno-epidemiologicznymi, jak również z powiatowymi inspektoratami nadzoru budowlanego w celu prowadzenia wspólnych kontroli.

Ze względu na zintensyfikowanie prac polegających na usuwaniu wyrobów zawierających azbest, w ramach realizacji *Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu* oraz wysoką skalę stwierdzonych nieprawidłowości i zagrożeń, PIP prowadzić będzie w tym obszarze systematyczne kontrole. Konieczne jest również:

- rozwijanie działań prewencyjno-informacyjnych w zakresie postępowania z azbestem, zwłaszcza wśród rolników i mieszkańców małych miejscowości;
- opracowanie i wydanie poradnika – broszury *dobrych praktyk* w zakresie usuwania wyrobów azbestowo-cementowych. Z wnioskiem w tej sprawie Główny Inspektor Pracy wystąpił do Ministra Gospodarki – wykonawcy *Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu*;
- utworzenie w każdym województwie certyfikowanej jednostki szkoleniowej dla pracodawców, w ramach *Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu*. Z wnioskiem w tej sprawie Główny Inspektor Pracy wystąpił do Ministra Gospodarki.

Wykres 55. Usuwanie azbestu – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

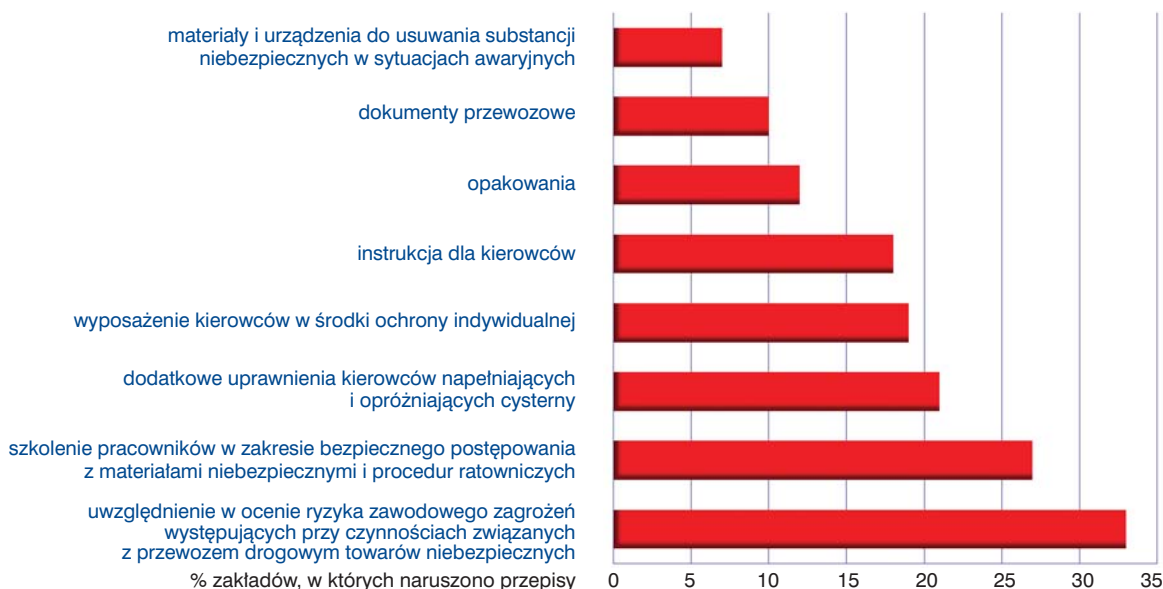
21. Kontrole przestrzegania przez pracodawców wymagań związanych z bezpieczeństwem przewozu drogowego towarów niebezpiecznych

Skontrolowano 173 pracodawców, u których zatrudnionych było ponad 13 tys. osób. Byli to nadawcy lub odbiorcy towarów niebezpiecznych, takich jak: gazy techniczne, materiały ciekłe zapalne (olej napędowy i opałowy), żrące (kwasy, ługi), mieszaniny gazowych węglowodorów. Niektórzy z nadawców zajmowali się także przewozem lub byli równocześnie odbiorcami niebezpiecznych chemikaliów. Kontrole ukierunkowano na ocenę wypełniania przez pracodawców – odpowiedzialnych za przygotowanie chemikaliów do transportu – wymagań związanych z przewozem drogowym towarów niebezpiecznych.

Wyniki kontroli wskazują, że część pracodawców nie uwzględniła w **ocenie ryzyka** zawodowego wszystkich zagrożeń występujących przy pracach związanych z przewozem drogowym towarów nie-

bezpiecznych (33%). Konsekwencją było m.in. nieokreślenie prac szczególnie niebezpiecznych i nieokreślenie podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu takich prac. Także nie wszyscy pracodawcy zapewnili szkolenia w zakresie bezpiecznego postępowania z materiałami niebezpiecznymi i procedur ratowniczych (27%). Nieprawidłowość ta dotyczyła 18% pracowników wykonujących takie czynności, jak: przygotowanie do transportu sztuk przesyłki (pojemniki, opakowania zbiorcze, naczynia do gazów) lub nadzorowanie napełniania cystern. **Brak wiedzy o zakresie odpowiedzialności i obowiązkach, stosownie do wykonywanych czynności, wpływa bezpośrednio na bezpieczeństwo transportu materiałów niebezpiecznych**, ponieważ generuje nowe nieprawidłowości, m.in. brak właściwych dokumentów przewozowych, brak lub nieprawidłowe instrukcje bezpieczeństwa dla kierowcy, załadunek substancji niebezpiecznych do opakowań, które powinny być wycofane z użytku lub do opakowań wtórnych bez ich sprawdzenia.

Wykres 56. Przewóz drogowy towarów niebezpiecznych – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Nadawcy niebezpiecznych chemikaliów raczej wywiązują się z obowiązku wydawania zgodnych z aktualnymi wymaganiami **dokumentów przewozowych**. Nieprawidłowości w tym zakresie (m.in. brak numeru identyfikującego materiał niebezpieczny, adresu odbiorcy) dotyczyły około 9% kontrolowanych dokumentów. Na przestrzeni ostatnich lat nastąpiła znacząca poprawa w tym zakresie (w 2002 r. nieprawidłowych dokumentów było aż 65%).

Znacząco zmniejszył się także odsetek nieprawidłowości dotyczących nowych **opakowań** stosowa-

nych do przewozu drogowego towarów niebezpiecznych. Uchybienia w zakresie oznakowania ich kodem literowo-cyfrowym stwierdzono u 11% nadawców. Popelniali oni też inne błędy w oznakowaniu opakowań, jak: np. brak numeru rozpoznawczego czy nalepek ostrzegawczych (nieprawidłowości dotyczyły około 12% ocenianych opakowań z chemikaliami). Sporadycznie pracodawcy przechowują niebezpieczne chemikalia w opakowaniach, które ze względu na przekroczony termin powinny być wycofane z użytkowania (5%).

Niewyznaczenie **doradcy** ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych ujawniono w 7% kontrolowanych zakładów, głównie będących odbiorcami materiałów niebezpiecznych.

Wyraźnie rysująca się na przestrzeni ostatnich lat tendencja zmniejszania się nieprawidłowości w przygotowaniu do przewozu towarów niebezpiecznych (dokumentacja, opakowania i ich oznakowanie) jest **efektem m. in. systematycznych kontroli Państwowej Inspekcji Pracy** na terenie przedsiębiorstw posiadających towary niebezpieczne, kontroli Inspekcji Transportu Drogowego na drogach, a także wprowadzenia obowiązku nadzoru wewnętrznego, tj. doradcy ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych.

Pracodawcy, tłumacząc **przyczyny** występujących nadal nieprawidłowości, wskazują na zbyt dużo formalnych wymagań dotyczących sporządzania i prowadzenia różnego rodzaju dokumentacji, w tym także w zakresie oceny ryzyka zawodowego kierowców i innych osób zaangażowanych w przewóz towarów niebezpiecznych.

W ocenie inspektorów pracy, nieprawidłowości istotne ze względu na ich skalę nie dotyczą ściśle wymagań *przepisów ADR*, lecz mają związek z wymaganiami wynikającymi z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawcy nie potrafią połączyć wymogów bezpieczeństwa wynikających z *przepisów ADR* i przepisów bhp.

W celu dalszego eliminowania występujących zagrożeń, PIP kontynuować będzie kontrole odbiorców substancji niebezpiecznych i przestrzeganie wymagań w zakresie opakowań wtórnych stosowanych do pakowania substancji niebezpiecznych.

Nadal prowadzona będzie współpraca z Inspekcją Transportu Drogowego, polegająca na stałym, wzajemnym informowaniu się o istotnych stwierdzonych nieprawidłowościach dotyczących nadawców i przewoźników towarów niebezpiecznych.

22. Przestrzeganie przepisów bhp oraz prawnej ochrony pracy w gospodarstwach rolnych zatrudniających pracowników

Przeprowadzono 411 kontroli w 401 gospodarstwach rolnych. Wśród kontrolowanych dominowały gospodarstwa o zatrudnieniu nieprzekraczającym 20 pracowników (316 gospodarstw). W 77 gospodarstwach zatrudnienie kształtowało się w przedziale od 21 do 100, a w 8 – powyżej 100 pracowników. Łączne zatrudnienie w tych gospodarstwach wynosiło 6,9 tys. pracowników, w tym 2,5 tys. kobiet i 33 pracowników młodocianych. Ponad połowę kontrolowanych stanowiły gospodarstwa o mieszanym profilu produkcji, prowadzące hodowlę zwierząt oraz uprawę roślin (55%).

Z produkcji zwierzęcej utrzymywało się 10% gospodarstw. Były to przeważnie fermy drobiu, gospodarstwa prowadzące chów trzody chlewnej czy bydła i szczątkową uprawę roślin na potrzeby własne. W pozostałych gospodarstwach dominowała produkcja roślinna. Około 19% kontroli przeprowadzono w okresie prac żniwnych, 31% – w okresie innych sezonowych prac polowych, a w odniesieniu do 26% gospodarstw kontrole ukierunkowane były na ocenę stanu bhp w produkcji zwierzęcej.

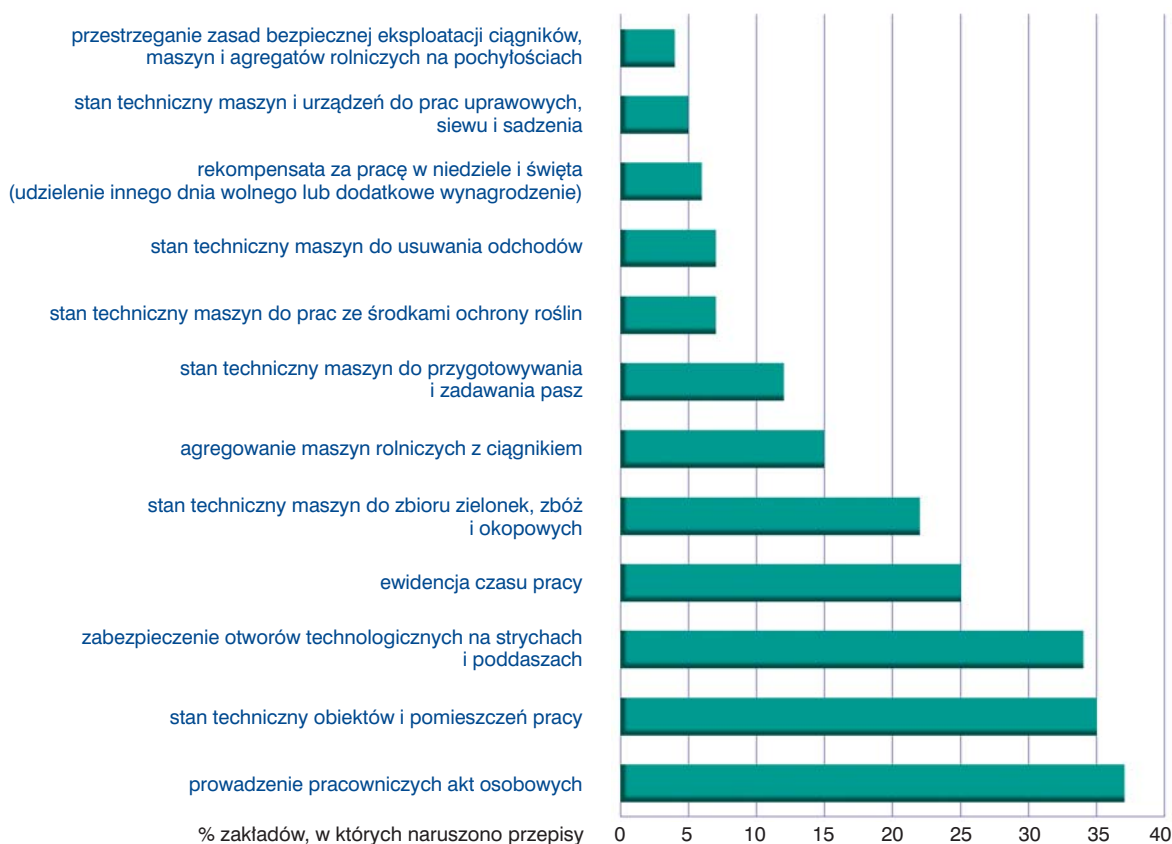
U co trzeciego kontrolowanego pracodawcy stwierdzono niewłaściwy stan techniczny obiektów gospodarskich i pomieszczeń pracy. Nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim dachów, ścian i podłóg oraz otworów budowlanych. Warto zaznaczyć, że generalnie stan techniczny użytkowanych obiektów i pomieszczeń pracy był lepszy niż w gospodarstwach kontrolowanych w latach poprzednich (w roku 2007 nieprawidłowości te dotyczyły 40%, kontrolowanych gospodarstw, w 2006 r. – 51%). Jest to wynik stopniowych remontów i modernizacji, jakim poddaje się obiekty niezbędne do prowadzonej działalności, głównie budynki inwentarskie.

Natomiast budynki nieużytkowane, zwłaszcza w gospodarstwach dzierżawionych, nadal niereмонтowane, popadają w ruinę, stanowiąc potencjalne źródło katastrof budowlanych i zagrożeń, np. dla przebywających tam dzieci.

W dalszym ciągu nie przywiązuje się wagi do właściwych zabezpieczeń otworów zrzutowych i wejściowych na strychy i poddasza. Zaniedbania w tym zakresie stwierdzono w 35% gospodarstw (w roku 2007 – w 31%). W co szóstym gospodarstwie nie zapewniono odpowiedniego stanu technicznego dróg, przejść i ramp, co stwarzało zagrożenia upadkiem osób. **W 30% kontrolowanych gospodarstw nie podjęto żadnych działań, aby ograniczyć zagrożenia wynikające z zastosowania płyt azbestocementowych (eternitu) na pokrycia dachowe** (problem dotyczył 263 obiektów budowlanych, na 983 sprawdzone). Uchybienia w zakresie stanu i wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych wystąpiły w 27% gospodarstw (30% w roku 2007); brak pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych stwierdzono u 9% kontrolowanych pracodawców (10% rok wcześniej).

Ponadto w 22% gospodarstw (26% w 2007 r.) ujawniono **nieskuteczną ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym**. U 15 pracodawców stwierdzono brak zabezpieczenia 59 urządzeń i instalacji przed pożarem oraz wybuchem pyłów roślinnych. W 62 gospodarstwach użytkowano 223 obiekty budowlane nieposiadające wymaganej ochrony odgromowej. Nieprawidłowy stan instalacji oświetleniowej dotyczył 123 obiektów użytkowanych w 71 gospodarstwach.

Wykres 57. Gospodarstwa rolne – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Generalnie dużo korzystniej kształtują się wyniki kontroli w zakresie stanu technicznego maszyn użytkowanych w produkcji i transporcie rolniczym. Eksploatację sprzętu do prac uprawowych, siewu i sadzenia – w nieodpowiednim stanie technicznym – stwierdzono tylko w 9 gospodarstwach (na 167 kontrolowanych), sprzętu do stosowania środków ochrony roślin – w 14 (na 190 gospodarstw), urządzeń do usuwania odchodów zwierzęcych – w 12 gospodarstwach (spośród 157 skontrolowanych), maszyn do przygotowywania i zadawania pasz – w 19 gospodarstwach (na 157 kontrolowanych); najczęściej zaś (w co piątym gospodarstwie) stwierdzano niewłaściwy stan techniczny maszyn i urządzeń do zbioru zielonek, zbóż i roślin okopowych. Użytkowanie maszyn niespełniających wymagań zasadniczych stwierdzono w 2% gospodarstw i dotyczyło to jedynie 7 spośród 1 041 sprawdzonych urządzeń.

Na poziomie zbliżonym do roku poprzedniego (w ok. 15% gospodarstw) występowały nieprawidłowości polegające na **niebezpiecznym agregowaniu maszyn z ciągnikiem rolniczym** oraz eksploataowaniu ciągników w niewłaściwym stanie technicznym (6% ogólnej liczby ciągników eksploatowanych w tych gospodarstwach).

Niezadawalający stan techniczny innych środków transportu rolniczego stwierdzono u 19% pracodawców (21% w roku 2007) i dotyczyło to 9% użytkowanych. W co czwartym gospodarstwie eksploatowano importowane maszyny nieposiadające instrukcji obsługi w języku polskim. Niepokojący jest wzrost – z 37% w 2007 r. do 55% w 2008 r. – odsetka gospodarstw, w których stwierdzono eksploatację wałów przegubowo-teleskopowych bez pełnowartościowych osłon (151 na 871 wałów sprawdzonych podczas kontroli). W 38 gospodarstwach stwierdzono 42 przypadki nieprawidłowego agregowania zestawów roboczych, a w 3 zakładach – nieprzestrzeganie zasad bezpiecznej eksploatacji 4 ciągników i agregatów rolniczych na pochyłościach.

W trakcie kontroli zwracano również uwagę na **ręczne przemieszczanie ciężarów**, w kontekście narażenia na schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego pracowników rolnictwa. W kontrolowanych gospodarstwach ręczne prace transportowe prowadzono sporadycznie, głównie podczas prac porządkowych, remontowo-budowlanych i warsztatowych (częściej wykonywane były w gospodarstwach ogrodniczych i sadowniczych przy zbiorze warzyw i owoców). Malejący udział ręcznych prac transportowych w rolnictwie

ma podłoże przede wszystkim ekonomiczne. Przy rosnących kosztach pracy pracodawcom bardziej opłaca się inwestować w rozwiązania organizacyjno-techniczne ograniczające do niezbędnego minimum udział ludzi. Powszechnie stosowane są obecnie niskopodłogowe przyczepy rolnicze, platformowe i podnośnikowe wózki z własnym napędem, mechaniczne przenośniki taśmowe, ślimakowe i pneumatyczne czy ładowacze mechaniczne i żurawki samochodowe. Nie bez znaczenia są też trudności z pozyskaniem pracowników chętnych do wykonywania tych uciążliwych, a przy tym nisko opłacanych prac.

Z tych względów stosunkowo rzadko stwierdzano nieprzestrzeganie przepisów bhp przy ręcznych pracach transportowych. Ujawniono, że 11 pracodawców nie wprowadziło żadnych rozwiązań techniczno-organizacyjnych zmierzających do eliminacji ww. prac, a w 14 gospodarstwach nie wyposażono pracowników w sprzęt pomocniczy pomagający zmniejszyć uciążliwość i zagrożenia przy ręcznych pracach transportowych. Natomiast w połowie kontrolowanych gospodarstw nie uwzględniano w programach szkoleń z zakresu bhp zagadnień bezpiecznego wykonywania ręcznych prac transportowych oraz pominięto te kwestie w ocenie ryzyka zawodowego.

Niewłaściwą organizację prac przy **magazynowaniu i składowaniu** ujawniono w 23% gospodarstw (w 2007 r. w 19% gospodarstw); u 14% pracodawców (w 2007 r. – u 12%) magazyny nie były przystosowane do rodzaju składowanych materiałów, zaś w 6% gospodarstw występowały uchybienia w magazynowaniu środków ochrony roślin (w roku 2007 zaniedbania w zakresie magazynowania i składowania środków ochrony roślin stwierdzono w co piątym gospodarstwie).

Analiza wyników kontroli wskazuje, że pewnej poprawie uległa sytuacja w zakresie **przygotowania pracowników do pracy**, jakkolwiek nieprawidłowości w tym względzie występują nadal u znacznej liczby pracodawców. Zaniedbania w poddawaniu pracowników szkoleniom w zakresie bhp stwierdzono u 31% pracodawców (w roku 2007 – 49%), a dotyczyły one 623 pracowników. Wstępnym badaniom lekarskim nie poddano 200 pracowników zatrudnionych u 19% pracodawców. Natomiast nieterminowe prowadzenie okresowych badań lekarskich dotyczyło 188 pracowników w 20% kontrolowanych gospodarstw (w roku 2007 brak wstępnych lub okresowych badań stwierdzono w co czwartym gospodarstwie).

Najwięcej nieprawidłowości z zakresu **prawnej ochrony pracy** dotyczyło prowadzenia akt osobowych pracowników. W co trzecim gospodarstwie akta te nie były prowadzone prawidłowo (zaś w 8 gospodarstwach nie prowadzono ich w ogóle). Dość liczne nieprawidłowości dotyczyły **ewidencji czasu pracy** (brak ewidencji czasu pracy stwierdzono u 10% kontrolowanych pracodawców, a nieprawidłową ewidencję – u 15%). Inne naruszenia przepisów stwierdzano znacznie rzadziej. I tak np. przekrocze-

nie dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym ujawniono w 26 gospodarstwach w odniesieniu do 141 pracowników; w 8 gospodarstwach stwierdzono niewypłacenie 113 pracownikom wynagrodzenia za pracę w łącznej kwocie 87,4 tys. zł, a w 10 – nieterminową wypłatę wynagrodzeń 86 pracownikom w łącznej kwocie 109,1 tys. zł. W 13 gospodarstwach nie potwierdzono na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków 32 pracownikom, a w 6 – charakter pracy świadczony przez 8 pracowników nie był zgodny z rodzajem umowy (umowa zlecenia zamiast umowy o pracę).

W ocenie inspektorów pracy **przyczynami** ujawnionych nieprawidłowości są:

- dążenie do obniżenia kosztów pracy poprzez ograniczanie zbędnych – zdaniem pracodawców – wydatków na bezpieczeństwo i higienę pracy;
- niewłaściwe podejście większości pracodawców do istotnych obowiązków w zakresie bhp wyrażające się dążeniem do tylko formalnego ich udokumentowania (np. szkoleń w dziedzinie bhp, oceny ryzyka), bez dołożenia starań by ich realizacja była poprawna;
- lekceważenie przepisów przez pracodawców (a także przez pracowników, m.in. z powodu niewłaściwie przygotowanych i przeprowadzanych szkoleń z zakresu bhp);
- niska świadomość większości pracodawców i pracowników rolnictwa w kwestii zagrożeń związanych z występowaniem azbestu.

Ustalenia inspektorów wskazują, że niezależnie od formy własności kontrolowanych gospodarstw, w znacznej ich części występują nadal istotne zagrożenia zawodowe i naruszenia przepisów prawa. Kontrolowani pracodawcy rolni często formułowali opinię, że *nakłady na ochronę pracy pogarszają opłacalność prowadzonej działalności gospodarczej nie wpływając w sposób istotny na poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy*. W tej sytuacji, obok kontynuowania kontroli, niezbędne są działania mające na celu zmianę opisaną mentalności, w tym zwłaszcza:

- aktywizacja współpracy z agendami terenowymi Agencji Nieruchomości Rolnych, Związku Federacji Pracodawców, Dzierżawców i Właścicieli Rolnych oraz rolniczych związków zawodowych;
- organizacja seminariów i konferencji – we współpracy z wymienionymi instytucjami – na tematy dotyczące programów szkoleń z zakresu bhp, oceny ryzyka zawodowego, likwidacji odpadów azbestowych w gospodarstwach rolnych, ograniczenia narażenia na schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego pracowników rolnictwa;
- uaktywnienie instruktorów doradztwa rolniczego w działaniach szkoleniowo-instruktażowych dot. bhp, adresowanych do właścicieli i pracodawców rolnych;

- promocja wiedzy o zagrożeniach zawodowych i metodach ich likwidacji wśród pracodawców rolnych i pracowników rolnictwa przez kontynuację konkursów: „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej” i „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”;
- współpraca z lokalnymi władzami samorządowymi w celu bezpiecznej likwidacji dachowych pokryć azbestowych.

23. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy pozyskiwaniu drewna i innych pracach z zakresu gospodarki leśnej

Przeprowadzono 452 kontrole 442 zakładów usług leśnych (zul) oraz 10 nadleśnictw. Łączne zatrudnienie w kontrolowanych zakładach wynosiło ponad 3,6 tys. pracowników, w tym 434 kobiety. Wśród kontrolowanych, ponad połowę (58%) stanowiły firmy o zatrudnieniu do 5 pracowników, a 26% – o zatrudnieniu od 6 do 10 pracowników.

Jak wynika z ustaleń inspektorów, 28% pracodawców nie dokonało **oceny ryzyka** zawodowego na 344 stanowiskach pracy (spośród 1 340 objętych kontrolą). Kolejnych 24% nie poinformowało pracowników o ryzyku zawodowym (na 380 stanowiskach pracy, tj. 13% objętych kontrolą).

Nadal stwierdza się zaniedbania w zakresie przygotowania pracowników do pracy, jakkolwiek sytuacja w tym zakresie ulega poprawie. Szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp nie odbyło 261 (10% objętych kontrolą) pracowników zatrudnionych u 83 pracodawców. Uchybienia w zakresie szkoleń okresowych dotyczyły 58 (16%) pracowników. Należy zaznaczyć, że 18% pracodawców nie posiadało aktualnych szkoleń (w roku 2007 – 22%). Wstępnym badaniom lekarskim nie poddano 125 (5%) pracowników zatrudnionych u 56 (8%) pracodawców. Zwraca uwagę wciąż wysoki (78%) odsetek pracodawców, którzy nie poddali pracowników (łącznie 1 710 osób) badaniom przesiewowym w kierunku boreliozy oraz nie zapewnili im szczepień ochronnych przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgu i opon mózgowych (dot. 1 767 pracowników).

Zaniedbania w zakresie wyposażania pracowników w **środki ochrony indywidualnej** ujawniono u co piątego pracodawcy (w odniesieniu do 158 pracowników). Nieprawidłowości dotyczyły zarówno niewydania pełnego asortymentu środków ochrony indywidualnej, nieustalenia tabel przydziału tych środków, jak i używania środków ochrony indywidualnej przeterminowanych czy uszkodzonych. Inspektorzy PIP stwierdzili, że 152 pracowników – zatrudnionych przez 75 pracodawców (17% kontrolowanych) – nie stosowało tych środków, przede wszystkim spodni z wkładką przeciwprzeięcio-

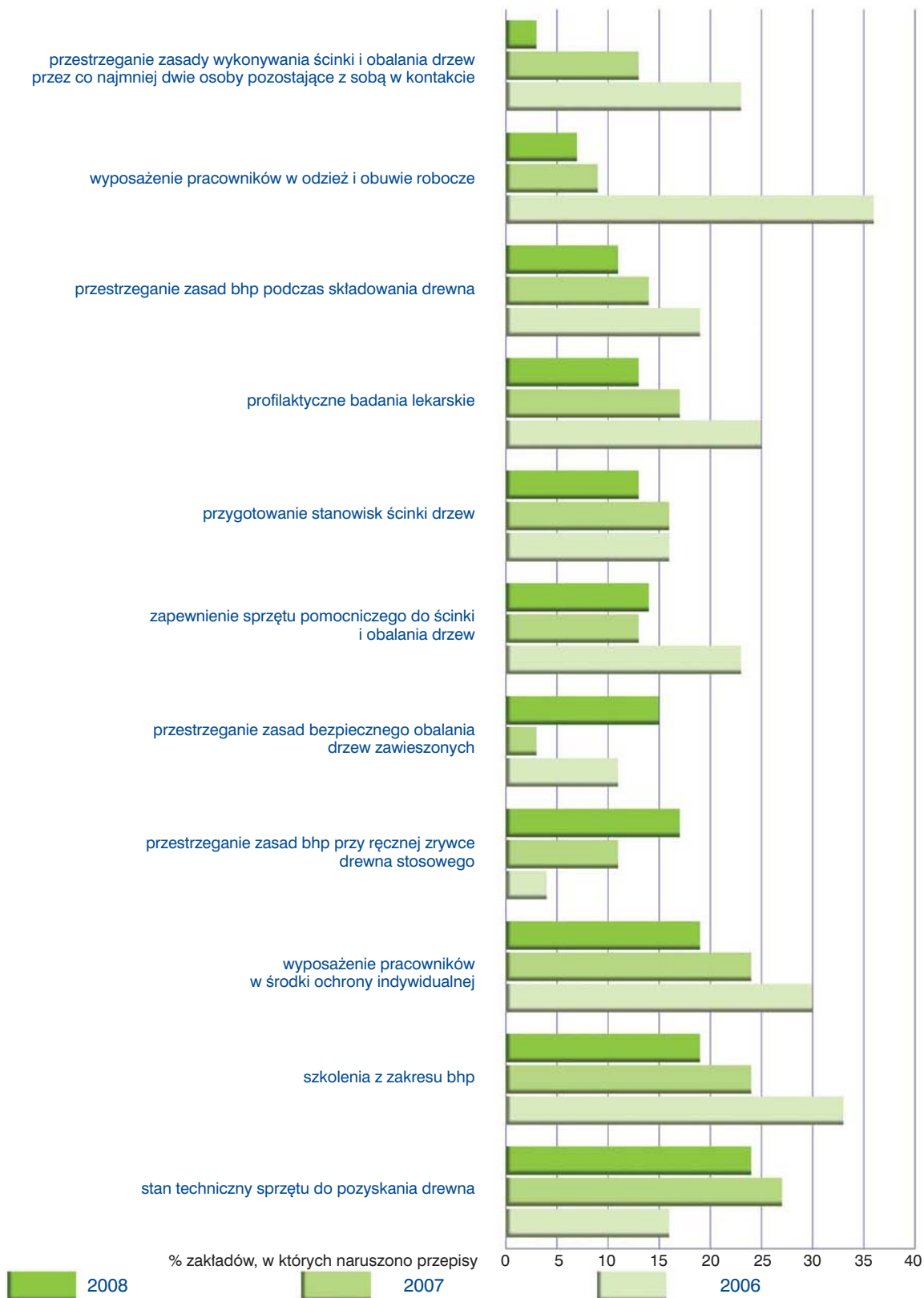
wą. Ponadto – 7% pracodawców nie zapewniło 59 pracownikom odzieży i obuwia roboczego, a 21% – posiłków regeneracyjnych i napoi dla 476 pracowników. W ww. kwestiach również jednak zauważono pewną poprawę w odniesieniu do lat poprzednich.

Poprawa dotyczy także stanu technicznego pilarek użytkowanych przez pracowników. W roku sprawozdawczym inspektorzy stwierdzili nieodpowiedni stan techniczny 77 pilarek, czyli 9% spośród objętych kontrolą (w 2007 r. – 14%). Nieprawidłowości polegały przede wszystkim na niesprawności elementów mających wpływ na bezpieczeństwo eksploatacji pilarek, np. brak lub uszkodzenie hamulców bezpieczeństwa, chwytaczy łańcucha pilarki, rozruszników, czy niewyregulowanie biegu jałowego pilarki.

Na 71 stanowiskach pracy (10% objętych kontrolą) nie zapewniono **sprzętu pomocniczego do ścinki** (jak kliny, tyczki kierunkowe, obracaki, ściągacze linowe), co stwarzało poważne zagrożenia podczas obalania drzew, zwłaszcza zawieszonych oraz wiatrowałów i śniegotomów. **Niewłaściwą technikę ścinki** stosowano na blisko 1/3 stanowisk (w 263 przypadkach). Uchybienia dotyczyły przede wszystkim niewłaściwych proporcji rzazów ścinających i podcinających, braku rzazu podcinającego, braku progu lub zawiasy, a zatem okoliczności grożących w skrajnych przypadkach niekontrolowanym kierunkiem upadku obalanych drzew i przygnieceniem pilarza. Rzadziej, w porównaniu do lat wcześniejszych, stwierdzano przypadki prowadzenia ścinki drzew w pojedynkę (15 stanowisk pracy), przebywania osób nieuprawnionych w strefie zagrożenia na działkach roboczych (5 przypadków), niedozwolonych sposobów obalania drzew zawieszonych (16 przypadków). Zasad bezpieczeństwa pracy podczas okrzyszowania drzew nie przestrzegało 11 pracowników zatrudnionych u 8 pracodawców (w 2007 r. dotyczyło to 19 pracowników zatrudnionych w 15 zakładach usług leśnych).

Jednocześnie odnotowano w roku sprawozdawczym (w stosunku do roku poprzedniego) **wzrost skali nieprzestrzegania przepisów bhp przy ręcznej zrywce drewna** (z 11% kontrolowanych zakładów usług leśnych w 2007 r. do 17% w roku 2008). Problemem jest zwłaszcza ręczne przemieszczanie wałków drewna stosowego o masie przekraczającej często kilkakrotnie dopuszczalne normy dźwigania i niewprowadzanie rozwiązań technicznych eliminujących taką zrywkę. **Nadal wysoki jest odsetek ciągników rolniczych niewystarczająco przygotowanych do funkcji ciągników zrywkowych.** Dotyczy to braku wciągarek, osiatkowania ochronnego stanowiska operatora, kabin bezpiecznych lub ram ochronnych (16% użytkowanych ciągników objętych kontrolą) oraz niewłaściwego stanu technicznego podzespołów mających wpływ na bezpieczeństwo eksploatacji (11% ciągników).

Wykres 58. Pozyskiwanie drewna – naruszenia przepisów



Zródło: dane PIP.

W mniejszej skali niż w latach poprzednich stwierdzano natomiast uchybienia dot. magazynowania drewna na **składnicach leśnych**. Niewłaściwe legarowanie, sortowanie czy układanie kłód i dłużyc miało miejsce w przypadku 59 mygieł, zaś niewłaściwa lokalizacja mygieł i stosów drewna krótkiego oraz niezabezpieczenie ich przed możliwością przypadkowego roztoczenia zdarzały się sporadycznie.

W ocenie inspektorów pracy podstawowymi **przyczynami** nieprawidłowości są:

- niezadawalająca sytuacja ekonomiczna większości prywatnych firm leśnych, mająca źródło w niskich stawkach za usługi świadczone na rzecz nadleśnictw, przy zwiększających się kosztach (wynagrodzenia, zakup sprzętu, wzrost kosztów paliw w pierwszej połowie roku);
- niedostateczne przygotowanie zawodowe, na skutek migracji zarobkowej najbardziej wykwalifikowanych i doświadczonych robotników leśnych;
- niedostateczny poziom wiedzy pracodawców nt. bhp, zwłaszcza właścicieli niewielkich zakładów usług leśnych;
- mało skuteczny nadzór nad prowadzonymi pracami, ze względu na niezatrudnianie pracowników nadzoru średniego szczebla i brak w zulach właściwie funkcjonujących służb bhp.

Oprócz kontroli, inspektorzy pracy podejmowali w omawianym obszarze **działania prewencyjne**. Przy współpracy z nadleśnictwami zorganizowano 35 narad pokontrolnych oraz 2 seminaria na temat bhp przy pracach leśnych. W spotkaniach tych uczestniczyło łącznie 718 osób, w tym: kontrolowani przedsiębiorcy leśni, właścicieli terenowo nadleśniczowie, przedstawiciele służby bhp w tych nadleśnictwach oraz regionalnych dyrekcji Lasów Państwowych, przedstawiciele kierownictw niektórych stowarzyszeń przedsiębiorców leśnych, a także związków zawodowych. W trakcie ww. narad omawiano wyniki kontroli u pracodawców leśnych, przyczyny stwierdzonych zaniedbań oraz sposoby ich eliminowania. Uczestników narad zapoznawano m.in. ze zmianami w przepisach prawnych interesujących pracodawców i pracowników. Prowadzono także kolportaż wydawnictw PIP. W wielu przypadkach narady połączone były z prezentacją odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej oraz nowych rozwiązań technicznych i sprzętu do prac w leśnictwie. W części nadleśnictw zorganizowano pokazy terenowe i szkolenia w zakresie bezpiecznej ścinki w warunkach szczególnych zagrożeń (wiatro- i śniegołomy) oraz weryfikację kwalifikacji pilarzy.

Analiza wyników kontroli z 2008 r. potwierdza aktualność wniosków sformułowanych w 2007 r. Przede wszystkim dotyczy to potrzeby podjęcia dzia-

łań na szczeblu Generalnej Dyrekcji Lasów Państwowych, mających na celu ustalenie stawek za prace leśne adekwatnie do kosztów, jakie faktycznie ponoszą wykonujące je firmy. Chodzi o to, by uzyskiwane dochody z tytułu świadczenia usług leśnych, oprócz środków niezbędnych na wynagrodzenia pracowników oraz utrzymanie właściciela firmy, pozwalały na inwestowanie w jej rozwój, tj. zakup i amortyzację sprzętu do prac leśnych, a także w poprawę warunków bhp.

Ustalenia inspektorów wskazują ponadto na potrzebę:

- kontynuowania kontroli prywatnych firm leśnych oraz nadleśnictw w systemie nadzoru specjalistycznego; celowe jest przy tym rozszerzenie zakresu rzeczowego kontroli o inne – obok pozyskiwania i zrywki drewna prace – jak np. wywóz drewna, prace szkółkarskie i odnowieniowe, chemiczne zwalczanie szkodników leśnych;
- objęcia kontrolami również przedsiębiorców leśnych zatrudniających pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych. W związku z nierównomiernością rozłożenia prac w ciągu roku (co wynika z okresowych ograniczeń zbytu drewna) wzrasta udział firm, które ograniczają zatrudnianie pracowników na rzecz zlecania prac tzw. podwykonawcom;
- wystąpienia do Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych o niezwłoczne wprowadzenie w życie znowelizowanej *instrukcji bhp przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej*.

24. Przestrzeganie przepisów dotyczących spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców – działania w ramach nadzoru rynku

W 2008 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała kontrole w ramach nadzoru rynku wyrobów, dla których wymagania określono w *dyrektywach nowego podejścia*. Sprawdzano, czy maszyny i urządzenia techniczne użytkowane przez pracowników oraz dostarczone im środki ochrony indywidualnej spełniają zasadnicze wymagania bezpieczeństwa w zakresie konstrukcji i instrukcji użytkowania, a także inne wymagania określone w przepisach, takie jak: oznakowanie znakiem CE, deklaracja zgodności, czy sposób dokonania oceny zgodności.

Inspektorzy pracy skontrolowali wyroby podlegające przepisom rozporządzeń Ministra Gospodarki, wdrażającym do prawa polskiego postanowienia 9 *dyrektyw nowego podejścia* znajdujących się w kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy (rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla: środków

ochrony indywidualnej, maszyn i elementów bezpieczeństwa, urządzeń dźwigowych, sprzętu elektrycznego, urządzeń spalających paliwa gazowe, urządzeń ciśnieniowych, urządzeń i systemów ochronnych przeznaczonych do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem, dźwigów, urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska).

Kontrolami objęto 981 pracodawców, u których sprawdzono 1 369 maszyn i urządzeń technicznych oraz środków ochrony indywidualnej wprowadzo-

nych do obrotu od 1 maja 2004 r. **Inspektorzy pracy zakwestionowali 458 (34%) wyrobów.**

W ramach kontroli ukierunkowanych na monitorowanie zgodności z wymaganiami zasadniczymi tych grup wyrobów, których stosowanie wiąże się z dużym zagrożeniem dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, szczegółowej ocenie poddano: maszyny i urządzenia stosowane w budownictwie i przemyśle materiałów budowlanych oraz środki ochrony układu oddechowego. Inspektorzy pracy ujawnili następujące uchybienia:

Wyniki kontroli z podziałem wg dyrektyw nowego podejścia

Dyrektywa	Liczba kontrolowanych wyrobów	Odsetek wyrobów do których zgłoszono zastrzeżenia
87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe	2	0
89/686/EWG środki ochrony indywidualnej PPE	561	19
90/396/EWG urządzenia spalające paliwa gazowe GAD	13	0
94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	1	0
95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LD	2	0
97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	13	54
98/37/WE maszyny i ich elementy bezpieczeństwa MD	724	45
2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń, w zakresie emisji hałasu do środowiska NOISE	137	42
2006/95/WE sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	197	54

- w zakresie **maszyn i urządzeń stosowanych w budownictwie i przemyśle materiałów budowlanych** (sprawdzono 373 wyroby, zakwestionowano 120, tj. 32%, przy czym spośród 175 sprawdzonych maszyn budowlanych przejezdnych – zakwestionowano 43, tj. 25%, a spośród 198 maszyn stosowanych w przemyśle materiałów budowlanych – zakwestionowano 76, czyli 38%):
 - niespełnienie wymagań zasadniczych dot. konstrukcji, budowy i wyposażenia, m.in.: brak urządzeń ochronnych, zabezpieczenia stref roboczych, tabliczek znamionowych producenta, napisów ostrzegawczych w języku polskim, znaków i barw bhp w miejscach niebezpiecznych – 77 wyrobów (21%),
 - nieprawidłowości dotyczące instrukcji użytkowania, w tym: brak instrukcji bezpiecznej obsługi, nieprzetłumaczenie instrukcji na język polski, brak wymagań związanych z bezpieczną obsługą – 68 wyrobów (18%),
 - brak lub nieprawidłowe deklaracje zgodności, w tym m.in. brak wyszczególnienia aktów prawnych, których wymagania spełnia maszyna; brak podpisów osób uprawnionych do wystawiania deklaracji zgodności – 69 wyrobów (19%),
 - brak lub niewłaściwe oznakowanie CE – 27 wyrobów (7%);
- w zakresie **środków ochrony układu oddechowego** (sprawdzono 417 wyrobów, zakwestionowano 58, tj. 14%):
 - niespełnienie wymagań zasadniczych, m.in.: niewłaściwe oznaczenia na wyrobie i opakowaniu; brak instrukcji użytkowania w języku polskim lub niekompletna jej zawartość, np. bez podania klasy ochrony, zagrożeń związanych z jakością powietrza, informacji o wyposażeniu dodatkowym, prawidłowym zakładaniu i dopasowaniu; niedołączanie instrukcji do najmniejszych opakowań środków ochrony układu oddechowego dostępnych w sprzedaży – 41 wyrobów (10%);
 - błędne deklaracje zgodności, m. in. niezawierające danych jednostki notyfikowanej, która uczestniczyła w procedurach oceny zgodności, a także wystawienie deklaracji przez osoby do tego nieuprawnione, głównie przedstawicieli handlowych czy dystrybutorów – 33 wyroby (8%);

- uchybienia związane z oceną zgodności, w tym brak poddania półmasek określonych jako przeciwpyłowe – ocenie typu WE oraz brak informacji o jednostce notyfikowanej uczestniczącej w procedurze zapewnienia jakości produkcji – 7 wyrobów (2%),
- nieprawidłowe oznakowanie CE (nietrwałe, np. w postaci naklejki na aparacie węzowym sprężonego powietrza wyposażonym w hełm, przeznaczonym do ochrony pracowników na stanowisku obróbki strumieniowo-ściernej, brak podania obok znaku CE numeru jednostki notyfikowanej nadzorującej jakość środków ochrony układu oddechowego na etapie produkcji) – 12 wyrobów (3%).

W przypadku środków ochrony układu oddechowego część stwierdzonych nieprawidłowości związana była ze sposobem ich dystrybucji.

Inspektorzy pracy ujawnili przypadki oferowania importowanych wyrobów, zwłaszcza półmasek, z instrukcjami i deklaracjami zgodności wystawionymi przez pośredników handlowych, zamiast dokumentów producenta. Miały też miejsce sytuacje, gdy producent dołączył instrukcję do opakowania zbiorczego półmasek, a przy sprzedaży jednostkowej nie była ona powielana. Użytkownik nie otrzymywał więc informacji niezbędnych do właściwego stosowania ochrony.

Pozostałe kontrole wyrobów prowadzone były w związku z rutynowymi działaniami u pracodawców, badaniem wypadków przy pracy oraz sprawdzaniem informacji wskazujących, że dany wyrób może nie spełniać deklarowanych przez producenta przepisów i norm.

W ramach tych kontroli ujawniono następujące nieprawidłowości:

- w zakresie **maszyn i urządzeń technicznych** (sprawdzono 435 wyrobów, zakwestionowano 229, tj. 53%):
 - niespełnienie wymagań zasadniczych, m.in.: brak lub nieprawidłowe urządzenia ochronne, niewyznaczenie stref niebezpiecznych, brak lub nieprawidłowe oznaczenia elementów sterowniczych i wyłączników awaryjnych, brak identyfikacji wyrobu, brak lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych barwami i znakami bhp – 134 wyroby (31%),
 - brak lub nieprawidłowe instrukcje użytkownika (brak instrukcji, warunków bezpiecznej konserwacji i napraw, niepodanie wartości emitowanego hałasu) – 114 wyrobów (26%),
 - brak lub nieprawidłowe deklaracje zgodności, w tym m.in. brak potwierdzenia udziału jednostki notyfikowanej w procedurach oceny zgodności maszyny – 119 wyrobów (27%),

- brak lub niewłaściwe oznakowanie CE – 60 wyrobów (14%);

- w zakresie **środków ochrony indywidualnej** (sprawdzono 144 wyroby, zakwestionowano 51, tj. 35%):
 - niespełnienie wymagań zasadniczych, m.in.: nieprawidłowości w wykonaniu; niekompletne oznaczenia na wyrobie, bez piktogramów wskazujących na rodzaj zagrożeń, przed którymi chroniony jest użytkownik i na poziom ochrony, a także informacji pozwalających na zidentyfikowanie producenta; instrukcje użytkownika w języku obcym lub błędy w ich treści – 31 wyrobów (22%),
 - brak lub wadliwe deklaracje zgodności, w tym niezawierające danych jednostki notyfikowanej (poza wzorami prostymi), bez przywołania przepisów i norm zharmonizowanych zastosowanych w toku produkcji; wystawienie deklaracji przez osoby do tego nieuprawnione – 26 wyrobów (18%),
 - uchybienia związane z oceną zgodności, m.in. wybranie nieodpowiedniej do ryzyka – przed którym chroni wyrób – procedury oceny zgodności; brak certyfikatu oceny typu WE w przypadku ochron o konstrukcji innej niż prosta, np. fartuchów przeznaczonych dla spawaczy, ubrań chroniących przed działaniem czynników gorących – 12 wyrobów (8%),
 - nieprawidłowe oznakowanie znakiem CE lub brak takiego oznakowania – 9 wyrobów (6%).

Jeśli oględziny wyrobów oraz analiza dostarczonych dokumentów związanych z oceną zgodności budziły uzasadnione podejrzenia, że nie spełniają one zasadniczych wymagań, **pobierano próbki** w celu przeprowadzenia badań w akredytowanych laboratoriach. Testom poddano m.in.: centrum obróbczo-frezujące sterowane producenta austriackiego, rękawice nitylowe chroniące przed czynnikami chemicznymi i mechanicznymi wyprodukowane w Sri Lance, rękawice ochronne dzianinowe o nieustalonym miejscu wytworzenia. Wyniki badań potwierdziły niezgodność tych wyrobów z wymaganiami przepisów i norm zharmonizowanych.

W związku z ujawnieniem nieprawidłowości wymagających podjęcia szybkiej interwencji, inspektorzy pracy wydali **15 decyzji zabraniających dalszego** (na okres do dwóch miesięcy) **przekazywania wyrobów**, w tym: maszyn i innych urządzeń technicznych (8 decyzji), środków ochrony indywidualnej (7).

Wobec podmiotów odpowiedzialnych za wprowadzenie do obrotu wyrobów wadliwych, okręgowi inspektorzy pracy wszczęli 159 postępowań dotyczących: maszyn i innych urządzeń technicznych (103 postępowania) oraz środków ochrony indywidualnej

(56). Ponadto do rejonowych prokuratur skierowano zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez producentów i importerów 5 wyrobów: zespołu urządzeń ciśnieniowych, prasy mimośrodowej, fartucha spawalniczego, ubrania trudno palnego, kombinezonu ochronnego z polipropylenu. W dwóch sprawach postępowanie umorzono, zaś pozostałe są w toku (stan na dzień 24.04.2009 r.).

W przypadku niektórych mniej istotnych zastrzeżeń, producenci, importerzy i dostawcy – po poinformowaniu ich o ujawnionych przez inspektorów pracy nieprawidłowościach – dobrowolnie podejmowali odpowiednie kroki naprawcze. Do takich nieprawidłowości należały np. błędy formalne w deklaracji zgodności lub instrukcji, niemające jednak bezpośredniego wpływu na bezpieczeństwo użytkowników. W efekcie tych dobrowolnych działań **jeszcze w trakcie trwania czynności kontrolnych – zlikwidowane zostały uchybienia dotyczące 181 wyrobów** (144 maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 37 środków ochrony indywidualnej).

W 2008 r. organy celne zwróciły się do Państwowej Inspekcji Pracy o opinię w sprawie 99 wyrobów importowanych spoza europejskiego obszaru gospodarczego, co do których zachodziło podejrzenie, że mogą spowodować zagrożenie dla bezpieczeństwa użytkowników. W 97 przypadkach inspektorzy pracy wydali opinie negatywne, w związku z czym niezgodne z wymaganiami wyroby (m.in. równiarka produkcji kanadyjskiej, minikoparka produkcji USA, giletarko-krawędziarka oraz okulary ochronne i kamizelki ostrzegawcze produkcji chińskiej) nie zostały w ogóle dopuszczone do obrotu na polskim rynku lub zostały dopuszczone po usunięciu stwierdzonych uchybień.

Działania prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy wspólnie ze służbą celną są istotnym elementem nadzoru rynku, gdyż wskutek negatywnej opinii inspektora pracy całe dostawy wyrobów niespełniających wymagań przepisów zostają zatrzymane zanim trafią do pracowników. Warto przy tym podkreślić, iż liczba wydawanych przez inspektorów pracy opinii wykazuje wyraźną tendencję wzrostową.

Niezależnie od kontroli, inspektorzy pracy podejmowali **działania edukacyjno-promocyjne**. Problematyka oceny zgodności prezentowana była podczas spotkań i seminariów. Inspektorzy pracy udzielali też porad w trakcie kontroli i w siedzibach inspekcji oraz przekazywali specjalnie opracowane publikacje poświęcone zasadniczym wymaganiom dla środków ochrony indywidualnej, maszyn i innych urządzeń technicznych. Wybrane informacje w zakresie nadzo-

ru rynku dostępne są również na stronach internetowych okręgowych inspektoratów pracy.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że poziom przestrzegania przepisów dotyczących wymagań zasadniczych dla maszyn i urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej jest zróżnicowany.

Wyroby wytwarzane przez producentów o ugruntowanej, zazwyczaj wieloletniej pozycji na rynku, spełniają wymogi w zakresie konstrukcji i budowy, są poprawnie oznakowane i poddane właściwej procedurze oceny zgodności. Obok nich, w obrocie dostępne są wyroby nieprawidłowe, którym nie towarzyszą odpowiednia dokumentacja i instrukcje przeznaczone dla użytkowników. Najwięcej takich wyrobów pochodzi spoza Unii Europejskiej.

W ocenie inspektorów pracy **przyczyną** nieprawidłowości jest ciągle niewystarczająca znajomość obowiązujących przepisów lub niewłaściwa ich interpretacja. Zarówno producenci, importerzy, dystrybutorzy, jak i pracodawcy nabywający środki ochrony indywidualnej czy maszyny i urządzenia techniczne, nie mają dostatecznej wiedzy w kwestii wymogów, jakie powinny te wyroby spełniać. Dodatkowo informacje o nowelizacji dyrektyw i związanych z nimi krajowych przepisów oraz norm zharmonizowanych – do wielu producentów oraz pracodawców, szczególnie z małych lub średnich firm, nie docierają lub docierają z dużym opóźnieniem.

Inspektorzy pracy wskazują także na problemy związane z nieprecyzyjnymi zapisami w *ustawie o systemie oceny zgodności*. Trudności organom kontroli przysparza zwłaszcza brak przepisów regulujących dobrowolne działania podejmowane przez podmioty wprowadzające zakwestionowane wyroby do obrotu lub zajmujące się ich dystrybucją. Przy dobrej współpracy zainteresowanych stron możliwe jest bowiem szybkie i skuteczne eliminowanie nieprawidłowości w trybie uproszczonym na etapie kontroli wyrobu.

Wyniki działań Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze nadzoru rynku wskazują na konieczność:

- doprecyzowania przepisów *ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności* – w zakresie działań dobrowolnych podejmowanych przez podmioty odpowiedzialne za nieprawidłowości dot. wyrobów;
- ścisłej współpracy z innymi organami wyspecjalizowanymi w zakresie kontroli wyrobów objętych *dyrektywami nowego podejścia* oraz z organami celnymi – w odniesieniu do wyrobów importowanych spoza europejskiego obszaru gospodarczego;

- rozwijanie działań edukacyjno-informacyjnych na rzecz upowszechniania przepisów w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej, maszyn i innych urządzeń technicznych (w tym dystrybucja wydawnictw promocyjnych). Działania te powinny być adresowane zarówno do podmiotów produkujących i importujących ww. wyroby, jak i do pracodawców dostarczających je pracownikom.

25. Bezpieczeństwo pracowników narażonych na hałas i drgania mechaniczne

Skontrolowano 530 zakładów, w których występował hałas oraz 133 zakłady, gdzie zidentyfikowano drgania mechaniczne. W narażeniu na hałas zatrudnionych było prawie 31 tys. osób (44% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach), w tym 11 tys. (35%) – w warunkach ekspozycji o wielkości powyżej najwyższego dopuszczalnego natężenia (NDN). Na drgania mechaniczne narażonych było ponad 2 tysiące osób (8% ogółu zatrudnionych), z których ponad połowa pracowała w narażeniu na drgania miejscowe. Wśród skontrolowanych zakładów, 49% stanowiły zakłady małe (do 49 pracowników), produkujące m.in. cement, wyroby z cementu, betonu i gipsu, tkaniny, oleje i tłuszcze roślinne, naczepy, pojazdy samochodowe oraz prowadzące działalność poligraficzną.

Podkreślić należy, że w roku sprawozdawczym, w porównaniu do roku poprzedniego, inspektorzy pracy aż **czterokrotnie częściej stwierdzali niedokonywanie przez pracodawców pomiarów hałasu (21%) i 2,5 krotnie częściej – pomiarów drgań mechanicznych (25%)**. Ponadto w niektórych zakładach, w których dokonano pomiarów, ocena narażenia pracowników nadal budziła wątpliwości inspektorów, ponieważ czas ekspozycji na hałas lub drgania mechaniczne był zaniżony w stosunku do czasu faktycznego. Zaniżony czas ekspozycji pozwala pracodawcy na uzyskanie niższego wyniku końcowego, mieszczącego się poniżej NDN, co zwalnia go m.in. z opracowania i wdrożenia programu działań organizacyjno-technicznych, nadzoru stosowania przez pracowników środków ochrony słuchu oraz zgłoszenia tych pracowników do ZUS.

Nadal, podobnie jak w 2007 r., pracodawcy (16%) **zatrduniają pracowników w godzinach nadliczbowych na stanowiskach, na których występuje kilkukrotne przekroczenie NDN hałasu lub drgań mechanicznych**. W ciągu miesiąca liczba takich nadgodzin

dla 1 pracownika wynosiła czasem od 20 do ponad 200, a w jednym z zakładów dotyczyło to około 50 osób. Pracodawcy tłumaczyli się brakiem dostatecznej liczby pracowników chętnych do pracy, a niekiedy wyrażali zdziwienie, że przepis zabrania im zatrudniania w nadgodzinach pracowników wykonujących prace w warunkach przekroczenia NDN.

Prawie połowa kontrolowanych pracodawców powinna opracować i wdrożyć **program organizacyjno-techniczny** dot. ograniczenia narażenia na hałas oraz drgania mechaniczne. W porównaniu do roku poprzedniego trochę więcej pracodawców opracowało taki program, odpowiednio 41% (w 2007 r. – 34%) i 29% (w 2007 r. 26%). Często jednak zawierał on bardzo ogólne wymagania, a nie plan działań adekwatnych do analizy warunków pracy oraz poziomów emisji hałasu lub drgań mechanicznych, z podaniem kalendarza ich realizacji. Pomimo braku programu, pracodawcy podejmowali jednak różne działania organizacyjno-techniczne ograniczające narażenie pracowników na hałas, np. instalowano osłony lub wymieniano park maszynowy, wprowadzano dodatkowe przerwy w pracy. Najczęściej jednak działania te nie miały charakteru kompleksowego i systemowego. Należy zaznaczyć, że poziom hałasu w kontrolowanych zakładach niekiedy kilkakrotnie (a nawet 50-krotnie) przekraczał NDN.

Podobnie jak w 2007 r., tylko niewielu pracowników (3%) – wykonującym pracę w warunkach przekroczenia wartości prognozy działania hałasu – nie udostępnił **środków ochrony indywidualnej słuchu** (pracę w warunkach przekroczonego prognozy działania stwierdzono w 83% kontrolowanych zakładów). Natomiast **rękawic ochronnych** przed drganiami miejscowymi nie miało aż 67% pracowników (w 2007 r. – 35%), co wynikało głównie z niewiedzy pracodawców i osób z nadzoru nt. występowania drgań mechanicznych o poziomie przekraczającym prognozy działania.

Nadal przy doborze ochronników słuchu pracodawcy z reguły nie dysponowali wartościami niezbędnymi do określenia tłumienia dźwięku ochronnika słuchu w odniesieniu do wartości poziomu dźwięku na stanowiskach pracy. Szczególnie jest to istotne, jeśli na stanowisku pracy występuje bardzo wysoki poziom natężenia hałasu, na przykład ponad 100 dB. W ocenie inspektorów pracy nadal trudne jest także ustalenie przez pracodawców, czy narażenie indywidualne na drgania mechaniczne nie przekracza wartości NDN, ponieważ brakuje wskazówek, jak ustalać takie narażenie.

Udokumentowanej **oceny ryzyka zawodowego** nie miało 7% ocenianych stanowisk pracy (w 2007 r. – 6%). Należy jednak podkreślić, że – podobnie jak w roku poprzednim – w ponad połowie kontrolowanych zakładów ocena ta dokonywana była bardzo powierzchownie i często nieadekwatnie do istnieją-

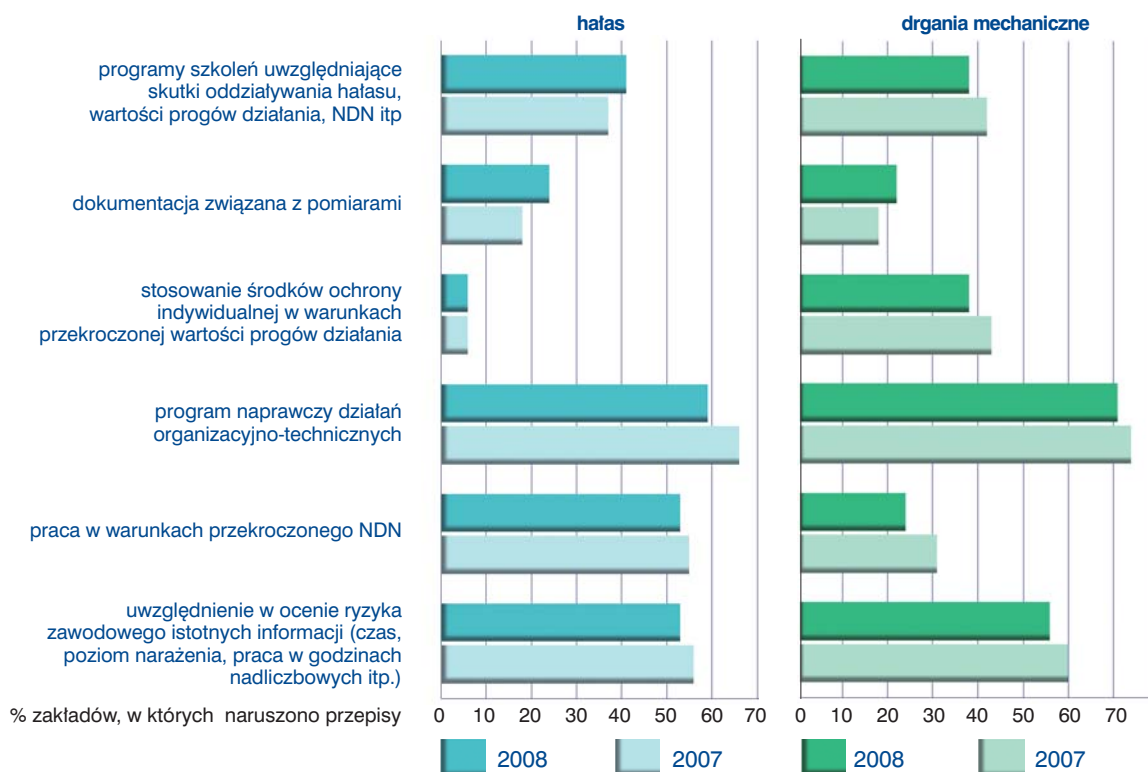
cych warunków. Nie uwzględniano w niej niektórych istotnych elementów, np. informacji o poziomie i czasie narażenia, a także interakcji między hałasem i drganiami mechanicznymi, ponieważ nadal nieznaną jest ta zależność. Ponadto informacje o czasie trwania narażenia były niespójne z czasem narażenia udokumentowanym w sprawozdaniach z pomiarów hałasu (30% kontrolowanych zakładów) lub drgań mechanicznych (21%). Można stwierdzić, że pracodawcy wciąż formalnie oceniają ryzyko zawodowe na stanowiskach pracy, bez świadomości jego znaczenia dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zatrudnionych osób.

Informowanie pracowników o rodzajach zagrożeń wynikających z oddziaływania hałasu i drgań mechanicznych było efektywniejsze w porównaniu z rokiem poprzednim, ale nadal niewystarczające, w szczególności w małych zakładach. Na 1/5 kontrolowanych stanowisk pracy (w 2007 r. – 1/3), na których wielkości NDN hałasu zostały przekroczone, brak było **oznakowania informującego o niebezpieczeństwie i o obowiązku stosowania ochronników słuchu**. Zapewnienie odpowiedniego oznakowania nie wymaga dużych nakładów, a jego brak wynika wyłącznie z lekceważenia problemu. Ponadto 38% pracowników narażonych na hałas i drgania mecha-

niczne (w 2007 r. – 30%) poddano szkoleniom bhp nieuwzględniającym problematyki wskazanej w § 10 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne. Pracodawcy wciąż nie wiedzą, jak spełnić nałożony na nich w tym zakresie obowiązek, bowiem mają wątpliwość, czy pracownikom narażonym na hałas i drgania mechaniczne należy organizować odrębne szkolenie, czy też wymienione zagadnienia powinny być przedstawione w ramach szkolenia bhp.

Pracodawcy na ogół wywiązują się z obowiązku zapewnienia **opieki profilaktycznej** pracownikom zatrudnionym w narażeniu na hałas i drgania mechaniczne. Zastrzeżenia budzi nadal jakość tych badań, bowiem **lekarze nie otrzymują od pracodawców informacji o hałasie** na stanowisku pracy (26%, w 2007 r. – 23%) i **drGANIACH mechanicznych** (29%, w 2007 r. – 28%), w tym również o aktualnych wynikach badań i pomiarów. Współpraca pracodawców z lekarzami wykonującymi profilaktyczne badania lekarskie nadal jest sformalizowana i z reguły sprowadza się do przeprowadzenia badań i wydawania zaświadczenia. Lekarze najczęściej nie zapoznają się osobiście z warunkami na stanowiskach pracy.

Wykres 59. Bezpieczeństwo pracowników narażonych na hałas i drgania mechaniczne – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości w dużym stopniu wynikają z nieprzejrzystej i skomplikowanej formy *rozporządzenia MGIP*, na skutek połączenia problematyki hałasu i drgań mechanicznych w jednym przepisie, a także stosowania zapisów niezrozumiałych dla pracodawców. Szkolenia w formie samokształcenia, z których coraz częściej korzystają, nie przynoszą oczekiwanych efektów ze względu na trudność w dokładnym zapoznaniu się z wieloma materiałami przesłanymi przez firmy prowadzące taką działalność. Nie ma to jednak wpływu na otrzymanie zaświadczenia potwierdzającego odbycie szkolenia. Konsekwencją jest niski poziom wiedzy o zagrożeniach i sposobach bezpiecznego postępowania.

Potwierdza się także **niewystarczające zaangażowanie osób wykonujących zadania służby bhp w małych zakładach**. Nie przeprowadzają one kontroli warunków pracy, nie informują pracodawców o zagrożeniach zawodowych, nie analizują wyników pomiarów hałasu i drgań mechanicznych w kontekście rzeczywistych warunków pracy, co prowadzi m.in. do wykonywania pomiarów tylko na niektórych stanowiskach i zaniżania czasu ekspozycji, a w konsekwencji do niewłaściwej oceny narażenia pracowników. **Pracodawcy świadomie to akceptują, bowiem niewielkim nakładem finansowym spełniają formalny wymóg posiadania służby bhp, a jednocześnie osoby wykonujące to zadanie nie „przeszkadzają” im w działalności**. Właściciele firm nadal skarżą się na brak bezpłatnych poradników nt. wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób wykonujących prace w narażeniu na hałas i drgania mechaniczne, zawierających praktyczne wskazówki rozwiązań minimalizujących to narażenie; podkreślają, że wciąż brakuje wskazówek, w jaki sposób stosować zapisy § 4 ust 1 i § 9 ust. 1 ww. rozporządzenia, dotyczące oceny ryzyka zawodowego i ustalania, czy narażenie indywidualne pracownika na hałas i drgania mechaniczne nie przekracza wartości NDN.

Ponadto pracodawcy, w szczególności zatrudniający do 9 osób, wskazują na duże koszty związane z eliminowaniem (minimalizowaniem) hałasu lub drgań mechanicznych oraz na brak ulg i innych mechanizmów finansowych, ułatwiających realizację technicznych programów naprawczych. Większość z nich uważa także, że niemożliwe jest rozwiązanie u nich problemu ponadnormatywnego hałasu lub drgań mechanicznych; **nie wiedzą, jakie rozwiązania mogą być zastosowane**, w tym mniej kosztowne, jak np. systematyczny nadzór nad eksploatacją maszyn i urządzeń.

Ze względu na potrzebę ułatwienia zrozumienia i efektywniejszego stosowania przez pracodawców postanowień *rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne*, Główny Inspektor

Pracy wystąpił w 2008 r. do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z wnioskiem o nowelizację ww. przepisu, m.in. przez doprecyzowanie zapisów dotyczących doboru ochron słuchu, określenie trybu zapewnienia informacji i szkolenia w zakresie odnoszącym się do wyników oceny ryzyka zawodowego. Minister nie podzielił jednak poglądu GIP i poinformował, że nie będzie prac nad nowelizacją rozporządzenia. W tej sytuacji Państwowa Inspekcja Pracy wyraża stanowisko, że pracodawcom należy udostępnić narzędzie, na przykład w formie praktycznych wytycznych, w celu ułatwienia stosowania ww. rozporządzenia. Powinny one być napisane prostym i zrozumiałym językiem i zawierać praktyczne informacje ułatwiające ocenę ryzyka zawodowego, zgodnie z § 4 ust 1, a także przykłady ustalania narażenia indywidualnego, związanego z występowaniem hałasu lub drgań mechanicznych. Opracowanie i udostępnienie pracodawcom praktycznych wskazówek mieści się w celach zawartych w przedstawionej przez Radę Unii Europejskiej wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007–2012.

Natomiast ze względu na nadal występujące nieprawidłowości związane z typowaniem przez pracodawców stanowisk pracy do pomiarów hałasu i drgań mechanicznych, a także manipulowanie wynikami oceny narażenia przez zaniżanie czasu ekspozycji podawanego w obliczeniach, konieczne jest dokonywanie przez Państwową Inspekcję Sanitarną prawidłowości oceny narażenia pracowników na hałas i drgania mechaniczne w kontekście przedstawianych przez pracodawców wyników pomiarów, ze szczególnym zwróceniem uwagi na podawany w obliczeniach czas ekspozycji.

Nadal aktualny jest wniosek dotyczący nowelizacji *rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. nr 69, poz. 332 ze zm.)* dotyczący m.in. uregulowania obowiązku przechowywania przez pracodawców kopii skierowań na badania profilaktyczne pracowników, a także wizytowania stanowisk pracy przez lekarzy sprawujących profilaktyczną opiekę lekarską nad pracownikami. Brak nowelizacji w tym zakresie w dalszym ciągu generuje formalistyczne podejście do profilaktycznych badań lekarskich.

26. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących szkodliwych czynników biologicznych w archiwach i bibliotekach

Przeprowadzono 393 kontrole w 391 zakładach, zatrudniających ponad 7,1 tys. pracowników, w tym ponad 5,5 tys. kobiet. Wśród kontrolowanych było

107 zakładów zatrudniających od 1 do 9 pracowników, 109 zakładów – od 10 do 49 pracowników, 111 zakładów – od 50 do 249 pracowników i 60 zakładów – o zatrudnieniu minimum 250 pracowników.

Skontrolowano około 200 bibliotek (publicznych, szkolnych, uczelnianych i innych), 153 archiwa i instytucje prowadzące usługi archiwalne, a ponadto m.in. archiwa szpitalne i archiwa sądów.

Ustalenia inspektorów wskazują na dużą skalę nieprawidłowości. Uwagę zwraca **nagminne pomijanie zagrożeń biologicznych zarówno w programach szkoleń bhp, jak i w instrukcjach bhp oraz pierwszej pomocy, a także w skierowaniach na badania profilaktyczne i w ocenie ryzyka zawodowego**. Świadczy to o braku u pracodawców świadomości występują-

cych w zakładzie zagrożeń czynnikami biologicznymi. Konsekwencją jest niezapewnienie koniecznych środków ochrony indywidualnej oraz środków do odkażania skóry i błon śluzowych.

Zastrzeżenia budził również stan techniczny ponad 26% pomieszczeń, w których wykonywano pracę, w szczególności ze względu na zawilgocenie i zagrzybienie ścian, pylenie podłóg, niedostateczną wentylację (22% obiektów). Trudne warunki pracy w archiwach i bibliotekach wynikają nie tylko ze wspomnianych zagrożeń biologicznych, ale również z niespełnienia podstawowych wymogów bezpieczeństwa w używanych obiektach – niestabilne regały, zatarasowane przejścia do stanowisk pracy, niezabezpieczone lub nieoznakowane przeszkody w ciągach komunikacyjnych.

Wykres 60. Przestrzeganie przepisów bhp dotyczących szkodliwych czynników biologicznych w archiwach i bibliotekach – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

W ocenie pracodawców na stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości, rzutują przede wszystkim:

- wysokie koszty szkoleń, oceny ryzyka, badań identyfikacyjnych czynników biologicznych oraz odkażania;
- brak publikacji nt. szkodliwych czynników biologicznych;
- brak środków finansowych uniemożliwiający korzystanie z wykwalifikowanej służby bhp;
- niejednoznaczność zapisu § 7 ust. 9 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 roku w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, dotyczącego konieczności przeprowadzenia badań na obecność szkodliwego czynnika biologicznego.

Natomiast inspektorzy pracy, podsumowując wyniki kontroli, wskazują zwłaszcza na:

- niski poziom wiedzy pracodawców w zakresie obowiązujących przepisów i skutków działania czynników biologicznych na zdrowie pracownika;
- powszechne bagatelizowanie zagrożeń wynikające z przeświadczenia, że tzw. prace biurowe są bezpieczne, a także – lekceważenie zagrożeń wynikających ze złego stanu obiektów, w których wykonywana jest praca.

Podczas kontroli inspektorzy przekazywali pracodawcom materiały informacyjne na temat **oceny ryzyka** oraz udzieliłi 670 **porad technicznych** i 312 **porad prawnych**. W 14 zakładach poinformowali przedstawicieli związków zawodowych i służby bhp o sposobach oceny ryzyka. Do Agencji Nieruchomości Rolnych Skarbu Państwa oraz Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego **skierowali pisma** dotyczące złego stanu technicznego kontrolowanych obiektów. Ponadto o trudnych warunkach pracy spowodowanych złym stanem technicznym obiektów poinformowany został dyrektor urzędu marszałkowskiego.

Zgodnie z *dyrektywą 2000/54/WE* pracodawca ma obowiązek ustalić i ocenić zagrożenie stwarzane w miejscu pracy przez szkodliwe czynniki biologiczne. Dla pracowników omawianej grupy zakładów **największe zagrożenie stanowią grzyby i pleśń**. Niestety, w praktyce taka ocena ciągle nastęrcza trudności. Przykładowo – interpretacja stężenia pleśni w atmosferze środowiska pracy zależy od wilgotności, pory roku, czy nawet od pory dnia, a ponadto brak jest standaryzowanych metod próbkowania i pomiarów.

Należy oczekiwać, że prace zainicjowane przez Instytut Medycyny Wsi w Lublinie dotyczące zawodowej ekspozycji na bioaerozole, przyczynią się do ustanowienia norm Wspólnoty Europejskiej umożliwiających wdrożenie dyrektywy 2000/54/WE.

Z uwagi jednak na przypuszczalnie długi okres tworzenia tych standardów, celowe wydaje się ustanowienie przepisu regulującego bezpieczeństwo i higienę pracy w archiwach będących pomieszczeniami stałej pracy, z określeniem wymagań dotyczących pomieszczeń, temperatury, wilgotności, środków ochrony (zarówno zbiorowej jak i indywidualnej) oraz wyposażenia stanowisk pracy.

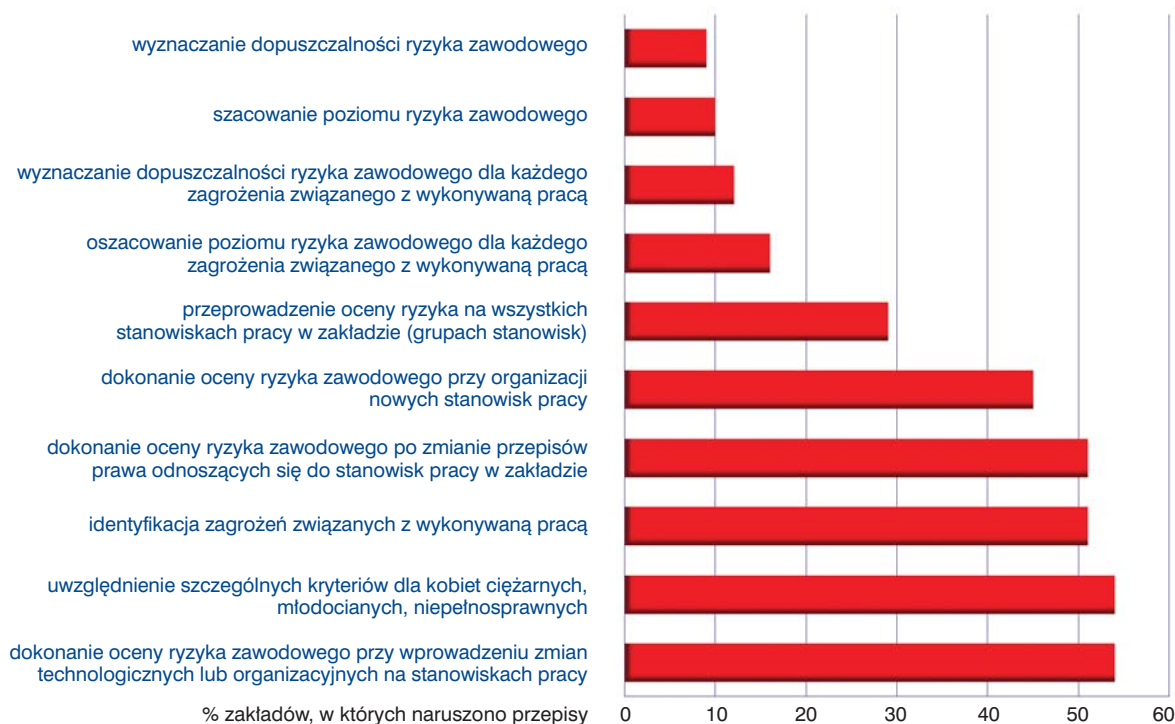
27. Ocena i dokumentowanie ryzyka zawodowego w zakładach o znacznym stopniu zagrożeń zawodowych

Skontrolowano 825 pracodawców, zatrudniających prawie 91,7 tys. pracowników, w tym 31,9 tys. kobiet oraz 3 299 pracowników młodocianych. Były to zakłady pracy prowadzące różnorodną działalność, charakteryzujące się wysokim wskaźnikiem wypadkowości lub zapadalności na choroby zawodowe. Największą grupę (37% ogółu zakładów) stanowiły małe firmy, zatrudniające od 10 do 49 pracowników oraz mikroprzedsiębiorstwa (28%), zatrudniające do 9 pracowników.

Do **oceny ryzyka zawodowego** pracodawcy najczęściej wykorzystywali metodę opisaną w *normie PN-N-18002:2000 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego* oraz jakościową metodę oceny ryzyka zawodowego w miejscu pracy *Risc score* (wartościowanie ryzyka). Z ustaleń inspektorów pracy wynika, że w co 7. zakładzie pracy nie określono metody szacowania poziomu ryzyka zawodowego i kryteriów jego oceny. Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego występowały już na etapie przygotowań do tego procesu, generując kolejne błędy.

Wspomniane uchybienia polegały przede wszystkim na niesporządzeniu wykazu stanowisk pracy, których ocena miała dotyczyć (21% kontrolowanych zakładów), na nieokreśleniu w dokumentach zakładowych (np. w regulaminie pracy) sposobu poinformowania pracowników o zagrożeniach i ryzyku zawodowym występującym na stanowiskach pracy (26%), a także niekonsultowaniu z pracownikami sposobu przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego oraz informowania o nim (35%). Niepokojące jest, że **w co 3. kontrolowanym zakładzie nie zebrano aktualnych informacji niezbędnych do dokonania prawidłowej oceny ryzyka**, najczęściej w zakresie obowiązujących przepisów, badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy, pomiarów elektrycznych, dokumentacji technicznej i dokumentacji z przeglądów użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych oraz zaistniałych wypadków przy pracy.

Wykres 61. Ocena ryzyka zawodowego – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Brak tych informacji miał wpływ na identyfikację zagrożeń występujących na stanowiskach pracy. Rokrocznie wyniki kontroli wskazują, że ten etap analizy ryzyka zawodowego jest najtrudniejszy dla osób przeprowadzających ocenę. **Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w ponad połowie zakładów pracy.** Dotyczyły one 1 518 stanowisk pracy, na których zatrudnionych było 8 212 pracowników.

Budzi to uzasadniony niepokój, tym bardziej że nie zidentyfikowano wielu istotnych zagrożeń fizycznych i chemicznych związanych z wykonywaną pracą, jak np. zagrożeń spowodowanych występowaniem pyłu drewna twardego (działania rakotwórcze), hałasem przy pracach ślusarskich, pracami na wysokości, pracą przy maszynach z nieosłoniętymi elementami napędowymi.

Poziomu ryzyka zawodowego nie oszacowano w co 10. zakładzie pracy. Dotyczyło to prac wykonywanych przez 1 875 pracowników. Jednakże w prawie co 6. zakładzie, w którym oszacowano poziom ryzyka, popełniono błędy. Polegały one na szacowaniu poziomu ryzyka nie dla poszczególnych zagrożeń zawodowych, lecz kompleksowo dla stanowiska pracy; czasem nie oszacowano poziomu ryzyka zawodowego dla niektórych zidentyfikowanych wcześniej zagrożeń. Błędy dotyczyły 516 stanowisk, na których

pracowało 2 555 osób. Podkreślić należy również, że **w ponad połowie kontrolowanych zakładów w ocenie ryzyka nie uwzględniono szczególnych kryteriów odnoszących się do kobiet w ciąży, młodocianych i niepełnosprawnych.**

W 12% zakładów, w których oszacowano ryzyko zawodowe, nie wyznaczono jego dopuszczalności. W pozostałych zakładach, na 430 stanowiskach pracy, dopuszczalność ryzyka wyznaczono błędnie, np. dla całego stanowiska pracy (podobnie jak przy szacowaniu ryzyka). Nie wyodrębniono w ten sposób zagrożeń, których aktywacja spowodować może następstwa ciężkie w skutkach. Utrudnia to, a nawet niejednokrotnie wręcz uniemożliwia pracodawcy ustalenie planu działań prewencyjnych, obejmujących w pierwszej kolejności czynności o najwyższym ryzyku zawodowym.

W co 3. zakładzie, w którym z oceny ryzyka wynikała konieczność podjęcia przedsięwzięć korygujących, nie zaplanowano takich działań. **Ocena ryzyka zawodowego nadal jest postrzegana przez pracodawców jako jednorazowe wypełnienie obowiązku prawnego, nie zaś jako źródło wiedzy o rodzaju i charakterze zagrożeń oraz jako proces ciągły** (zarządzanie ryzykiem w celu utrzymania go na poziomie akceptowalnym). Świadczy o tym również bardzo duża skala nieprawidłowości dotyczących oceny ryzyka zawodowego przy organizacji nowych stanowisk pracy, przy wprowadzaniu zmian technicznych

i organizacyjnych oraz po zmianach w przepisach prawa obejmujących stanowiska pracy i procesy technologiczne występujące w zakładzie. Często też analiza ryzyka zawodowego nie jest ponownie przeprowadzana na tych stanowiskach, gdzie miało miejsce zdarzenie wypadkowe. Pracodawcy nie sprawdzają, czy wynikające z oceny ryzyka środki profilaktyczne były wystarczające i czy w wyniku wypadku nie pozyskano nowych informacji o źródłach zagrożeń wcześniej nie zidentyfikowanych. Są to zjawiska wysoce niepokojące, wskazujące na potrzebę działań edukacyjnych i promocyjnych.

Bagatelizowanie znaczenia oceny ryzyka powoduje także, że pracodawcy – pomimo jej wykonania – nie informują o nim pracowników. Problem dotyczył co 5. pracodawcy, a nie poinformowanych zostało 1 837 pracowników.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, że w większości zakładów dokumentacja dotycząca oceny ryzyka zawodowego została sporządzona w wyniku realizacji wcześniejszych decyzji inspektorów PIP i nie była wykorzystywana

w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony pracowników przed zagrożeniami. W ocenie pracodawców jest to obowiązek czysto formalny, który realizują, aby wykazać jego wypełnienie organom kontrolnym. Dlatego najczęściej powierzają ocenę ryzyka osobom spoza zakładu, nie ingerując w proces jej przeprowadzania i uzyskane wyniki. Pracodawcy niejednokrotnie nie są również przekonani do ewentualnych efektów, jakie może przynieść im zastosowanie środków profilaktycznych wynikających z ww. oceny. Często też decydują względy finansowe – brak funduszy na wprowadzenie działań korygujących. Przy takim podejściu pracodawców, osoby dokonujące oceny ryzyka zawodowego w zakładzie (w przypadku małych zakładów, a takich skontrolowano najwięcej, są to zwykle osoby z zewnątrz), niejednokrotnie nie czują się zobligowane do przeprowadzenia rzetelnej oceny i udzielenia porad co do sposobu realizacji działań korygujących i zapobiegawczych, w tym ustalenia priorytetów tych działań. Z kolei pracodawcy skarżą się na jakość usług świadczonych przez te osoby.

Działania wynikające z oceny ryzyka zawodowego

Badane zagadnienia	Odsetek kontrolowanych zakładów pracy, w których stwierdzono nieprawidłowości
Zaplanowanie działań korygujących i/lub zapobiegawczych wynikających z oceny ryzyka zawodowego	36
Zrealizowanie zaplanowanych działań korygujących i/lub zapobiegawczych	16
Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego (resztkowego) po zrealizowaniu działań korygujących i/lub zapobiegawczych	36

W opinii inspektorów pracy, na stwierdzane nieprawidłowości duży wpływ ma brak zaangażowania pracodawców, związany z niedostatkim wiedzy na temat oceny ryzyka i możliwości jej wykorzystania do działań profilaktycznych, których efektem byłaby poprawa bezpieczeństwa pracy w zakładzie.

Pracodawcy nie dostrzegają w dokonywaniu oceny ryzyka wymiernych korzyści, kierując się jedynie bieżącym wynikiem finansowym firmy. Innym problemem, sygnalizowanym przez inspektorów pracy, jest brak kadry wystarczająco przygotowanej merytorycznie do sporządzania oceny ryzyka i praktycznego wdrażania w zakładach pracy działań z niej wynikających. Należy przy tym także zwrócić uwagę na nierzetelność osób i firm świadczących usługi w zakresie oceny ryzyka zawodowego, pomimo wysokich kosztów tych usług. Wykorzystują one często gotowe wzorce dla określonych stanowisk, przygotowywane samodzielnie lub dos-

tępne na rynku, nie uwzględniając specyfiki danego zakładu.

Duża skala stwierdzonych nieprawidłowości uzasadnia potrzebę:

- dalszego prowadzenia kontroli ukierunkowanych na kwestię oceny ryzyka zawodowego – w określonych grupach zakładów lub wybranych branżach, w celu eliminowania nieprawidłowości i diagnozowania ich przyczyn;
- rozwijania poradnictwa dla pracodawców w zakresie oceny ryzyka, w tym propagowania prostych metod oceny ryzyka możliwych do stosowania w małych zakładach o nieskomplikowanej technologii oraz organizowania spotkań o charakterze warsztatów, podnoszących umiejętności w zakresie analizy ryzyka;
- podjęcia działań informacyjnych – adresowanych do studentów uczelni technicznych, jako przyszłej kadry kierowniczej – na temat celu i zasad oceny ryzyka zawodowego.

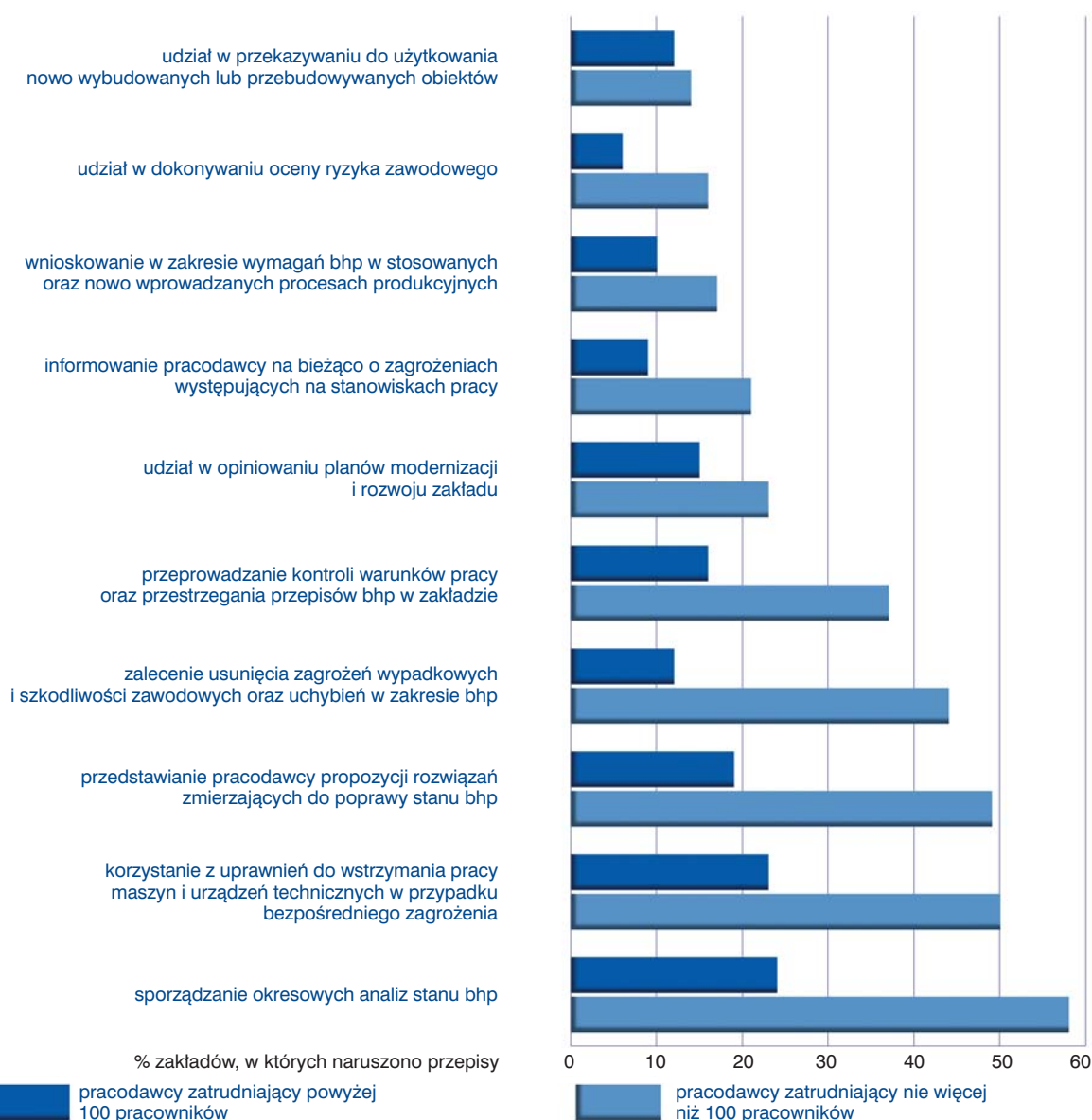
28. Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy

Szczegółowymi kontrolami ukierunkowanymi na problematykę przestrzegania przepisów art. 237¹¹ Kodeksu pracy oraz przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy objęto 1 066 pracodawców, w tym 491 zatrudniających więcej niż 100 pracowników i wobec tego zobowiązanych do utworzenia służby bhp (komórki organizacyjnej jed-

no- lub wieloosobowej). W mniejszych zakładach (do 100 pracowników) wykonywanie zadań służby bhp pracodawcy mogą powierzyć innym osobom lub sami ją wykonywać, bez konieczności tworzenia służby bhp. W tej grupie kontrolowanych pracodawców:

- 31 podjęło się wykonywania zadań służby bhp samodzielnie;
- 65 utworzyło służbę bhp;
- 95 powierzyło te zadania pracownikom zatrudnionym przy innej pracy, a 384 – specjalistom spoza zakładu pracy.

Wykres 62. Realizacja zadań służby bhp – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Realizacja zadań służby bhp w zakładach zatrudniających nie więcej niż 100 pracowników

Zagadnienie	Odsetek kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości			
	Pracodawcy			
	sami wykonujący zadania służby bhp	u których utworzono służbę bhp	u których powierzono wykonywanie zadań:	
			pracownikom zatrudnionym przy innej pracy	specjalistom spoza zakładu pracy
przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów bhp w zakładzie	31	32	40	38
informowanie pracodawcy na bieżąco o zagrożeniach występujących na stanowiskach pracy	-	16	24	21
sporządzanie okresowych analiz stanu bhp	63	51	63	58
przedstawianie pracodawcy propozycji rozwiązań zmierzających do poprawy stanu bhp	-	36	58	48
udział w opiniowaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu	-	24	28	21
wnioskowanie w zakresie wymagań bhp w stosowanych oraz nowo wprowadzanych procesach produkcyjnych	-	8	24	18
udział w przekazywaniu do użytkowania nowo wybudowanych lub przebudowywanych obiektów	-	14	19	12
udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego	18	13	24	14
zalecenie usunięcia zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych oraz uchybień w zakresie bhp	-	5	78	30
korzystanie z uprawnień do wstrzymania pracy maszyn i urządzeń technicznych w przypadku bezpośredniego zagrożenia	-	0	64	54

Zgodnie z przepisami, służba bhp powinna podlegać bezpośrednio pracodawcy. Dotyczy to również pracowników wykonujących jej zadania. Co dziesiąty skontrolowany pracodawca zatrudniający powyżej 100 pracowników nie dopełnił jednak tego obowiązku. W grupie mniejszych firm niewłaściwą **podległość służby bhp** stwierdzono tylko w 4 przypadkach.

Pracodawca zatrudniający powyżej 600 pracowników powinien zatrudnić w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej jednego pracownika służby bhp na każdym 600 pracowników. Tymczasem, podczas kon-

troli stwierdzono, że w 15% kontrolowanych zakładów tej grupy **obsada osobowa** służby bhp była za mała.

Pracownicy służby bhp nie mogą być obciążani dodatkowymi zadaniami niewynikającymi z przepisów. Niestety, co piąty pracodawca **angażował ich do innych prac**, np. do prowadzenia akt osobowych, obsługi magazynów, sekretariatu, prowadzenia księgowości.

Inspektorzy interesowali się także kwestią **kwalifikacji zawodowych pracowników służby bhp** oraz osób wykonujących jej zadania. Najwięcej nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyło pracodawców wykonu-

jących samodzielnie zadania służby bhp (26%) oraz pracowników zatrudnionych przy innej pracy, którym powierzono takie zadania (13%). Ponadto wśród tej grupy osób stwierdzono najwięcej przypadków braku szkoleń okresowych (odpowiednio 41% i 17%).

Służba bhp pełni w zakładzie pracy funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zakres jej **zadań** określono w ww. rozporządzeniu. Kontrole wykazały, że **ich realizacja jest niewłaściwa**, zarówno w większych zakładach, w których utworzono służbę bhp, jak i w mniejszych, w których zadania służby bhp powierzono innym osobom. Najwięcej zastrzeżeń inspektorów pracy budziła realizacja obowiązku sporządzania i przedstawiania pracodawcy okresowych analiz stanu bhp, które winny zawierać propozycje rozwiązań służących zapobieganiu zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawie warunków pracy. Liczne nieprawidłowości dotyczyły również przeprowadzania kontroli warunków pracy oraz bieżącego informowania pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami w sprawie ich usunięcia. Należy zarazem podkreślić, że **w firmach o zatrudnieniu do 100 pracowników skala tych nieprawidłowości była ponad 2-krotnie wyższa niż w pozostałych zakładach** (tj. o zatrudnieniu powyżej 100 osób, gdzie utworzono służbę bhp).

Niepełny jest ponadto stopień wykorzystania przez pracodawców służb bhp, a zwłaszcza osób wykonujących jej zadania w mniejszych zakładach pracy, w zakresie funkcji doradczej, m.in. do: opiniowania planów modernizacji i rozwoju firmy pod kątem poprawy stanu bhp, udziału w przekazywaniu do użytkownika obiektów, opiniowaniu instrukcji bhp, udziału w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego.

W celu skutecznego wykonywania zadań, pracownicy służby bhp (oraz osoby, którym pracodawca powierzył ww. obowiązki) posiadają uprawnienia m.in. do przeprowadzania kontroli, występowania do pracodawcy z wnioskami, a także – w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia – do wstrzymania pracy maszyny lub odsunięcia od pracy pracownika. Niestety nie wykorzystują oni swoich uprawnień w pełni.

W 23% kontrolowanych zakładów zatrudniających powyżej 100 osób **pracownik służby bhp nie wstrzymał pracy maszyn** mimo wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, a w 12% – **nie zalecił usunięcia zagrożeń wypadkowych** i szkodliwości zawodowych, bądź uchybień w zakresie bhp. **W mniejszych zakładach** korzystanie z ww. uprawnień przez osoby wykonujące zadania służby bhp **kształtowało się jeszcze mniej korzystnie** (w przypadkach wymagających interwencji korzystano z tych uprawnień ponad dwukrotnie rzadziej).

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownik służby bhp lub osoba, której pracodawca powierzył wykonywanie jej zadań, wchodzi w skład zespołu powypadkowego (obok przedstawiciela pracowników), powołanego przez pracodawcę do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy oraz sformułowania wniosków profilaktycznych, których realizacja zapobiegnie powstawaniu podobnych zdarzeń.

Analiza dokumentacji sporządzonych przez ww. zespoły wskazuje na wiele uchybień przy ustalaniu przyczyn wypadków, co przekłada się na brak lub nietrafne zalecenia profilaktyczne. Świadczy to o niewłaściwym przygotowaniu merytorycznym pracowników służby bhp (lub osób wykonujących jej zadania).

Wśród innych przyczyn nieprawidłowości stwierdzonych w toku kontroli, wymienić należy:

- nieznanomość przepisów dotyczących funkcjonowania służby bhp w zakładzie pracy;
- traktowanie przez pracodawców utworzenia służby bhp (lub powierzenia jej zadań wyznaczonym osobom) jako spełnienia wyłącznie wymagań formalnych;
- brak zainteresowania pracodawców aktywną działalnością służby bhp, ze względu na postrzeganie efektów jej działań tylko w kategoriach kosztów.

Równoległe z prowadzonymi kontrolami, organizowano w okręgowych inspektoratach pracy spotkania z przedstawicielami służb bhp, z pracodawcami i organizacjami związkowymi, na których przekazywano informacje o aktualnym stanie prawnym, wynikach kontroli i zadaniach służb bhp w systemie zarządzania bezpieczeństwem i ochroną zdrowia w pracy. Zorganizowano również szkolenia dla pracowników służby bhp i osób wykonujących jej zadania.

Ustalenia inspektorów uzasadniają potrzebę:

- kontynuowania kontroli funkcjonowania służb bhp, szczególnie w branżach, w których występują największe zagrożenia zawodowe;
- prowadzenia działań propagujących korzyści, jakie przynosi rzetelne wykonywanie zadań przez służbę bhp.

Ponadto nowelizacji wymaga *rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy*, w zakresie:

- zmiany – w § 1 ust. 3 – kryterium utworzenia służby bhp, tak aby było zgodne z zapisem *art. 237¹¹ Kodeksu pracy* (w rozporządzeniu wyznaczono kryterium „od 100 pracowników”, natomiast w Kodeksie pracy zapisano „powyżej 100 pracowników”);
- zdefiniowania wymagań kwalifikacyjnych dotyczących „wyższego wykształcenia o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy”.

29. Szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Skontrolowano 2 045 zakładów (zatrudniających łącznie 195 tys. pracowników), wśród których 40% stanowiły firmy zatrudniające do 9 pracowników, 33% – od 10 do 49 pracowników, 18% – od 50 do 249 pracowników i 9% – nie mniej niż 250 pracowników.

Wyniki kontroli wskazują, że nadal w dużej części zakładów pracy dochodzi do przypadków niezapewnienia pracownikom przeszkolenia w dziedzinie bhp. Nieprawidłowości polegające na dopuszczeniu do pracy bez **instruktażu wstępnego** dotyczyły 12% pracowników objętych kontrolą. Szkolenia okresowego w wymaganym terminie nie zapewniono dla 22% pracowników. Także prawie co czwarty kontrolowany pracodawca nie posiadał aktualnego przeszkolenia w dziedzinie bhp.

Właściwe przeszkolenie (zgodnie z przyjętym programem) ma istotny wpływ na bezpieczeństwo pracy. Jedną z przyczyn wypadku, w którym zginęło dwóch pracowników, była nieumiejętność wykonywania demontażu opony z dzielonej tarczy koła (nie znali oni podstawowej zasady, że niedopuszczalne jest luzowanie śruby zanim nie zostanie spuszczone powietrze z dętki). W programie instruktażu stanowiskowego, jaki odbyli ww. pracownicy, nie uwzględniono bowiem zagadnień dot. wymiany ogumienia na tego typu kołach jezdnych. **Pracownicy nie zostali zatem poinstruowani, jak bezpiecznie wykonywać te czynności. Skutek był tragiczny.**

Należy zaznaczyć, że większą skalę nieprawidłowości stwierdzano w mniejszych zakładach, w których czasem żaden z zatrudnionych pracowników nie był poddany szkoleniu. **Niezgodne z prawem praktyki dopuszczania pracownika do pracy „na próbę”**, a dopiero po takim sprawdzeniu poddanie go szkoleniu wstępnemu, stosował co dziesiąty kontrolowany pracodawca. Nieprawidłowość ta dotyczyła 3% pracowników objętych kontrolą. „Rekordzistą” okazał się pracodawca, który zdecydował się poddać szkoleniu wstępnemu swoich pracowników dopiero po 5 latach od ich zatrudnienia.

Nadal często stwierdzano brak **programów szkoleń**. Uniemożliwiało to inspektorom pracy ocenę adekwatności doboru tematycznego odbytych przez pracowników szkoleń do rzeczywistych warunków pracy (zagrożeń). Należy jednak zaznaczyć tendencję spadkową skali tych uchybień.

Inspektorzy pracy mieli również zastrzeżenia do programów, które pracodawcy posiadali. Częstym uchybieniem, mającym wpływ na jakość (wartość) szkolenia, było niedostosowanie programów szkoleń

do specyfiki danego zakładu pracy oraz do rodzajów i warunków prac (zagrożeń) wykonywanych na poszczególnych stanowiskach pracy.

Programy zazwyczaj były zbyt ogólne, a często ramowe – przekopiowane z *rozporządzenia w sprawie szkoleń w dziedzinie bhp*. Na przykład – w jednym z zakładów usług leśnych program szkolenia okresowego pilarzy nie zawierał w ogóle zagadnień bhp przy pozyskiwaniu drewna.

Prawie co czwarty pracodawca, organizujący szkolenie okresowe dla swoich pracowników we własnym zakresie, nie spełniał wymagań stawianych takim organizatorom. Główne zastrzeżenia dotyczyły braku stosownej dokumentacji: dzienników zajęć, protokołów z przebiegu egzaminów, rejestru wydanych zaświadczeń. Dowodzi to nieprzywiązywania należytej wagi do staranności prowadzonych szkoleń. W 2009 r. inspektorzy obejmą kontrolą, w zakresie wymagań stawianych organizatorom, również jednostki zewnętrzne organizujące takie szkolenia.

Przepisy zobowiązują pracodawcę do **konsultowania z pracownikami** lub ich przedstawicielami działań dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp. Niestety, aż 29% kontrolowanych pracodawców nie współpracowało w tym zakresie z pracownikami. Do zaniechania konsultacji dopuszczano się zazwyczaj w zakładach, w których nie działały związki zawodowe. Bez współpracy pracodawcy z pracownikami nie jest możliwe ustalenie rzeczywistych potrzeb programowych w zakresie szkolenia.

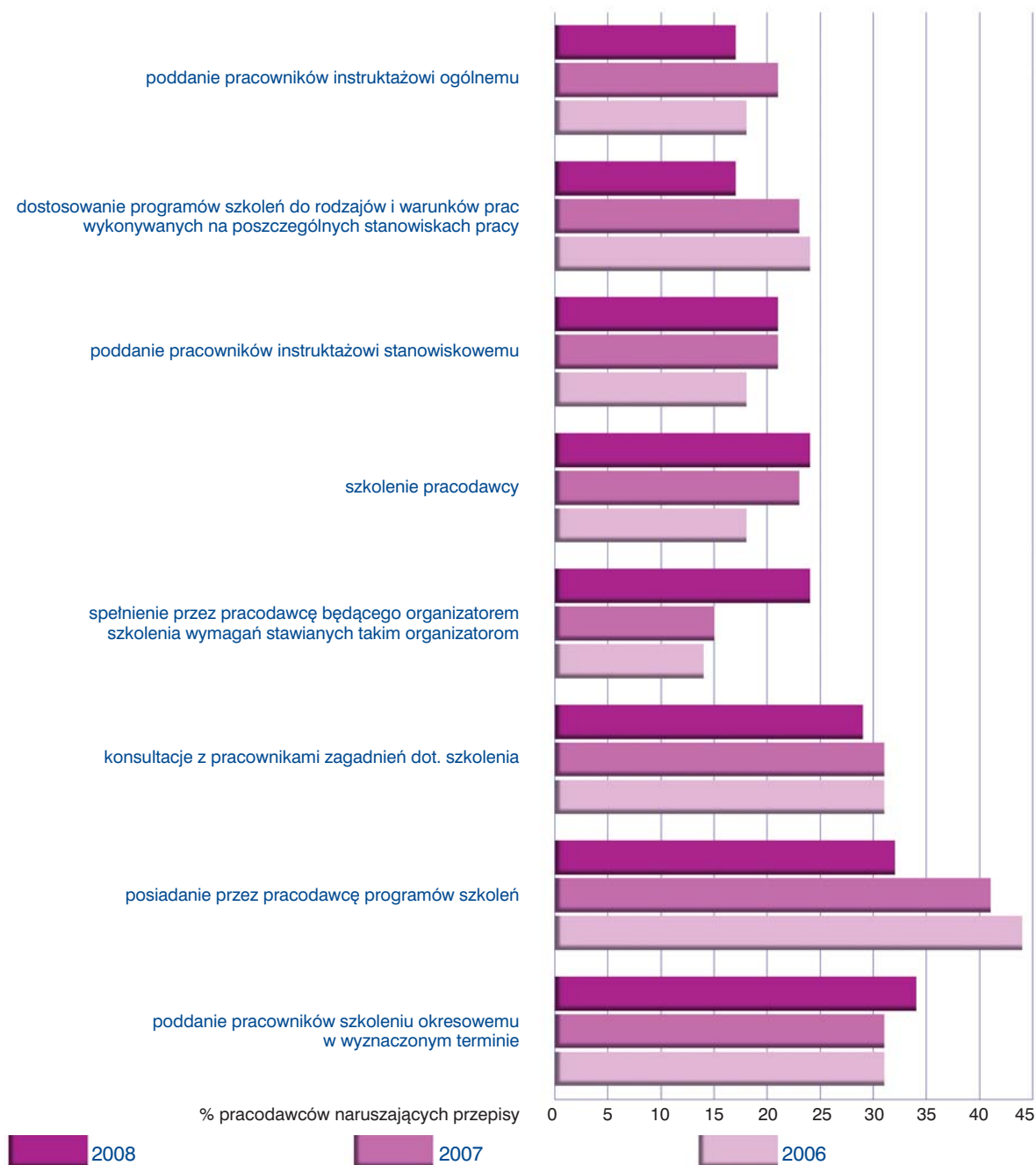
Nie wszyscy pracodawcy, na szczęście, łamią prawo dotyczące szkoleń w dziedzinie bhp. **W 16% kontrolowanych zakładów pracy inspektorzy pracy nie stwierdzili uchybień** w tym zakresie, na przykład w Zakładach Metalurgicznych „SILESIA” w Katowicach czy w Toyota Motor Manufacturing Poland w Wałbrzychu.

Podobnie jak w poprzednich latach, inspektorzy pracy **w ramach działalności prewencyjnej i promocyjnej** omawiali zagadnienia szkoleń w dziedzinie bhp na różnych spotkaniach, konferencjach, seminariach organizowanych dla pracodawców, związków zawodowych, społecznych inspektorów pracy, pracowników służb bhp. Prowadzili również prelekcje dla uczniów szkół zawodowych.

Podczas kontroli inspektorzy udzielili licznych porad dotyczących systemu szkoleń, ich organizacji, programów. Udostępniali listy z pytaniami służące pracodawcom do samokontroli wywiązywania się z obowiązków w tym zakresie.

Temat szkoleń pracowników, z inicjatywy inspektorów pracy, poruszany był na łamach regionalnej prasy i w telewizji.

Wykres 63. Szkolenie w dziedzinie bhp – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości pozostają te same, jakie rozpoznano podczas kontroli w latach 2006–2007, a mianowicie:

- brak zainteresowania problematyką szkoleń wśród pracodawców (traktują oni szkolenia jako uciążliwą konieczność) i przyzwalanie pracownikom na omijanie przepisów w tym zakresie;
- traktowanie szkolenia tylko w kategoriach kosztów, co przekłada się na złą jego jakość (dokonuje się wyboru najtańszych usług, łączy się dużą liczbę pracowników z różnorodnych stanowisk pracy w jedną grupę i prowadzi się dla niej szkolenie według jednego programu);
- brak należytej kontroli procesu szkolenia przez osoby, którym zlecono wykonywanie zadań służby bhp w zakładzie pracy (szczególnie w małych firmach);
- duża rotacja pracowników;

- brak ustanowionego nadzoru merytorycznego nad jakością szkolenia świadczonego przez jednostki zewnętrzne działające w warunkach wolnego rynku.

Osiągnięcie wyraźnej poprawy w przestrzeganiu przepisów dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp wymaga dalszego prowadzenia kontroli, z równoczesnym zintensyfikowaniem działań promocyjnych, przybliżających wymagania dotyczące procesu szkolenia, a także wskazujących korzyści płynące z rzetelnego wyszkolenia pracowników.

Ponieważ wiele wątpliwości budzi jakość szkoleń prowadzonych przez jednostki zewnętrzne, zostaną one również objęte kontrolą pod kątem spełniania wymogów określonych w *rozporządzeniu w sprawie szkoleń w dziedzinie bhp*.

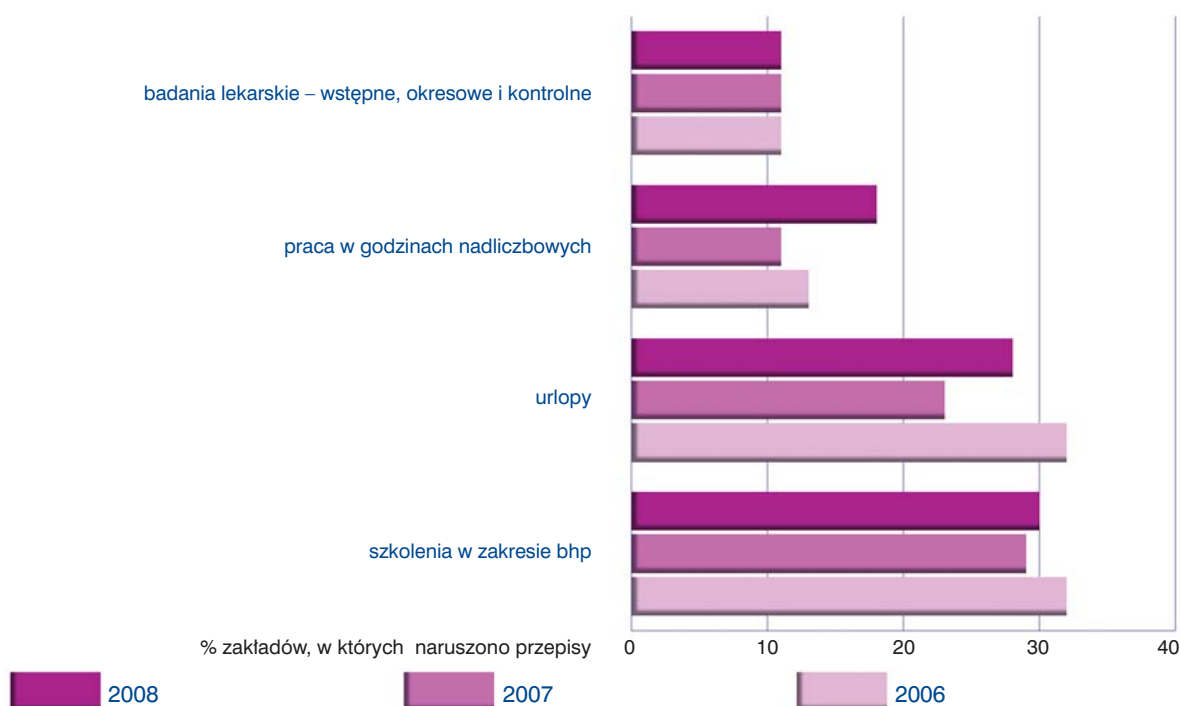
30. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Przeprowadzono 4 420 kontroli w 3 767 zakładach pracy lub ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne. W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 554,4 tys. osób. **Sprawdzono warunki zatrudnienia prawie 70,7 tys. osób niepełnosprawnych**, z których 37 255 posiadało lekki stopień niepełnosprawności.

Kontrole związane były z wypełnieniem obowiązków zawartych w przepisach *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. W zakładach aktywności zawodowej, zakładach pracy chronionej, zakładach ubiegających się o taki status lub go już posiadających lecz tworzących nowe jednostki organizacyjne – sprawdzono spełnienie wymogów bhp w obiektach i pomieszczeniach pracy, a także przystosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych, ciągów komunikacyjnych, i również dostępność do nich. W zakładach, w których opiniowano stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych – kontrolowano warunki pracy tych osób oraz przystosowanie stanowisk pracy do ich potrzeb (zwłaszcza funkcjonalność stanowisk i zapewnienie właściwego oprzyrządowania). Badano także przestrzeganie szczególnych uprawnień osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudnienia (m.in. czas pracy, urlopy dodatkowe).

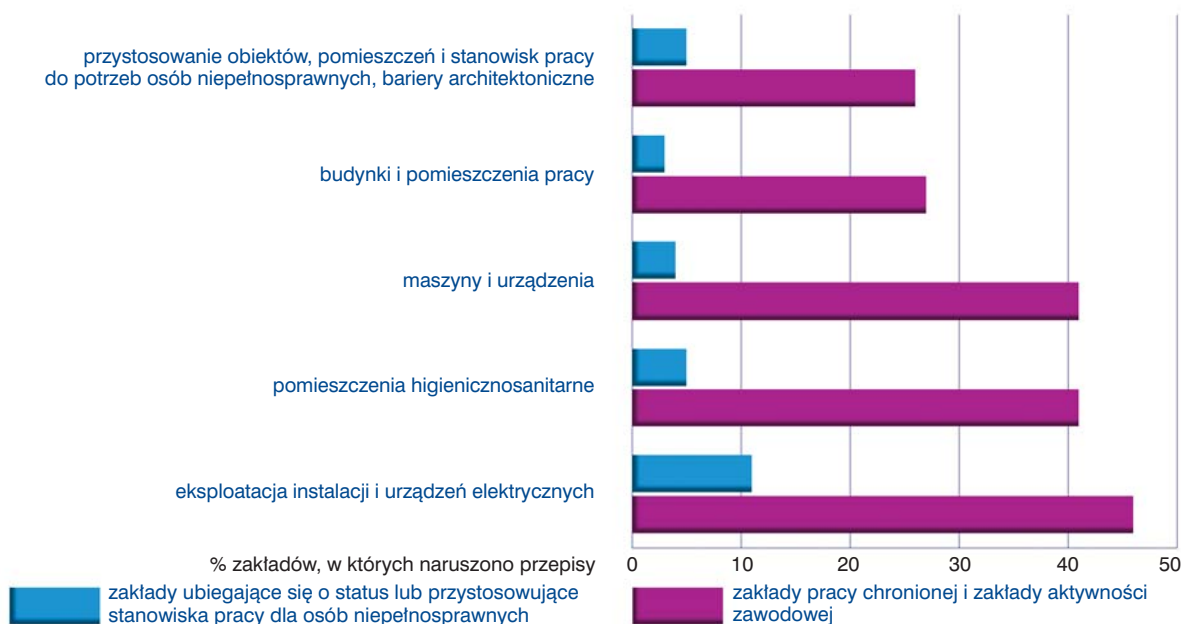
Skontrolowano 592 zakłady pracy chronionej zatrudniające ponad 69 tys. pracowników (w tym blisko 45,8 tys. pracowników niepełnosprawnych) oraz 12 zakładów aktywności zawodowej zatrudniających 662 osoby, w tym 487 niepełnosprawnych. W wyniku 3 797 kontroli, związanych ze sprawdzeniem spełniania wymogów ustawowych, inspektorzy pracy wydali 4 210 opinii, w tym 199 negatywnych.

Wykres 64. Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Wykres 65. Zatrudnianie niepełnosprawnych – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

U 2 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej, inspektorzy PIP stwierdzili nieprawidłowości w zakresie spełniania warunków określonych w art. 28 ust.1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, dotyczących wymagań bhp oraz przystosowania pomieszczeń zakładu (stanowisk pracy) do potrzeb osób niepełnosprawnych. W jednym przypadku skierowano do Wojewody Kujawsko-Pomorskiego **wniosek o uchylenie decyzji** przyznającej pracodawcy status prowadzącego zakład pracy chronionej. W wyniku przeprowadzonego postępowania administracyjnego, Wojewoda wydał decyzję uchylającą decyzję Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych i orzekł o utracie statusu. W drugim przypadku, po usunięciu nieprawidłowości, pracodawca utrzymał status prowadzącego zakład pracy chronionej.

Inne nieprawidłowości, stwierdzone u 11 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej, uzasadniały skierowanie stosownych **pism informacyjnych do wojewodów**. W wyniku tych powiadomień 2 pracodawców utraciło status, w 2 przypadkach postępowanie jest w toku, zaś w 7 – zostało umorzone (stan na 24.04.2009 r.).

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakładach pracy chronionej. Natomiast stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach aktywności zawodowej był zadowalający. Również w zakładach ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, zakładu aktywności zawodowej lub przystosowujących stanowiska pracy dla osób nie-

pełnosprawnych – stan przestrzegania przepisów i wymagań w zakresie bezpieczeństwa pracy był dużo lepszy niż w zakładach już posiadających status zakładu pracy chronionej.

W 2008 r. wzrósł odsetek zakładów pracy chronionej, w których stwierdzono nieprawidłowości w następujących obszarach objętych kontrolą:

- eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych – głównie brak pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej, uszkodzone gniazda elektryczne, stosowanie przedłużaczy niezabezpieczonych przed uszkodzeniem mechanicznym, rozdzielnie elektryczne niezabezpieczone przed dostępem osób nieupoważnionych (z 42% w 2007 r. do 46% w 2008 r.);
- przystosowanie obiektów lub pomieszczeń do potrzeb wynikających z dysfunkcji osób niepełnosprawnych (z 20% do 26%);
- zatrudnianie osób niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych (z 11% do 18%);
- udzielanie urlopów wypoczynkowych i dodatkowych (z 23% do 28%).

Należy zaznaczyć, że wzrosła również liczba osób niepełnosprawnych, których te nieprawidłowości dotyczyły.

Podobnie jak w latach poprzednich, na wysokim poziomie utrzymał się odsetek zakładów pracy chronionej, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące:

- eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych (najczęściej: zdemontowane lub uszkodzone osłony części wirujących maszyn i urządzeń, brak

- urządzeń ochronnych zabezpieczających przed wejściem pracownika w strefę niebezpieczną);
- pomieszczeń higienicznosanitarnych (niewyposażenie zgodnie z przepisami, uszkodzone elementy armatury, urządzeń sanitarnych);
- szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Mniejsza skala nieprawidłowości dotyczyła natomiast budynków i pomieszczeń pracy. Zły stan techniczny obiektów i pomieszczeń wynikający z naturalnego zużycia ich elementów w trakcie użytkowania (brak oznakowania lub zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych oraz dróg i przejść komunikacyjnych, ubytki lub nierówności pochylni, schodów i posadzek) stwierdzono w 27% zakładów (w 2007 r. – w 43% zakładów).

Z roku na rok **obserwowany jest coraz większy spadek zainteresowania ubieganiem się o uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej**. W 2008 r. wnioski takie skierowało tylko 57 pracodawców, z których 18 już posiadało ww. status i zwracało się ponownie (np. z powodu posiadania decyzji przyznającej status na czas określony lub zmiany miejsca prowadzenia działalności) o uzyskanie opinii potwierdzającej spełnienie wymogów ustawowych. Dla porównania: w 2007 r. ww. wnioski skierowało 73 pracodawców, w 2006 r. – 100 pracodawców, podczas gdy jeszcze w 2005 r. podobne wnioski złożyło 496 pracodawców, a w 2004 r. – 729. Maleje także liczba zakładów pracy chronionej. Wg rejestrów PIP w roku 2004 było ich 2 772, w roku 2007 – 2 329, zaś w roku 2008 – 2 191. Pracodawcy tracą status lub sami z niego rezygnują, wskazując na przyczyny ekonomiczne oraz nadmierne obowiązki, jakie prawo nakłada na prowadzących zakłady pracy chronionej, a także częstsze, zgodnie z wymaganiami prawa, kontrole różnych organów, w tym Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawcy twierdzą też, że podwyższonych kosztów związanych z prowadzoną działalnością nie rekompensują (już od dawna) ulgi i dotacje ze strony państwa.

Wzrasta natomiast systematycznie liczba pracodawców przystosowujących stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. W roku 2008 skontrolowano prawie 2 razy więcej takich stanowisk pracy niż w roku 2007. W ocenie inspektorów PIP, wiąże się to z coraz większą świadomością pracodawców, że zatrudniając osoby niepełnosprawne można osiągnąć wymierne korzyści finansowe nie tylko dzięki zwolnieniu z obowiązku wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, ale również poprzez obniżenie kosztów pracy w wyniku dofinansowania do wynagrodzeń, refundacji składek na ubezpieczenie społeczne, itp. Ponadto znaczna liczba pracodawców skorzystała z możliwości (która pojawiła się w wyniku kolejnej nowelizacji ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych) uzyskania zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska

pracy dla osoby niepełnosprawnej z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Należy jednak zauważyć, że w kontrolowanych zakładach prawie 60% niepełnosprawnych zatrudnionych na tych stanowiskach stanowiły osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, chociaż – co warto podkreślić – **wzrosła również liczba stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, organizowanych przez pracodawców z otwartego rynku pracy i niekorzystających z dofinansowania z Funduszu**. Jest to pozytywna tendencja wskazująca na **możliwość osiągnięcia pełniejszej integracji osób niepełnosprawnych**.

Od wielu lat, jako przyczynę złego stanu technicznego obiektów, pomieszczeń i ich wyposażenia pracodawcy zakładów pracy chronionej wskazują brak środków finansowych na inwestycje i bieżące remonty. Ich niepewność i niepokój budzą także zmiany w przepisach, w szczególności w *ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, a także zapowiadane od dawna gruntowne zmiany systemowe dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych. To również wskazywane jest jako przyczyna nieinwestowania w infrastrukturę przedsiębiorstw i pogarszania się stanu bhp w zakładach pracy chronionej.

Inspektorzy pracy podkreślają jednak, że **znaczna część nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (ponad 30%) stwierdzonych w zakładach pracy chronionej została usunięta już w trakcie prowadzenia kontroli**. Wynikała więc bardziej z zaniedbań pracodawców niż z braku środków finansowych.

Pracodawcy uskarżają się także na konieczność stosowania sztywnych norm czasu pracy w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych, co utrudnia bardziej elastyczne prowadzenie działalności – umożliwiające dostosowanie się do potrzeb rynku. Wyrażają opinię, że normy czasu pracy powinny być jednakowe dla pracowników z orzeczoną grupą niepełnosprawności i dla pracowników, którzy takiego orzeczenia nie posiadają. Z tych samych powodów udzielają pracownikom urlopów wypoczynkowych i dodatkowych w taki sposób, aby zakład mógł funkcjonować bez zakłóceń.

Inspektorzy pracy podkreślają, że wielu pracodawców oraz osób pełniących funkcje doradcze w zakładach pracy **nie ma dostatecznej wiedzy** odnośnie wymagań, jakie powinien spełniać zakład zatrudniający osoby niepełnosprawne. Pracodawcy tłumaczą to brakiem odrębnego uregulowania określającego podstawowe wymogi w zakresie obiektów i pomieszczeń, ich wyposażenia oraz organizacji stanowisk pracy zależnie od rodzaju niepełnosprawności zatrudnionych. Istniejące uregulowania są rozproszone i trudne do zidentyfikowania (często nie odnoszą się wprost do osób niepełnosprawnych i nie

uwzględniają kwestii przystosowania pomieszczeń i stanowisk pracy ze względu na rodzaje niepełnosprawności).

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- dalszego monitorowania warunków pracy osób niepełnosprawnych, w szczególności w zakresie stanu obiektów i pomieszczeń, likwidacji barier architektonicznych oraz prawidłowej organizacji i dostosowania stanowisk pracy do potrzeb tej grupy pracowników;
- kontroli zatrudniania osób niepełnosprawnych na stanowiskach pracy – przystosowywanych lub wyposażanych w ramach środków pozyskanych z PFRON – opiniowanych w latach poprzednich przez inspektorów pracy;
- podjęcia działań mających na celu spowodowanie zamieszczenia przez lekarzy medycyny pracy (przeprowadzających badania profilaktyczne pracowników) – w orzeczeniach o braku przeciwwskazań do wykonywanej pracy – szczegółowych informacji istotnych dla właściwej organizacji pracy osoby niepełnosprawnej;
- opracowania jednolitych przepisów (zasad), w których określone zostałyby podstawowe wymogi, jakie powinny zostać spełnione przez pracodawcę zatrudniającego osoby niepełnosprawne, zależnie od rodzaju niepełnosprawności tych osób (w szczególności obejmujących oprzyrządowanie i organizację stanowisk pracy);
- wprowadzenia zmiany do *art. 10 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, w zakresie prawa do pierwszego dodatkowego urlopu wypoczynkowego osoby zakwalifikowanej do grupy o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – proporcjonalnie do okresu zatrudnienia po dniu przyznania jej jednego z tych stopni niepełnosprawności;
- rozwijania działań informacyjnych i poradnictwa dla pracodawców (którzy chcą uzyskać status prowadzącego zakład pracy chronionej lub przystosowują stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych), zwłaszcza w zakresie dostosowania obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy do szczególnych potrzeb wynikających ze zmniejszonej sprawności.