



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W RZESZOWIE

Sprawozdanie z działalności
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Rzeszowie
w roku 2018

Rzeszów, luty 2019 r.

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE	str. 5
1. Podstawy prawne, zakres działania i uprawnienia PIP	str. 5
2. Program działania PIP w roku 2018	str. 12
II. DZIAŁANOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE	str. 16
- kontrole	str. 16
- decyzje inspektorów pracy	str. 16
- decyzje dotyczące świadczeń pieniężnych	str. 17
- decyzje zatwierdzające wykaz prac lekkich, przy wykonywaniu których można zatrudniać młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe	str. 17
- zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci	str. 17
- upomnienia	str. 18
- sprawdzanie poprawności informacji składanych do ZUS przez płatników składek, zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe	str. 19
- wnioskowanie do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	str. 19
- wnioski i polecenia inspektorów pracy	str. 20
- wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową	str. 20
- zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	str. 21
- skargi i wnioski	str. 22
- rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	str. 29
- spory zbiorowe	str. 30
- porady prawne i techniczne	str. 31
- powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	str. 32
- Państwowa Inspekcja Pracy jako instytucja łącznikowa	str. 33
III. WYNIKI DZIAŁAŃ KONTROLNYCH – PRAWO PRACY. INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE	str. 34
1. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	str. 34
2. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni	str. 42
3. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	str. 44
3.1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	str. 44
3.2. Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców	str. 49
3.3. Agencje zatrudnienia świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego	str. 52
3.4. Agencje pracy tymczasowej	str. 55
3.5. Pracodawcy użytkownicy	str. 57
4. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego (prezydent, starosta, burmistrz, wójt, itp.)	str. 60

IV. WYNIKI DZIAŁAŃ KONTROLNYCH – BEZPIECZEŃSTWO PRACY.	
INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE	str. 62
1. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	str. 62
1.1. Kontrola realizacji postanowień rozp. RM z dnia 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	str. 72
2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	str. 73
2.1. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych	str. 74
2.2. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg	str. 77
2.3. Kontrole w budownictwie, będące skutkiem bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących	str. 79
2.4. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych - zagrożenia o charakterze publicznym w budownictwie i w pozostałych rodzajach działalności	str. 82
2.5. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	str. 84
2.6. Przyczyny nieprawidłowości ujawnianych w trakcie kontroli prac budowlanych	str. 90
2.7. Podsumowanie działalności kontrolnej w branży budowlanej	str. 92
3. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania niepełnosprawnych	str. 99
4. Bezpieczeństwo w przemyśle	str. 103
5. Bezpieczeństwo w leśnictwie	str. 125
6. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna w latach 2016 – 2018	str. 134
7. Bezpieczeństwo i higiena pracy w warsztatach samochodowych	str. 140
8. Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku. Kontrole maszyn użytkowa- nych w warsztatach samochodowych – podnośniki sta- cjonarne	str. 143
9. Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia w gospodarstwach rolnych zajmujących się hodowlą zwierząt	str. 146
10. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp	str. 155
V. PREWENCJA I PROMOCJA OCHRONY PRACY	str. 162
VI. WSPÓŁPRACA KRAJOWA	str. 180
VII. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA	str. 184
VIII. PODSUMOWANIE I WNIOSKI	str. 188

Załączniki: Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej

I. WPROWADZENIE

1. Podstawy prawne, zakres działania i uprawnienia PIP

Państwowa Inspekcja Pracy jest podległym Sejmowi organem nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Zakres jej zadań, uprawnienia i organizację wewnętrzną określa ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 623 ze zm.) oraz statut stanowiący załącznik do zarządzenia Marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007 r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (MP Nr 58, poz. 657 z późn. zm.).

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej. Nadzór nad działalnością instytucji sprawuje Rada Ochrony Pracy.

Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy przy pomocy zastępców. Jednostkami organizacyjnymi PIP są: Główny Inspektorat Pracy, okręgowe inspektoraty pracy oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie obejmuje zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar województwa podkarpackiego. W jego ramach funkcjonują trzy oddziały w: Krośnie, Przemyślu i Tarnobrzegu.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;

- **kontrola legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązku: 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;
- **kontrola legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**;
- kontrola **spełniania przez wyroby wymagań**, kontrola w zakresie **stwarzania przez wyroby zagrożenia** oraz kontrola w **zakresie niezgodności formalnych**, w rozumieniu ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku;
- **kontrola wyrobów** wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- **nadzór** nad spełnianiem przez pracodawców obowiązków w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH);
- **nadzór** nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów;
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
 - badanie okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy** i kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom oraz analizowanie przyczyn **chorób zawodowych** i kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
 - **inicjowanie prac badawczych** w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - **inicjowanie** przedsięwzięć w sprawach **ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym**,
 - **udzielanie porad** służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,

- **podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych** zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
- **współdziałanie z organami ochrony środowiska** w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska,
- **kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy**, określonych w ustawie z dnia 22 czerwca 2001r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych;
- **kontrola ewidencji pracowników** wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w ustawie z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych;
- **opiniowanie projektów aktów prawnych** z zakresu prawa pracy;
- **prawo wnoszenia powództw**, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- **wydawanie i cofanie zezwoleń** na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową;
- wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o **delegowaniu pracowników** w ramach świadczenia usług oraz udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin;
- **ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika** określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;
- kontrola spełniania obowiązków z ustawy – **Prawo energetyczne**, w zakresie paliw ciekłych w ramach wykonywania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy;

- **kontrola wypłacania wynagrodzenia** w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- **kontrola przestrzegania przepisów** ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o **ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni**, w zakresie powierzenia pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ponadto **nadzór i kontrola** zapewnienia **bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**:

- osobom fizycznym wykonującym pracę na **innej podstawie niż stosunek pracy** oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona;
- przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach **prac społecznie użytecznych**;
- osobom przebywającym w **zakładach karnych i zakładach poprawczych**, wykonującym pracę, a także **żołnierzom w służbie czynnej**, wykonującym powierzone im prace.

Nadzorem i kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia objęci są nie tylko pracodawcy, ale także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają również:

- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – w zakresie przestrzegania obowiązku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy;

- Ochotnicze Hufce Pracy, centra i kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane organy wojskowe, o których mowa w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, oraz przedsiębiorcy zagraniczni, którzy mogą korzystać ze swobody świadczenia usług, posiadający uprawnienia i prowadzący zgodnie z prawem działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – w zakresie przestrzegania warunków określonych ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni;
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez **studentów** i **uczniów** niebędących pracownikami.

W celu realizacji tych zadań organy PIP zostały wyposażone w **uprawnienie do przeprowadzania czynności kontrolnych** u pracodawców oraz w podmiotach, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne (bez względu na podstawę świadczenia tej pracy – w tym przypadku kontrole dotyczą spraw bhp i legalności zatrudnienia) oraz stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, tj.:

- **nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień** w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- **nakazania wstrzymania prac lub działalności**, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność;
- **skierowania do innych prac pracowników lub innych osób** dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji;
- **nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń** w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- **zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności** w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- **nakazania zaprzestania prowadzenia działalności** bądź działalności określonego rodzaju w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą;
- **nakazania ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków**;
- **nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych** w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- **nakazania wypłaty należnego wynagrodzenia** za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi;
- **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia** w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione powyżej, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;
- **nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze**, wykreślenia go z ewidencji oraz sporządzenia korekty dokonanego w tej ewidencji wpisu;

- **stosowanie środków oddziaływania wychowawczego**, nakładania grzywnien w drodze **mandatów karnych** i **kierowania do sądów wniosków o ukaranie**;
- nakładania **kar pieniężnych** na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków **przewozu drogowego**;
- nakładania **kar pieniężnych** na podmioty, o których mowa w ustawie z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku, za wprowadzenie do obrotu lub oddanie do użytku wyrobu niezgodnie z przepisami prawa.

Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych inspektorzy pracy upoważnieni zostali do **wnioskowania o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe o 100%** w stosunku do płatników tej składki, którzy w rażący sposób naruszają przepisy bhp.

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

Państwowa Inspekcja Pracy może, na wniosek związków zawodowych, **prować szkolenie i instruktaz** oraz **udzielać pomocy w szkoleniu** społecznych inspektorów pracy, a także podejmować działania na rzecz doskonalenia i zwiększenia skuteczności działania społecznej inspekcji pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy **ma prawo występować** do organów administracji publicznej, w tym naczelników urzędów skarbowych i dyrektorów izb skarbowych,

a także Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz innych właściwych podmiotów z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do udzielenia porad, ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście ich swobodnego przepływu.

2. Program działania PIP na rok 2018

Podstawowe zadania urzędu to nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy. Skoncentrowane są one przede wszystkim na branżach, w których występuje zły stan warunków pracy lub niepokojące zjawiska dotyczące rynku pracy. Podejmowane są też działania diagnozujące i monitorujące ochronę pracy, ukierunkowane na zbadanie sytuacji w wybranych obszarach, ustalenie skali i rodzaju występujących problemów oraz zaplanowanie i podjęcie działań zapobiegawczych. Znaczącą rolę pełnią także zadania prewencyjne, a także promocja ochrony pracy. W programie działania uwzględniane są również zalecenia Rady Ochrony Pracy, uwagi komisji sejmowych i sygnały od partnerów społecznych.

W 2018 r. realizowany był **III etap programu zaplanowanego na lata 2016 – 2018**, obejmujący:

- przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy,
- stosowanie outsourcingu pracowniczego,
- bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń,
- kampanię prewencyjno-kontrolną „Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”.

Zadania bieżące na rok 2018 obejmowały:

W zakresie bezpieczeństwa pracy:

- bezpieczeństwo w przemyśle,

- bezpieczeństwo w leśnictwie,
- przestrzeganie przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych,
- przestrzeganie przepisów ustawy o produktach biobójczych,
- przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (kontrole zamkniętego użycia GMO i GMM),
- kontrole dotyczące problematyki CLP.

W zakresie prawa pracy:

- egzekwowanie przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- wypłatę minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,
- ocenę przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych,
- kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane,
- egzekwowanie przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców,
- przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w dziele, święta oraz niektóre inne dni,
- przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji,
- zaległości urlopowe – kontrole w samorządach.

W zakresie zarówno bezpieczeństwa pracy jak i prawa pracy:

- pierwszą kontrolę pracodawców
- opiekę zdrowotną,
- handel,
- edukację,
- organizację i warunki pracy pracowników socjalnych.

W zakresie działalności prewencyjnej realizowane były następujące **programy prewencyjno-edukacyjne**:

- Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy,
- Kultura bezpieczeństwa,
- Prewencja wypadkowa,
- Zdobądź Dyplom PIP,
- Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym,
- Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie,
- Pracuję legalnie,
- Działania informacyjne dotyczące pracowników tymczasowych w ramach kampanii SLIC,
- Czas pracy kierowców a wypadki drogowe,
- Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę.

Realizowane były także **tematy własne**:

- bezpieczeństwo i higiena pracy w warsztatach samochodowych (w tym przestrzeganie wymogów dotyczących dopuszczania do użytkowania maszyn i urządzeń technicznych),
- przestrzeganie prawa pracy, w tym bezpieczeństwa pracy oraz legalności zatrudnienia w gospodarstwach rolnych zajmujących się hodowlą zwierząt,
- przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego,
- skutki społeczne wykonywania pracy pod wpływem alkoholu lub innych środków odurzających.

Prowadzone przez OIP działania kontrolne polegały również na **sprawdzeniu wykonania przez pracodawców środków prawnych**, a zwłaszcza decyzji wydanych w czasie poprzednich kontroli. Jest to istotny element oceny efektywności działań kontrolnych, ważny również ze względu na objęcie decyzji Państwowej Inspekcji Pracy przepisami o egzekucji administracyjnej.

Odrębną grupę stanowiły tzw. **kontrole krótkie w budownictwie** oraz **kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze**

publicznym), czyli działania interwencyjne, podejmowane poza planami kontroli, inspirowane konkretnymi okolicznościami. Kontrole te charakteryzują się szybkością działań, ukierunkowane są na wyeliminowanie bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących i osób postronnych.

Szczególne znaczenie dla poprawy praworządności ma działalność Inspekcji Pracy związana z **badaniem zgłaszanych skarg pracowniczych** oraz **oceną prawidłowości informacji – składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane niezbędne dla ustalenia wysokości składek na ubezpieczenie wypadkowe.**

II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE

W 2018 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili **4.711 kontroli w 3.673 podmiotach**. Ponowne kontrole wynikały zwłaszcza z konieczności sprawdzenia wykonania wydanych wcześniej decyzji i wniosków, bądź były efektem złożenia skarg i wniosków o kontrole.

W kontrolowanych zakładach pracowało ponad 224 tys. osób. Na podstawie umów o pracę zatrudniano 205 tys. pracowników (w tym w tym 83 tys. kobiet, 500 młodocianych i 18,3 tys. niepełnosprawnych). Ponadto pracę świadczyli zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych (13,5 tys. osób) oraz podmioty samozatrudniające się (2,7 tys. osób). W skontrolowanych zakładach prace wykonywało także 2,5 tys. cudzoziemców.

Dane szczegółowe nt. przeprowadzonych kontroli (podział wg PKD, wielkości zatrudnienia i własności) ujęte są w załącznikach do sprawozdania.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli naruszeniami prawa inspektorzy pracy wydali **17,1 tys. decyzji** (pisemnych lub ustnych), w tym:

- 277 decyzji **wstrzymania prac** i 705 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn** w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia dla życia bądź zdrowia pracujących,
- 215 decyzji **skierowania do innych prac** 549 osób pracujących – wbrew obowiązującym przepisom – przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych,
- 40 decyzji **zakazujących wykonywania pracy** w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi,
- 25 decyzji **nakazujących ustalenie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**,

- 226 decyzji **nakazujących wykonanie badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy.**

W 2018 roku inspektorzy pracy wydali także 275 decyzji nakazujących **wypłatę wynagrodzeń** lub innych świadczeń ze stosunku pracy dla prawie 2,5 tys. pracowników na łączną kwotę prawie 5,9 mln zł. **W porównaniu do roku 2017 kwota niewypłaconych świadczeń zmalała prawie o połowę, spadła też liczba osób, którym nie wypłacano należności (o 3 tys.).**

Do czasu opracowania niniejszej informacji zaległe świadczenia w wysokości 1,8 mln zł wypłacono 840 pracownikom.

W 2018 roku wpłynął do OIP w Rzeszowie jeden wniosek w sprawie **zatwierdzenia wykazu prac lekkich, przy wykonywaniu których można zatrudniać młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.** Dotyczył on wykonywania przez młodocianych lekkich prac pomocniczych polegających na: segregowaniu dokumentów, przekazywaniu korespondencji, sprzątanii powierzchni płaskich, pieleniu upraw, zabiegach pielęgnacyjnych roślin, zbiorach owoców ogrodniczych oraz pracach porządkowych bez użycia sprzętu mechanicznego.

Kontrola inspektora pracy nie wykazała naruszeń przepisów prawa pracy. Opracowany wykaz prac lekkich dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe nie ujmował prac wymienionych w wykazie prac wzbronionych młodocianym, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24.08.2004 r. w sprawie prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac. W związku z powyższym inspektor pracy wydał pozytywną decyzję w ww. sprawie.

Jednym z obowiązków Państwowej Inspekcji Pracy, wynikającym z art. 304⁵ Kodeksu pracy, jest wydawanie przez inspektorów pracy – po przeprowadzonej kontroli – zezwolenia, bądź też odmowy wydania **zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci**, które nie ukończyły 16 roku życia.

W roku 2018 został rozpatrzony jeden wniosek, inspektor pracy wydał pozytywną decyzję zezwalającą na wykonywanie przez dziecko pracy aktora w spektaklu teatralnym.

Z powodu niewykonania przez pracodawców nałożonych na nich obowiązków wynikających z wydanych nakazów inspektorzy pracy skierowali 61 **upomnień** dotyczących 219 decyzji (133 decyzji zobowiązujących do wypłacenia pracownikom świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy i 86 decyzji w zakresie bhp). Na pracodawców, którzy nie wykonali decyzji mimo skierowanych upomnień, nałożone zostały grzywny w celu przymuszenia. Spośród 17 grzywien nałożonych w celu przymuszenia (na łączną kwotę 103.000 zł) – 11 grzywien dotyczyło tzw. decyzji płatniczych, natomiast 6 grzywien – decyzji z zakresu bhp.

Tylko jeden zobowiązany uiszczył w terminie nałożoną grzywnę w kwocie 1.000 zł. W związku z faktem, iż żaden z pozostałych zobowiązanych nie uiszczył w terminie nałożonej grzywny w roku 2018 wystawionych zostało do urzędów skarbowych łącznie 17 tytułów wykonawczych (w tym 5 tytułów dotyczyło kosztów upomnienia, a jeden – kary pieniężnej w transporcie).

Na dzień sporządzenia sprawozdania dwa tytuły wykonawcze z roku 2018 zostały przez urząd skarbowy zrealizowane. W pierwszym przypadku dotyczyło to kosztów upomnienia na kwotę 11,02 zł, zaś w drugim – grzywny wraz z opłatą za postanowienie o nałożeniu grzywny na łączną kwotę 1964,60 zł.

W dwóch przypadkach grzywna została umorzona na skutek wykonania decyzji przez zobowiązanych.

W jednym przypadku tytuł wykonawczy został wycofany, gdyż został złożony przed upływem terminu do zaspokojenia wierzytelności.

W 2018 r. urzędy skarbowe wyegzekwowały łącznie na rzecz Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie kwotę 12.350 zł z tytułu grzywien, 193,80 zł z tytułu opłat za postanowienie o nałożeniu grzywny i 22,40 zł z tytułu kosztów upomnienia.

Z analizy prowadzonych spraw jasno wynika, że większym problemem dla pracodawców jest realizacja decyzji dotyczących świadczeń pieniężnych, aniżeli decyzji bhp, przyczyną zaś braku realizacji, zwłaszcza decyzji płacowych, są trudności finansowe przedsiębiorców.

W roku 2018 tylko jeden pracodawca wpłacił nałożoną na niego grzywnę. Znaczna część tytułów wykonawczych obejmujących nałożone na pracodawców grzywny pozostaje jednak niezrealizowana i stało się konieczne skierowanie należności do egzekucji przez urząd skarbowy.

Zgodnie z art. 35 ustawy z dnia 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 199, poz. 1673 z późn. zm.) inspektorzy pracy w trakcie kontroli dokonywali **sprawdzenia poprawności informacji składanych przez płatników do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zawartych w formularzu ZUS IWA, w celu ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe.**

W okresie od 1.02.2018 r. do 31.01.2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili łącznie 189 kontroli poprawności informacji zawartych w formularzu ZUS IWA. Ocena odbywała się na podstawie deklaracji ZUS IWA za rok 2017, rejestru wypadków, sprawozdania o warunkach pracy Z-10 oraz protokołów badań i pomiarów czynników szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia.

Nieprawidłowości stwierdzono w dwudziestu jeden formularzach. W dwunastu przypadkach inspektorzy pracy powiadomili właściwe miejscowo oddziały ZUS o błędnie podanych danych, natomiast w dziewięciu przypadkach kontrolowany podmiot w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych sam powiadomił oddział ZUS o błędnie podanych danych i przedstawił informacje prawidłowe.

Najczęstszą nieprawidłowością było błędne podanie liczby osób pracujących w warunkach zagrożenia lub błędne podanie liczby osób, które uległy wypadkom przy pracy.

Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych inspektorzy pracy upoważnieni zostali do wnioskowania o **podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe, ustalonej na najbliższy rok składkowy płatnikom, którzy w rażąco i powtarzalny sposób naruszają przepisy** (co potwierdzą co najmniej dwie kolejne kontrole). Celem wnioskowania jest zwiększenie skuteczności organów

państwa w zakresie prewencji wypadkowej poprzez uruchomienie bodźców ekonomicznych. W 2018 r. inspektorzy pracy skierowali do ZUS dwa wnioski w tej sprawie, oba dotyczyły podmiotów wykonujących usługi oraz roboty budowlane. Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie nie otrzymał informacji z ZUS o podjętych działaniach.

W przypadku stwierdzenia innych naruszeń z zakresu prawa pracy niż określone w art. 11 pkt 1 – 7 ustawy o PIP, czyli niepodlegających regulacji w formie decyzji administracyjnych, inspektorzy pracy kierują wnioski i polecenia. W okresie sprawozdawczym skierowali prawie 15 tys. **wniosek** oraz **400 poleceń**.

W wyniku realizacji poleceń i wniosków wypłacono dla 1,9 tys. pracowników kwotę prawie 1,7 mln zł.

W 2018 r. inspektorzy pracy ujawnili 3.447 **wykroczeń**. W związku z ujawnionymi wykroczeniami skierowano do sądów 117 wniosków o ukaranie zawierających 315 wykroczeń. W 674 przypadkach inspektorzy pracy ukarali winnych popełnienia wykroczeń mandatami karnymi zawierającymi 1.342 wykroczenia. W 1.123 przypadkach inspektorzy pracy poprzestali na środku wychowawczym w stosunku do osób odpowiedzialnych za powstałe wykroczenia (1.790).

W 2018 r. wśród skierowanych 117 wniosków o ukaranie najczęstszą grupę wykroczeń stanowiły naruszenia opisane w art. 283 k.p. (94 wykroczenia), art. 282 k.p. (90 wykroczeń), w art. 120 – 122 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (72 wykroczenia), w art. 281 k.p. (27 wykroczeń), w art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (26 wykroczeń). Do czasu opracowania niniejszej analizy zapadło w sądach 85 rozstrzygnięć.

W 2018 r. w 78 sprawach sądy orzekły karę grzywny w łącznej wysokości 173.800 zł. Średnia orzeczona kara grzywny wyniosła 2.228,21 zł. Na uwagę zasługuje fakt, iż wśród ogólnej liczby zapadłych orzeczeń, aż 69 zapadło w postępowaniu nakazowym, co zdecydowanie skróciło postępowanie. Należy podkreślić, że wysokie kary grzywny sądy orzekały przede wszystkim w przypadku nieterminowych wypłat należności wynikających ze stosunku pracy oraz naruszeń przepisów bhp.

Inspektorzy pracy w 2018 r. stosując postępowanie mandatowe, ukarali karą grzywny 674 sprawców na łączną kwotę 777.700,00 zł. Najliczniejszą grupę wykroczeń zawartych w mandatach stanowiły uchybienia z 283 k.p. (845 wykroczeń), z art. 282 k.p. (255 wykroczeń), z art. 281 k.p. (177 wykroczeń), z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (37 wykroczeń), z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu (9 wykroczeń), z ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (12 wykroczeń).

Inspektorzy pracy zastosowali także 1.123 środki oddziaływania wychowawczego w postaci ostrzeżeń, pouczeń lub zwrócenia uwagi. Zastosowane środki dotyczyły w szczególności nieprawidłowości, które powstały bądź to z winy nieumyślnej, bądź pomyłki i które zostały natychmiast usunięte. Stosując środki wychowawcze, kontrolujący brali także pod uwagę warunki osobiste oraz sytuację majątkową sprawców. Uznawali, że środek wychowawczy spełni swoje cele w zakresie prewencji szczególnej i spowoduje, że osoby te nie popełnią podobnych wykroczeń w przyszłości.

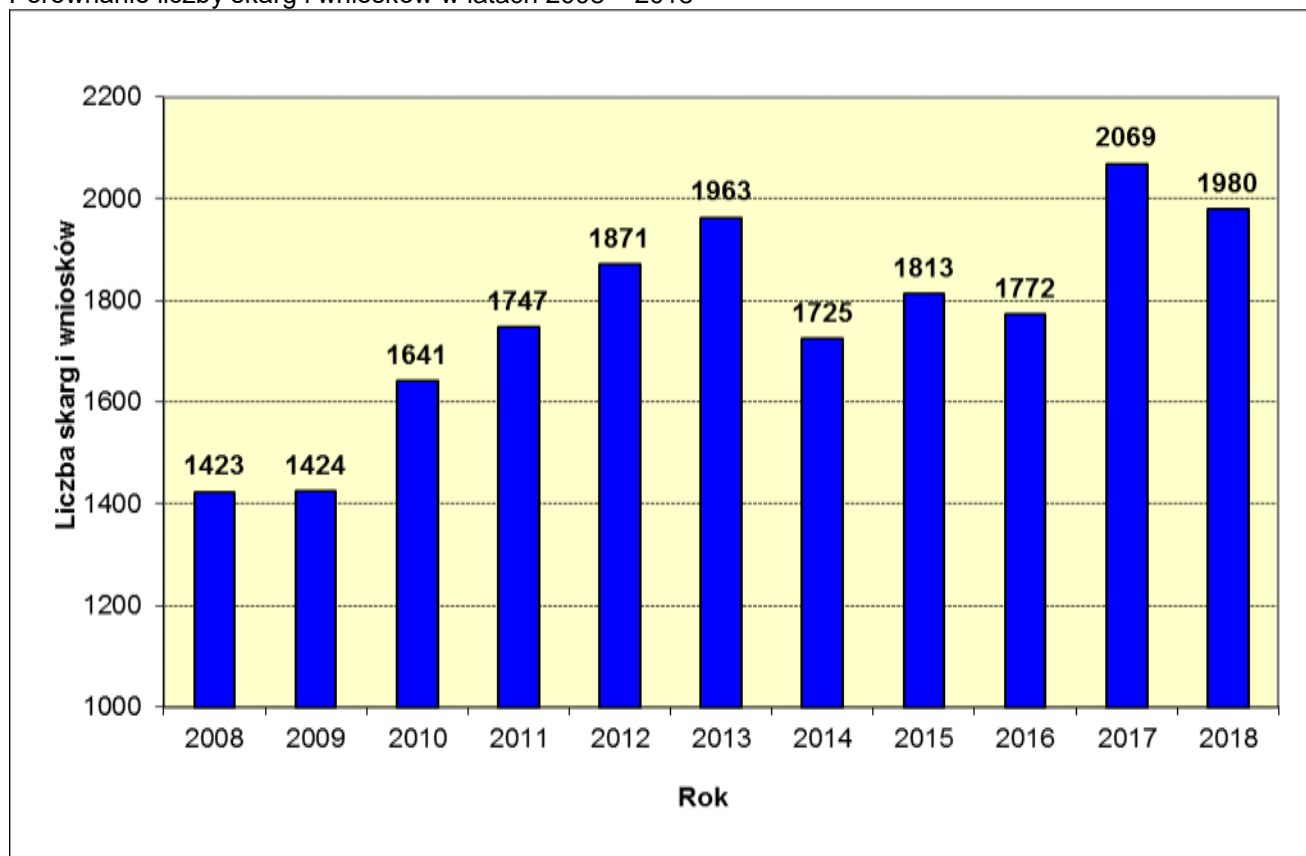
W 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie skierowali do prokuratur województwa podkarpackiego 64 **zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa**, które wyczerpały znamiona przestępstw z art.:

- 225 § 2 Kk (udaremnienie lub utrudnienie kontroli inspektora pracy) – 36 czynów,
- 218 § 1a Kk (złośliwe lub uporczywe naruszanie uprawnień pracowniczych) – 9 czynów,
- 219 Kk (naruszanie przepisów o ubezpieczeniach społecznych, niezgłaszanie wymaganych danych albo zgłaszanie nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość) – 6 czynów,
- 160 § 1 kk oraz art. 220 Kk (narażenie na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu) – 17 czynów,
- 270 Kk (podrobienie lub przerobienie dokumentu) – 6 czynów,
- 284 § 1 kk (przywłaszczenie cudzej rzeczy ruchomej lub prawa majątkowego) – 2 czyny.

Do chwili sporządzenia niniejszego opracowania prokuratorzy wszczęli 44 postępowania przygotowawcze, z których jedno zakończyło się skierowaniem do sądu aktu oskarżenia.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie w 2018 r. wpłynęło ogółem **1.980 skarg i wniosków** (spadek o ok. 4,3% w porównaniu do roku 2017).

Porównanie liczby skarg i wniosków w latach 2008 – 2018



Spadek liczby skarg i wniosków może świadczyć o tym, iż w mniejszym stopniu są łamane przepisy prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa, niemniej jednak nadal problem dotyczy sporej grupy pracodawców województwa podkarpackiego. Spadek liczby skarg świadczyć może również o poprawie sytuacji na rynku pracy oraz kondycji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorców.

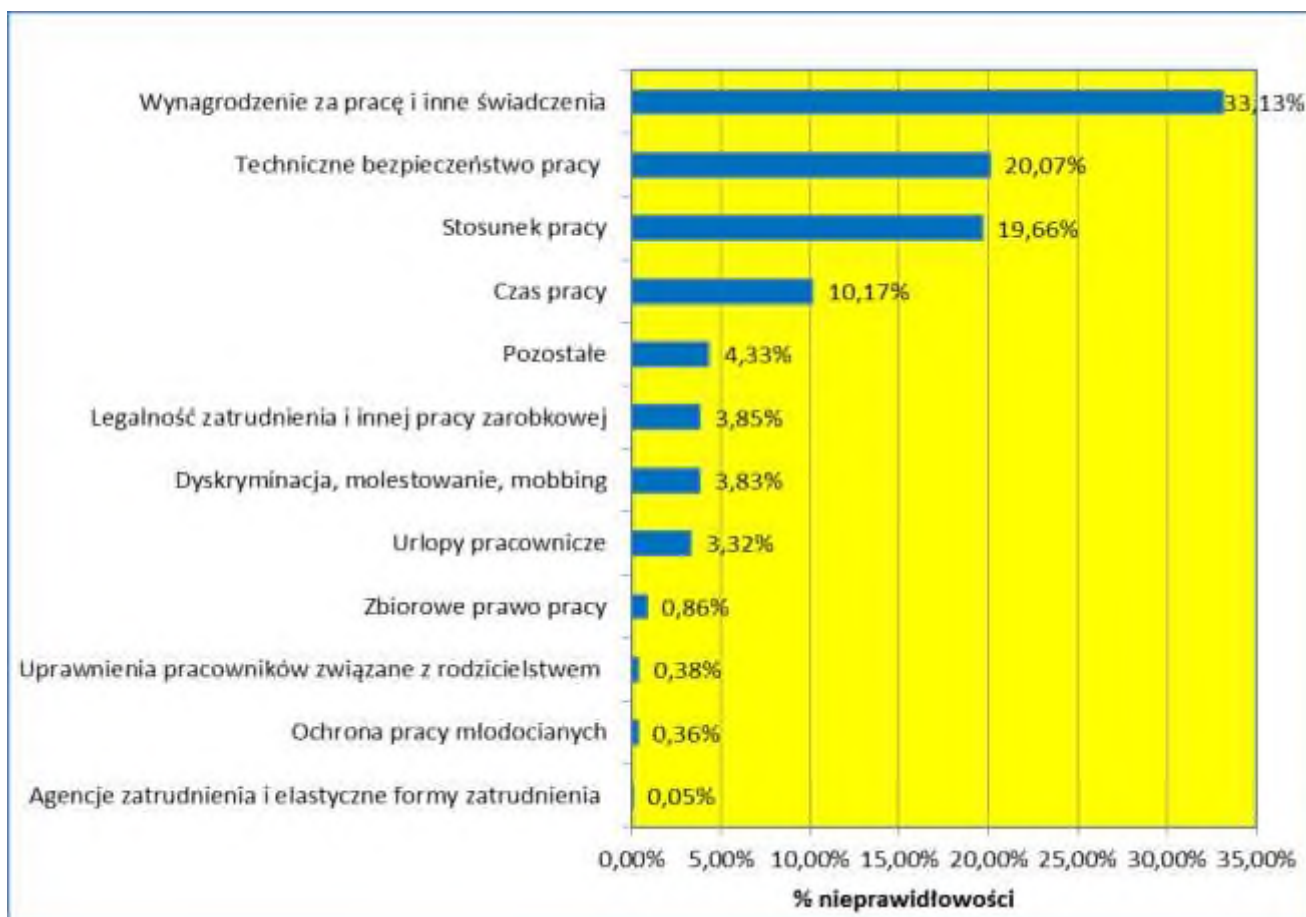
Podkreślić należy, że podobnie jak w 2017 r. duża liczba skarg i wniosków kierowanych do PIP podyktowana była „wzrostem zaufania do kontrolujących inspektorów pracy”, o czym świadczył napływ skarg od kolejnych pracowników danego pracodawcy już po rozpoczęciu kontroli przez inspektora pracy.

Z ogólnej liczby skarg: 789 uznanych zostało za zasadne bądź częściowo zasadne (379 zasadnych, 410 częściowo zasadnych), 524 skarg było bezzasadnych, 165 skarg przekazano do załatwienia wg właściwości, 26 skarg wycofano, 13 skarg pozostawiono bez rozpoznania, 85 spraw jest w toku, zaś w pozostałych 378 przypadkach brak jest informacji o ocenie skargi (tj.: skargi, w wyniku których przeprowa-

dzono czynności kontrolne, ale inspektor pracy nie mógł, z przyczyn niezależnych od siebie, dokonać oceny ich zasadności oraz skargi, które załatwiono w inny sposób, np. udzielając skarżącemu odpowiedzi, wyjaśnień lub pisemnej informacji po przeprowadzonej wizytacji w sytuacji, gdy kontrolowany podmiot nie miał statusu pracodawcy).

Najwięcej skarg pochodziło od: byłych pracowników, pracowników (w tym pracowników bez umów oraz pracowników niepełnosprawnych), anonimowych nadawców, osób prywatnych, osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i związków zawodowych.

Problemy zgłaszane w skargach i wnioskach w 2018 r.



W 2018 r. 73% skarg zostało załatwionych poprzez przeprowadzenie kontroli, 10% na podstawie rozpoznania (dokonane przez inspektora pracy w sytuacji, gdy kontrolowany podmiot nie miał statusu pracodawcy), 2% załatwiono bez przeprowadzenia kontroli, a skarżącym udzielono pisemnych wyjaśnień, tzw. „odpowiedzi z za biurka”, natomiast 2% pozostawiono bez rozpatrzenia.

Największa liczba skarg i wniosków dotyczyła problematyki **wynagrodzeń oraz innych świadczeń pieniężnych** koncentrowała się na kwestiach związanych z niewypłacaniem lub nieterminowym wypłacaniem wynagrodzeń za pracę, w tym również za pracę w godzinach nadliczbowych. Naruszenia przepisów prawa pracy polegały również na zaniżaniu wypłacanych wynagrodzeń, płaceniu wynagrodzeń w ratach, niewypłaceniu odpraw lub odszkodowań z tytułu zwolnień z pracy, jak również ekwiwalentu za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe. Pracodawcy uzasadniając brak terminowej wypłaty powoływali się nadal najczęściej na przyczyny ekonomiczne, tj. brak środków pieniężnych z uwagi na utrudnienia spowodowane głównie niewypłacalnością kontrahentów. Zdaniem inspektorów pracy niejednokrotnie jednak pracodawcy chcąc minimalizować koszty zatrudnienia, obarczali pracowników zwiększonymi obowiązkami, a to powodowało konieczność wykonywania przez nich pracy w godzinach nadliczbowych, a w konsekwencji prowadziło do naruszania praw pracowniczych.

Znaczny odsetek uchybień poruszanych w skargach stanowiły nieprawidłowości z zakresu **technicznego bezpieczeństwa pracy**. Zagadnienia te stanowią istotny przedmiot zainteresowania Inspekcji, gdyż naruszenia przepisów bhp mają niejednokrotnie bezpośredni wpływ na ochronę życia i zdrowia pracowników, zwłaszcza gdy chodzi o wykonywanie prac związanych ze znacznym wysiłkiem fizycznym, na wysokości czy też w środowisku, w którym występują czynniki szkodliwe dla zdrowia. Naruszenia występujące w tej kategorii polegały na eksploatowaniu pomieszczeń pracy w nienależyтым stanie technicznym, jak również zaniechaniu przeprowadzania przez pracodawców obowiązkowych szkoleń czy badań lekarskich. Pracodawcy usprawiedliwiali się trudnościami finansowymi, a faktycznie często braki wynikały jedynie z ich lekceważącego podejścia do uregulowań prawnych w tym zakresie, czy też ze złych nawyków bądź zaniedbań.

Istotną grupę nieprawidłowości stanowiły zagadnienia związane z problematyką **stosunku pracy**, głównie niepotwierdzanie pracownikom na piśmie rodzaju i warunków umów o pracę, niewydawanie lub nieterminowe wydawanie pracownikom świadectw pracy bądź nieprawidłowe rozwiązywanie umów o pracę.

Znaczna część nieprawidłowości sygnalizowanych w skargach dotyczyła zagadnień z zakresu **czasu pracy**. Polegały one między innymi na: zatrudnianiu powyżej przeciętnie pięciu dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, planowaniu pracy w godzinach nadliczbowych, zatrudnianiu z naruszeniem przepisów o odpo-

czynku dobowym i tygodniowym. Nieprawidłowości w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych polegały w wielu przypadkach na braku rekompensaty pracownikom tej pracy, zarówno poprzez udzielenie czasu wolnego, jak i wypłatę wynagrodzenia ze stosownym dodatkiem.

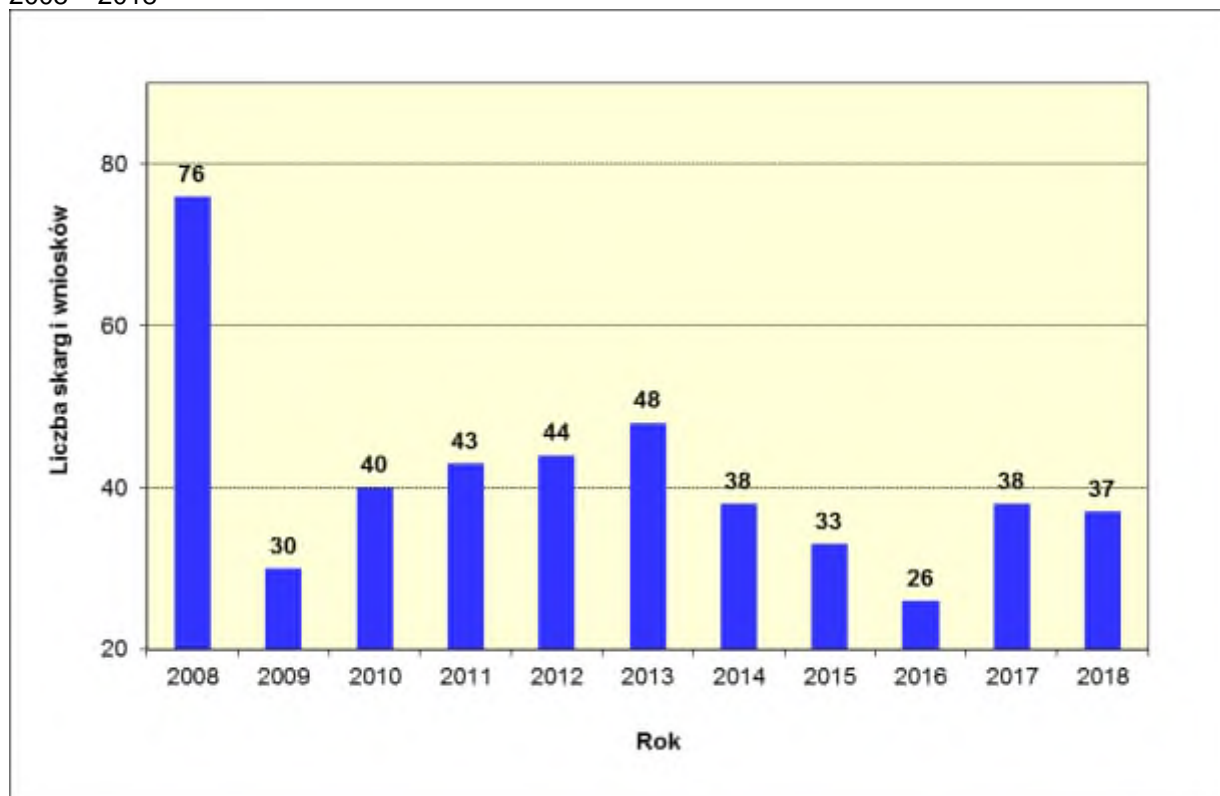
Podkreślić należy, iż problematyka związana z rozliczeniem czasu pracy należy do skomplikowanych zagadnień prawa pracy i nierzadko stwarza pracodawcom problemy. Zdarzało się jednak też i nierzetelnie prowadzenie ewidencji czasu pracy, nieodzwierciedlające rzeczywiście przepracowanych godzin, aby uniknąć obowiązków związanych z rekompensatą pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych i ukryć faktyczny czas pracy pracowników.

Najczęściej zgłaszanym naruszeniem z zakresu **legalności zatrudnienia** było niezgłoszenie pracownika do ubezpieczenia społecznego, bądź nieodprowadzenie składek na ubezpieczenie społeczne czy Fundusz Pracy.

W zakresie **naruszeń przepisów o urlopach** przedmiotem kontroli objęte były głównie przypadki nieudzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych. Ponadto pracownicy często podnosili w skargach i wnioskach brak opracowania przez pracodawcę planów urlopów. Problemy z udzielaniem urlopów często wynikały z nieprawidłowej organizacji pracy w zakładzie lub zbyt małej obsady kadrowej, co w konsekwencji powodowało, że pracownicy mieli trudności z uzyskaniem należnego im urlopu wypoczynkowego.

W 2018 roku prawie **2%** skarg i wniosków zgłosiły **organizacje związkowe**.

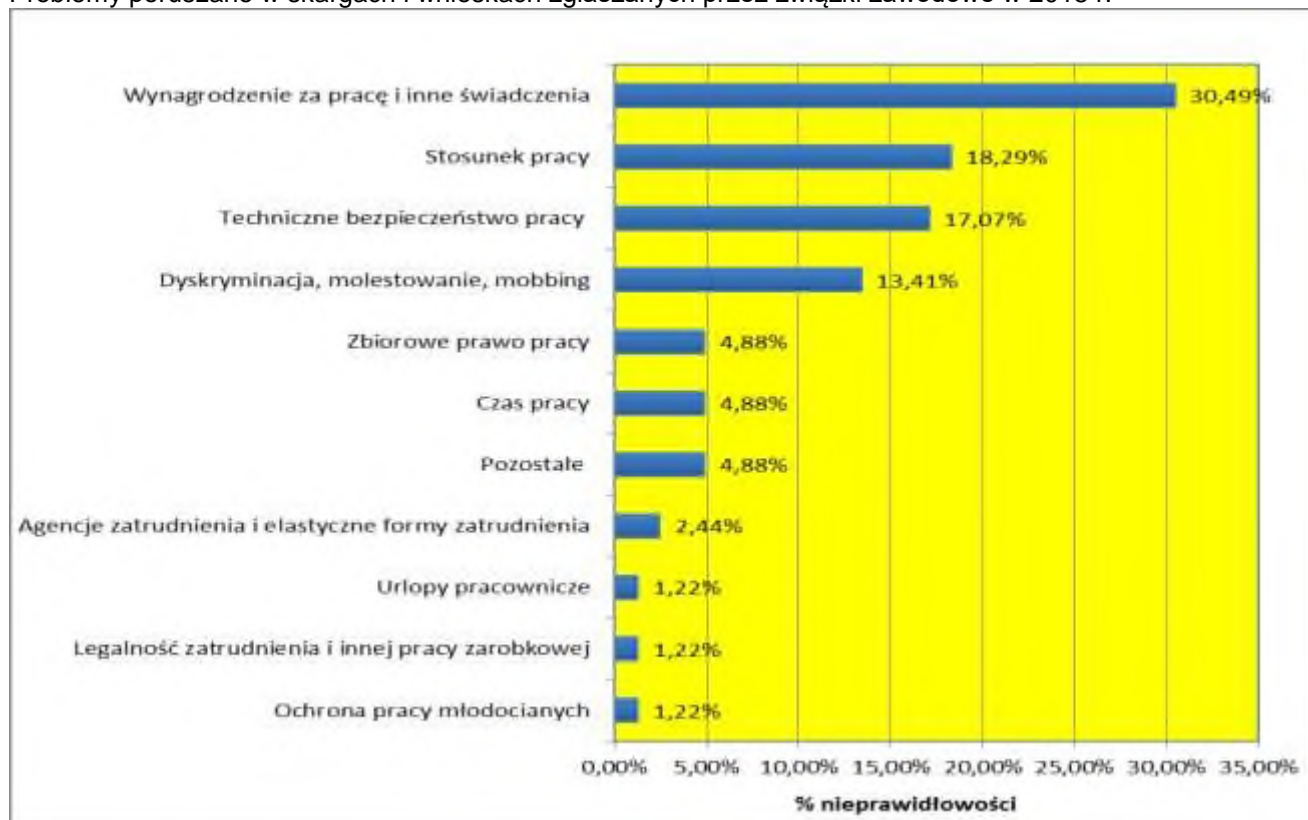
Porównania liczba skarg i wniosków zgłoszonych do OIP Rzeszów przez związki zawodowe w latach 2008 – 2018



Zauważyć należy, że w 2018 r. liczba skarg i wniosków kierowana przez organizacje związkowe kształtowała się na podobnym poziomie jak w roku 2017 (uległa zmniejszeniu 3% w stosunku do roku ubiegłego).

Podobnie jak w latach poprzednich obserwujemy, że organizacje związkowe przed złożeniem skargi czy wniosku o kontrole próbują rozwiązać problem korzystając np. z porad prawnych, szkoleń, seminariów, jak również z innych form działalności informacyjnej, prowadzonej przez tutejszy Inspektorat. Na złożenie formalnej skargi czy wniosku o kontrolę decydują się dopiero w sytuacji, gdy występuje odmienna interpretacja przepisów prawa na linii związek zawodowy – pracodawca. Podkreślić należy, że ponad 84% skarg i wniosków zgłoszonych przez organizacje związkowe wymagało przeprowadzenia kontroli przez inspektora pracy, niemniej jednak tylko 4% zgłaszanych problemów zostało uznanych przez dokonujących kontrole za zasadne. Pozostałe zagadnienia okazywały się bezzasadne (49%), bądź niemożliwe do ustalenia (13%).

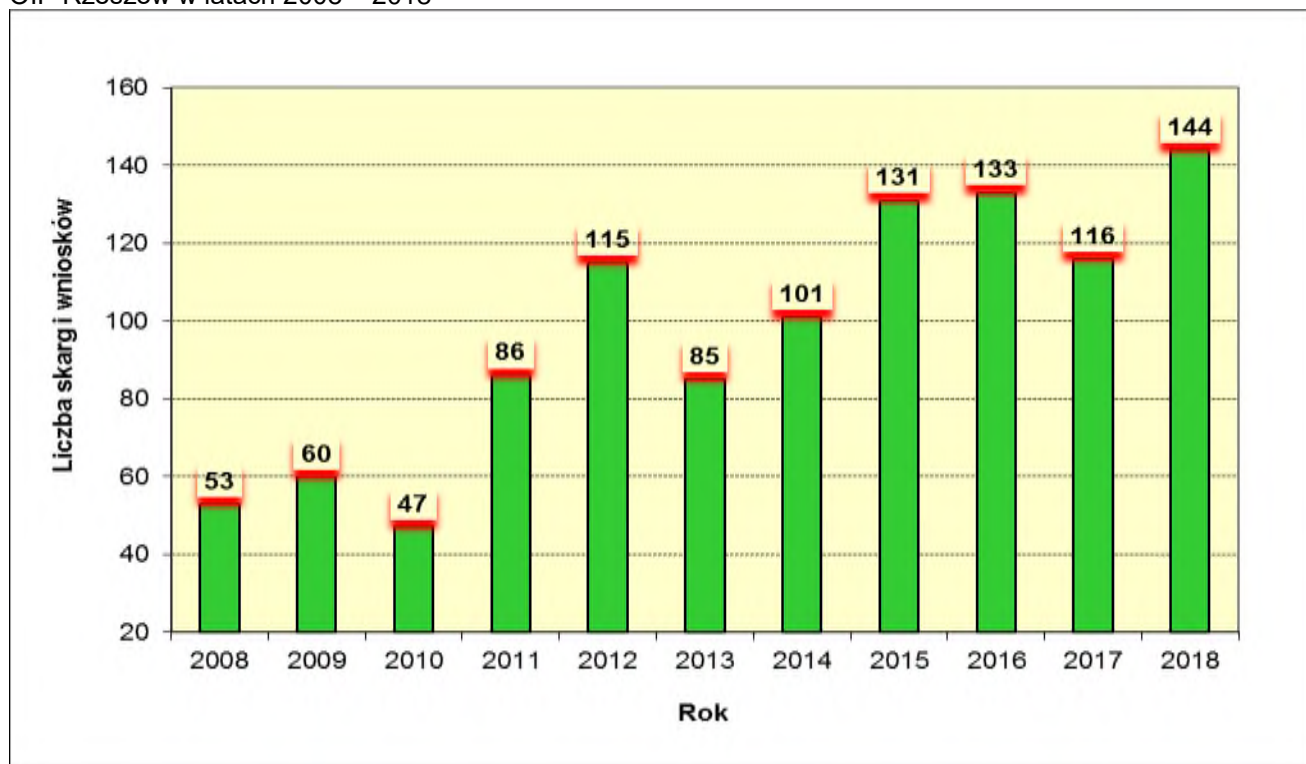
Problemy poruszane w skargach i wnioskach zgłaszanych przez związki zawodowe w 2018 r.



W 2018 r. wzrosła liczba skarg związków zawodowych dotyczących stosunku pracy (w 2017 r. 6,54% problemów, w 2018 r. – 18,29%), dyskryminacji, molestowania i mobbingu (w 2017 r. 6,54% problemów, w 2018 r. – 13,41%), natomiast zmniejszyła się kuczba skarg z zakresu wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń (w 2017 r. 30,84% problemów, w 2018 r. – 30,49%), technicznego bezpieczeństwa pracy (w 2017 r. 25,23% problemów, w 2018 r. – 17,07%), zbiorowego prawa pracy (w 2017 r. 13,08% problemów, w 2018 r. – 4,88%), czasu pracy (w 2017 r. 6,54% problemów, w 2018 r. – 4,88%), urlopów pracowniczych (w 2017 r. 5,61% problemów, w 2018 r. – 1,22%) oraz legalności zatrudnienia (w 2017 r. 2,80% problemów, w 2018 r. – 1,22%).

W roku 2018 wzrosła o 24% w stosunku do roku 2017 liczba skarg i wniosków zawierających w swej treści zarzut **dyskryminacji czy mobbingu**.

Porównanie liczby skarg i wniosków nt. dyskryminacji, molestowania i mobbingu, które wpłynęły do OIP Rzeszów w latach 2008 – 2018



Najczęściej zgłaszanymi nieprawidłowościami były:

- dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy ze względu na wiek, niepełnosprawność, przynależność związkową czy zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
- dyskryminacja przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność czy przynależność związkową,
- dyskryminacja przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą ze względu na zatrudnienie na czas określony/nieokreślony,
- dyskryminacja przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- mobbing.

Skargi dotyczące problematyki mobbingu czy dyskryminacji w zdecydowanej większości zgłaszane były przez pracowników, jednak najczęściej nie wyrażali oni zgody na ujawnienie faktu, że czynności kontrolne prowadzone były z ich inicjatywy, co często utrudniało lub uniemożliwiało przeprowadzenie kontroli we wskazanym zakresie. Z uwagi na specyfikę i charakter zjawisk dotyczących mobbingu i dyskrymi-

nacji inspektorzy pracy podczas kontroli mają bardzo ograniczoną możliwość ich potwierdzenia, a jedyną drogą pozostaje skierowanie sprawy do sądu.

Mobbing, molestowanie i dyskryminacja to patologiczne zachowanie społeczne, które w ostatnich latach coraz częściej są wskazywane jako negatywne zjawiska obserwowane w zakładach pracy, zarówno prywatnych jak i państwowych. Jednocześnie również stres w pracy stanowi zagrożenie, które towarzyszy pracownikom i pracodawcom wszędzie i prowadzić może do zmniejszenia efektywności i wydajności pracowników, a co za tym idzie, przekłada się na wymierne straty finansowe dla pracodawcy. Ww. zjawiska w perspektywie czasowej powodują spadek efektywności pracowników, drenaż kadry oraz ogólną złą atmosferę w pracy.

Z uwagi na fakt, iż zagadnienie mobbingu najczęściej nie znajduje potwierdzenia w dokumentacji kontrolnej, brak jest możliwości stwierdzenia przez inspektora pracy takich działań wobec np. chęci zachowania pełnej anonimowości przez skarżących. Materia ta w dalszym ciągu jest bardzo trudna dowodowo. Inspektorzy pracy kierując odpowiedzi do skarżących, pouczają ich o przysługujących im uprawnieniach, a w szczególności o możliwości dochodzenia zadośćuczynienia na drodze sądowej. Zauważyć należy, iż osoby mobbingowane, bądź dyskryminowane bardzo rzadko decydują się na wystąpienie z powództwem do sądu. Pracownicy są często nieświadomi faktu, że to na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia zachowania niedyskryminującego.

W roku sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie wpłynęło 9 wniosków o rejestrację **zakładowych układów zbiorowych pracy**, 80 wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych oraz 16 wniosków o wpis informacji (w tym m.in.: 7 – o rozwiązaniu układu na mocy zgodnej woli stron, 2 – o zmianie nazwy lub adresu pracodawcy/organizacji związkowej, 2 – o zawieszeniu stosowania układu w części).

Odmówiono rozpatrzenia 19 wniosków, w tym jednego wniosku o rejestrację układu, 13 wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych i 5 wniosków o wpis informacji. Przyczyną odmów były braki formalne.

W porównaniu z rokiem 2017 liczba zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych zwiększyła się. Większość zarejestrowanych w 2018 r. układów przewidywała świadczenia niewynikające z powszechnie

obowiązujących przepisów prawa, jakimi są nagrody jubileuszowe oraz wyższą, niż gwarantuje kodeks pracy wysokość odpraw emerytalno-rentowych (to świadczenie na zasadach korzystniejszych od Kp przewidują wszystkie układy zarejestrowane w 2018 r.).

W 2018 r. nie stwierdzono wniosków dotyczących wpisania do rejestru zuzp informacji dotyczących wypowiedzenia układu. Z danych liczbowych wynika, że w porównaniu z rokiem ubiegłym utrzymała się na tym samym poziomie liczba wpisanych do rejestru informacji dotyczących rozwiązania układu na podstawie zgodnego oświadczenia stron oraz liczba wpisanych do rejestru informacji dotyczących zawieszenia stosowania układu (w części).

Podobnie jak w latach ubiegłych aktualna jest teza, że strony układu nadal niejednokrotnie nie wykazują się znajomością przepisów regulujących tryb postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy i zmian do układów. Poza stwierdzonymi brakami formalnymi wniosków o rejestrację strony układu niejednokrotnie nie dopełniały obowiązku aktualizacji dokumentów znajdujących się w aktach rejestrowych. Braki te były uzupełniane dopiero po interwencji OIP.

W 2018 r. odnotowano stosunkowo małą liczbę zawiadomień o wszczęciu **sporów zbiorowych** (w 2017 r. zgłoszono 452 spory zbiorowe, w 2018 r. – 28 sporów). Najliczniejszą grupę zakładów, w których dochodziło do sporów zbiorowych, stanowiły podmioty zarejestrowane w sekcji „opieka zdrowotna i pomoc społeczna”. Organizacje związkowe zgłosiły pracodawcom łącznie 127 żądań, z których 79 dotyczyło warunków płacy, 28 – warunków pracy, 5 – świadczeń socjalnych, 9 – praw i wolności związkowych, 6 – innych, nie objętych definicją sporu zbiorowego.

Podobnie jak w latach poprzednich największą liczbę stanowiły żądania dotyczące warunków płacy.

Inspektorat uzyskał informację o zakończeniu pięciu sporów, zawieszeniu dwóch sporów i jednym trwającym rokowania. Brak informacji o pozostałych sporach.

W roku 2018 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie udzielono w sumie 9,5 tys. **porad** prawnych, w tym 8,8 tys. porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 700 porad technicznych.

Najliczniejszą grupę stanowiły pytania dotyczące stosunku pracy (2,2 tys.), głównie nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, umów terminowych, różnic pomiędzy umową o pracę a umową cywilnoprawną, wydawania świadectw pracy.

Pytań dotyczących wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń padło 1,6 tys. Bardzo liczną grupę stanowili pracownicy zgłaszający się z prośbą o wyjaśnienie kwestii dotyczących dochodzenia od pracodawców zaległych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz o pomoc w ich skutecznym dochodzeniu. Zgłaszający się mieli dużo wątpliwości w kwestii dotyczącej rekompensaty za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych, w tym w szczególności sposobu obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz jego wysokości. Duża liczba pytań dotyczyła wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego, wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Pojawiały się też pytania związane z możliwością potrąceń świadczeń z ZFŚS.

Bardzo często powtarzały się pytania dotyczące czasu pracy (850 pytań), urlopów pracowniczych (700 pytań), a także uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (630 pytań). Podobnie jak w latach ubiegłych duże problemy budził sposób ustalania wymiaru czasu pracy w obowiązującym pracownika okresie rozliczeniowym oraz sposób rozliczania czasu pracy w okresie rozliczeniowym, w tym sposób rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w porze nocnej. W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni (Dz.U. z 2018 r., poz. 305) zapytania dotyczyły możliwości handlu w niedzielę i święta, przykładowo w sklepach spożywczo-przemysłowych świadczących usługi pocztowe.

W sferze zainteresowań zarówno pracowników jak i pracodawców w zakresie spraw związanych z rodzicielstwem nadal aktualna pozostawała kwestia ochrony stosunku pracy kobiet w ciąży, w tym w szczególności możliwości wypowiedzenia umowy o pracę kobiecie w ciąży oraz zasad przedłużania terminowych umów o pracę do dnia porodu. Bardzo często pytano o zasady korzystania przez rodziców dziecka z urlopu rodzicielskiego oraz zasady nabycia prawa do urlopu ojcowskiego.

Odnośnie tematyki związanej z urlopami wypoczynkowymi bardzo często powtarzały się pytania nt. wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz zasad udzielania urlopu pracownikowi podejmującemu pracę po raz pierwszy w życiu.

W roku 2018 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie udzielono ponad 700 porad technicznych. Najczęściej poruszano tematykę przygotowania do pracy (profilaktyczne badania lekarskie – 185 porad, szkolenia w dziedzinie bhp – 75 porad). Bardzo problematyczną kwestią dla pracodawców była interpretacja przepisów odnośnie wstępnych badań lekarskich pracowników przyjmowanych do pracy u innego pracodawcy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy. W zakresie przygotowania pracowników do wykonywania pracy najczęściej zapytań dotyczyło zakresu uprawnień kwalifikacyjnych wynikających z przepisów oraz trybu ich uzyskiwania.

Druga grupa pytań to te dotyczące wypadków przy pracy i chorób zawodowych (łącznie 162). Pytano o kwalifikacje zdarzeń i podstawy uznawania wypadków za zrównane z wypadkami przy pracy, procedury związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz świadczenia należne poszkodowanym.

W 2018 roku związkom zawodowym udzielono łącznie 144 porad prawnych i technicznych. Pojawiały się pytania dotyczące zmian w regulaminie wynagradzania, monitoringu w miejscu pracy, czy też wątpliwości na tle obniżenia wysokości premii przewidzianej w układzie zbiorowym pracy w stosunku do wymiaru czasu pracy pracowników.

W okresie sprawozdawczym pracownicy OIP w Rzeszowie udzielili także łącznie 73 porad dotyczących problematyki równego traktowania w zatrudnieniu (36 porad dotyczyło problematyki dyskryminacji, 34 – mobbingu, 3 – molestowania). Często okazywało się, że w danym przypadku można mówić raczej o naruszeniu praw pracowniczych, np. w zakresie wypłaty wynagrodzenia niż o dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, czy też niepełnosprawność.

W 2018 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Rzeszowie wnieśli 3 **powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy**. Ponadto w jednym przypadku – za zgodą powoda – inspektor pracy złożył do sądu pracy wniosek o dopuszczenie do udziału w charakterze strony w toczącym się postępowaniu o ustale-

nie istnienia stosunku pracy. Do chwili obecnej postępowania nie zostały zakończone.

Państwowa Inspekcja Pracy jako tzw. **instytucja łącznikowa** współpracuje z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej, odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnianiem pracowników. W ramach współpracy prowadzone są przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie – na wniosek zainteresowanej instytucji łącznikowej – kontrole warunków pracy pracowników oddelegowywanych do pracy na teren krajów Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Szwajcarii.

W roku 2018 przeprowadzono 12 kontroli podmiotów delegujących pracowników do krajów Unii Europejskiej, których dotyczyły wnioski IMI, skierowane do PIP przez instytucje łącznikowe, oraz 3 kontrole na podstawie własnych ustaleń inspektorów pracy. Najistotniejsze nieprawidłowości ujawnione w trakcie kontroli to delegowanie pracowników bez uprzedniego zgłoszenia powyższego faktu do ZUS i niewypełnianie obowiązku wypłaty przynajmniej minimalnego wynagrodzenia przysługującego w kraju oddelegowania.

III. WYNIKI DZIAŁAŃ KONTROLNYCH – PRAWO PRACY. INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE

1. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

Celem kontroli było ustalenie stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Realizowano go w trakcie kontroli planowych oraz w trakcie badania skarg, z których wynikały naruszenia w/w przepisów.

Kontrole planowe

Inspektorzy pracy przeprowadzili 63 kontrole u 63 pracodawców. W skontrolowanych zakładach zatrudnionych było 3.200 pracowników, w tym 1.754 kobiety, 9 pracowników młodocianych i 200 pracowników niepełnosprawnych. Ponadto 58 osób świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, a 5 podmiotów – w ramach samozatrudnienia.

Skontrolowano:

- 31 pracodawców zatrudniających do 9 pracowników,
- 21 pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- 9 pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników,
- 2 pracodawców zatrudniających 250 i więcej pracowników.

Kontroli dokonano głównie u przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie handlu i napraw (21 kontroli), w jednostkach oświatowych (9 kontroli), w zakładach przetwórstwa przemysłowego (8 kontroli), zakładach prowadzących usługi w zakresie obsługi rynku nieruchomości i zajmujących się działalnością profesjonalną (po

6 kontroli) oraz w zakładach prowadzących usługi w zakresie zakwaterowania i gastronomii (4 kontrole) i branży budowlanej (3 kontrole).

Najczęściej występujące nieprawidłowości wskazano w poniższej tabeli.

Badane zagadnienie	Liczba zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości	Opis nieprawidłowości, liczba pracowników/dokumentów, w stosunku do których stwierdzono nieprawidłowości
Ewidencja czasu pracy	24	<p style="text-align: center;">131 pracowników</p> <p>Nieprawidłowości ujawniano najczęściej w zakładach prowadzących działalność w zakresie handlu, zarządzania nieruchomościami i w jednostkach oświatowych. Polegały na nieprowadzeniu indywidualnych kart ewidencji czasu pracy lub nierzetelnym ich prowadzeniu (zamieszczano zapisy niezgodne ze stanem faktycznym, niespójne były informacje podawane w listach obecności i w indywidualnych kartach czasu pracy, nie ewidencjonowano w indywidualnych kartach czasu pracy dyżurów domowych pełnionych przez pracowników).</p>
Systemy, rozkłady i okresy rozliczeniowe czasu pracy	31	<p style="text-align: center;">31 dokumentów</p> <p>Największa powtarzalność naruszeń wystąpiła w zakładach zajmujących się handlem, usługami gastronomicznymi i w jednostkach oświatowych. Polegały one na nieustalaniu systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych, nieokreślaniiu daty początkowej i końcowej przyjętych trzymiesięcznych okresów rozliczeniowych czasu pracy, nieokreśleniu w regulaminie pracy rzeczywistych rozkładów czasu pracy pracowników.</p>
Rozkład czasu pracy i poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie	11	<p style="text-align: center;">64 pracowników</p> <p>Najczęściej nie ustalano rozkładów w zakładach zajmujących się handlem oraz w jednostkach oświatowych.</p>
Regulamin wynagrodzenia	7	<p style="text-align: center;">7 dokumentów</p> <p>Uchybienia występowały w jednostkach oświatowych i w zakładach zajmujących się zarządzaniem nieruchomościami. W regulaminach zamieszczano zapisy niezgodne z obowiązującymi przepisami, np. ograniczające krąg osób uprawnionych do otrzymania odprawy emerytalno-rentowej.</p>

Odpoczynek dobowy	3	6 pracowników Naruszenia stwierdzono w zakładach różnych branż. Przykładowo pracownikom zatrudnionym na stanowiskach konserwatorów przydzielano dyżury, w tym tzw. „dyżury domowe”, w czasie, w którym powinien przypadać ich odpoczynek dobowy, zapewniano pracownikom jedynie 8 lub 7 godzin odpoczynku dobowego.
Odpoczynek tygodniowy	3	6 pracowników Nieprawidłowości wystąpiły u pracodawców różnych branż i dotyczyły m.in. pracowników zatrudnionych na stanowiskach konserwatorów, którym przydzielano dyżury, w tym tzw. „dyżury domowe”, w czasie, w którym powinien przypadać ich odpoczynek tygodniowy. W skrajnym przypadku pracownik zatrudniony na stanowisku konserwatora zieleni pracował przez 7 kolejnych dni tygodnia, a żadna przerwa w wykonywaniu przez niego pracy nie obejmowała nawet 24 kolejnych godzin.
Przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy	12	40 pracowników Naruszenia ujawniano głównie w zakładach zajmujących się handlem. Pracownikom nie udzielano dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
Terminowość wypłacania wynagrodzenia za pracę	11	63 pracowników Największa powtarzalność naruszeń wystąpiła w zakładach zajmujących się handlem i zarządzaniem nieruchomościami.
Potrącenia z wynagrodzenia za pracę	3	9 pracowników Naruszenia w tym zakresie wystąpiły w jednostkach oświatowych oraz w zakładach zajmujących się zarządzaniem nieruchomościami i polegały np. na niewskazaniu w oświadczeniach wyrażających zgodę na dokonanie potrąceń konkretnych kwot, które co miesiąc mają być potrącone z wynagrodzenia za pracę (np. rat pożyczki udzielonej z PKZP).
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	3	13 pracowników Naruszenia stwierdzono w zakładach gastronomicznych i zarządzania nieruchomościami. Pracownikom zaniżono wynagrodzenie za urlop np. na skutek nieuwzględnienia w podstawie wymiaru świadczenia zmiennych składników wynagrodzenia za pracę otrzymywanych przez pracowników w okresie trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego, tj. wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej, premii.

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	7	8 pracowników Największa powtarzalność naruszeń wystąpiła w jednostkach oświatowych i dotyczyła np. pracowników obsługi i administracji, którym nie wypłacono należnego ekwiwalentu na skutek nieprawidłowego zastosowania zasady proporcjonalności przy ustalaniu wymiaru urlopu w roku ustania stosunku pracy.
Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży roboczej przez pracowników we własnym zakresie	6	60 pracowników Ekwiwalentów nie wypłacano w zakładach zajmujących się handlem oraz gastronomią.
Rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej – wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	7	21 pracowników Największa skala naruszeń wystąpiła w zakładach zajmujących się handlem. Ujawniono między innymi niewypłacenie pracownikom należnych dodatków w związku z wystąpieniem godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy na skutek dwukrotnego zatrudniania w tej samej dobie pracowniczej.
Rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy - wypłata wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	8	63 pracowników Największa skala naruszeń wystąpiła w zakładach zajmujących się handlem i zarządzaniem nieruchomościami. Do zaniżenia należnego pracownikom wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy doszło na skutek niewliczania do normalnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe składników wynagrodzenia otrzymywanych przez pracowników stale i systematycznie, tj. dodatku stażowego i premii oraz w wyniku nieprawidłowego sposobu ustalania.
Rekompensata pracy w niedziele i w święto – innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem	3	8 pracowników Przykładowo: pracodawca ustalił stały dodatek z tytułu pracy w niedziele w kwocie 100 zł brutto, która nie stanowiła pełnej rekompensaty z tytułu wykonywania pracy w niedziele.

Kontrole skargowe

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili 25 kontroli u 25 pracodawców, u których zatrudnionych było 5.594 pracowników, w tym 2.804 kobiety i 192 pracowników niepełnosprawnych. Ponadto w kontrolowanych zakładach pracę świadczyło 138 osób na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 133 podmiotów samozatrudniających się. Skontrolowano:

- 3 pracodawców zatrudniających do 9 pracowników,
- 9 pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- 7 pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników,

- 6 pracodawców zatrudniających 250 i więcej pracowników.

Kontrole przeprowadzono głównie u przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie handlu i napraw (9 kontroli), przetwórstwa przemysłowego (5 kontroli), w zakładach opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (3 kontrole), branży budowlanej, transportowej i jednostkach oświatowych (po 2 kontrole).

Najczęściej występujące nieprawidłowości wskazano w poniższej tabeli.

Badane zagadnienie	Liczba zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości	Opis nieprawidłowości, liczba pracowników/dokumentów, w stosunku do których stwierdzono nieprawidłowości
Ewidencja czasu pracy	12	60 pracowników Największa powtarzalność nieprawidłowości wystąpiła w zakładach zajmujących się handlem i przetwórstwem przemysłowym, w których nie prowadzono indywidualnych kart ewidencji czasu pracy lub nie odnotowywano w nich godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracowników.
Systemy, rozkłady i okresy rozliczeniowe czasu pracy	6	6 dokumentów Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w zakładach różnych branż i polegały na nieustaleniu systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy.
Zapewnienie odpoczynku dobowego	5	21 pracowników Największa powtarzalność naruszeń wystąpiła w zakładach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym. Polegały one na niezapewnieniu wymaganego odpoczynku dobowego (np. udzielano jedynie ośmiogodzinnych odpoczynków).
Przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy	8	39 pracowników Naruszenia ujawniono w zakładach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym i handlem i polegały na niezapewnieniu pracownikom dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
Zapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy	4	10 pracowników Naruszenia stwierdzono przede wszystkim w zakładach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym. Skrajnym przypadkiem było zatrudnianie pracowników przez dwanaście kolejnych niedziel.
Terminowość wypłacania wynagrodzenia za pracę	10	231 pracowników Największa powtarzalność naruszeń wystąpiła w zakładach zajmujących się handlem i transportem. Pracownikom nie wypłacano wynagrodzeń nawet przez trzy miesiące.

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	8	22 pracowników Naruszenia stwierdzono w zakładach zajmujących się transportem i w jednostkach oświatowych w stosunku do pracowników administracji i obsługi.
Rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej - wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	5	21 pracowników Największa skala naruszeń wystąpiła w zakładach zajmujących się handlem. Pracownikom najczęściej nie wypłacano należnych dodatków z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy, do czego doszło na skutek dwukrotnego zatrudniania pracowników w tej samej dobie pracowniczej.
Rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy – wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	5	67 pracowników Naruszenia wystąpiły w zakładach różnych branż. Pracownikom nie wypłacano należnych dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy.

Łącznie pracodawcy nie wypłacili 540 pracownikom kwoty prawie 1,5 mln zł.

Nieprzestrzeganie przepisów w zakresie ustalania systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy oraz prowadzenia ewidencji czasu pracy przekładało się na nierzetelne rozliczanie czasu pracy pracowników, a w konsekwencji niewypłacanie, bądź zaniżanie wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających zarówno z przekroczenia dobowej, jak i średniotygodniowej normy czasu pracy.

Niewykazywanie w prowadzonej ewidencji czasu pracy godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w dobach pracowniczych nie pozwalało na dokonanie przez kontrolujących szczegółowych ustaleń dotyczących dwukrotnego zatrudniania pracowników w danej dobie, a tym samym uniemożliwiało ustalenie, czy w danym przypadku doszło do wypracowania godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

Z kolei w tych przypadkach, w których pracodawca podawał w prowadzonej ewidencji czasu pracy godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, inspektorzy pracy niejednokrotnie stwierdzali, że miało miejsce dwukrotne zatrudnianie pracowników w dobie pracowniczej, co na skutek nieświadomości pracodawców, że występują w takich sytuacjach godziny nadliczbowe z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy, przekładało się na niewypłacanie pracownikom 50% dodatku. Naruszenie to ujawniane

jest nadal, mimo funkcjonującej już kilka lat zmiany przepisów, dającej możliwość zatrudniania pracowników w tzw. „ruchomych systemach czasu pracy”, czy też w ramach indywidualnych rozkładów czasu pracy, które to rozwiązania dają możliwość wyeliminowania takich nieprawidłowości w sposób zgodny z przepisami prawa pracy. Pozwala to na wyciągnięcie wniosku, iż pracodawcy nie posiadają dostatecznej znajomości przepisów prawa pracy, które dają możliwości takich rozwiązań prawnych.

Na niewłaściwe naliczanie i wypłacanie świadczeń ze stosunku pracy miało wpływ również dokonywanie modyfikacji grafików czasu pracy w trakcie trwania okresu rozliczeniowego czasu pracy, spowodowane potrzebami pracodawców związanymi z absencją pracowników, której nie można było wcześniej przewidzieć. Zmiany takie nanoszone były często w sposób uniemożliwiający uzyskanie przez kontrolujących informacji o pierwotnych zapisach zawartych w harmonogramach, a tym samym zmienione rozkłady czasu pracy nie spełniały już właściwej funkcji przy rozliczaniu czasu pracy i wyliczaniu należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Skutkuje to praktycznie „ukryciem” wypracowanych godzin nadliczbowych w sytuacji, gdy wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym jest zgodny z normą.

Z kolei nieprawidłowe sporządzanie harmonogramów pracy w zakresie planowanych godzin urlopu wypoczynkowego, przez niektórych pracodawców, dla pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy, skutkowało zaniżaniem należnego im w rzeczywistości wymiaru urlopu, co w rezultacie powodowało nieprawidłowe naliczenie ekwiwalentu za urlop, dla pracowników z którymi rozwiązywano stosunek pracy.

Ponadto nadal często spotykaną praktyką pracodawców zmierzającą do „obchodzenia” przepisów prawa pracy jest nieprzechowywanie sporządzanych harmonogramów czasu pracy, co w rezultacie uniemożliwia kontrolującym ustalenie faktycznej liczby godzin pracy (w tym godzin nadliczbowych) wypracowanych w okresie rozliczeniowym.

Kontrole wykazały też przypadki zatrudniania pracowników z naruszeniem zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy, co w większości przypadków skutkowało niezrekompensowaniem pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy poprzez wypłatę stosownego wynagrodzenia i dodatku, a w niektórych przypadkach nieudzieleniem dnia wolnego z tego tytułu do końca przyjętego okresu rozliczeniowego czasu pracy.

W kontrolowanych zakładach borykających się z brakiem płynności finansowej pracodawcy szukali pozornych oszczędności, niejednokrotnie kosztem zatrudnianych pracowników, co przejawiało się w niewłaściwej organizacji ich czasu pracy oraz „ukrywaniu” wypracowanych przez nich godzin nadliczbowych i nocnych, a to z kolei było przyczyną skarg pracowniczych kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie.

Nowym zjawiskiem zaobserwowanych w roku 2018 jest ustalanie swoistego ryczału za pracę w niedziele w zakładach branży handlowej. Ryczałt taki ma stanowić pewną motywację dla pracowników zatrudnianych w niedziele, a w rzeczywistości, jak wynika z ustaleń inspektorów pracy, nie rekompensuje on w pełni pracy wykonywanej w te dni, gdyż stanowi kwotę niższą niż ustalona zgodnie z obowiązującymi przepisami z tytułu pracy w niedziele.

W ocenie inspektorów pracy przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to:

- nieznajomość przepisów prawa pracy przez pracodawców oraz służby kadrowo-księęgowe, ich świadome i celowe omijanie, bądź lekceważący stosunek do obowiązków,
- niewłaściwa organizacja pracy związana z ograniczaniem zatrudnienia i minimalizacją kosztów prowadzenia działalności,
- brak środków finansowych,
- niewłaściwa metoda obliczeń.

W ocenie pracodawców przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości były:

- trudności finansowe i związana z nimi minimalizacja kosztów prowadzenia działalności gospodarczej; pracodawcy borykają się z brakiem płynności finansowej i zmuszeni są do podejmowania decyzji, czy w pierwszej kolejności zapewnić pracownikom środki do utrzymania poprzez bieżące wypłacanie należnych im świadczeń, nie wywiązując się równocześnie z innych zobowiązań finansowych związanych z działalnością firmy, czy też uregulować inne zobowiązania kosztem pracowników i czekać na spłynięcie zaległych środków finansowych. Przyczyna ta skutkuje również brakiem możliwości finansowych zatrudnienia kadry wyspecjalizowanej w dziedzinie prawa pracy,
- niejasność przepisów prawa pracy z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń, brak jednolitego orzecznictwa i wykładni tych przepisów, problemy interpretacyjne, brak czasu na zapoznanie się ze zmieniającymi się przepisami,

- duża absencja pracowników spowodowana chorobą lub innymi usprawiedliwionymi przyczynami (np. urlopy rodzicielskie, wychowawcze) i duża rotacja w zatrudnieniu.

Omawiane kontrole ujawniły liczne nieprawidłowości z zakresu czasu pracy oraz wypłaty świadczeń związanych ze stosunkiem pracy i pozwoliły na zlikwidowanie nieprawidłowości i zmniejszenie skali negatywnych zjawisk poprzez zastosowane przez inspektorów pracy środków prawnych. Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy:

- wydali 30 decyzji dotyczących świadczeń pieniężnych,
- skierowali 16 poleceń i 229 wniosków zawartych w wystąpieniach,
- skierowali do sądu 5 wniosków o ukaranie sprawców wykroczeń,
- nałożyli grzywny w formie mandatów karnych w łącznej wysokości 19.600 zł (na 17 sprawców wykroczeń),
- zastosowali środki oddziaływania wychowawczego wobec 31 osób winnych naruszeń praw pracowniczych.

2. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

Kontrole miały na celu dokonanie oceny przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z dnia 5 lutego 2018 r.)

PLACÓWKI WIELKOPOWIERZCHNIOWE

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili 6 kontroli w 6 podmiotach wielkopowierzchniowych. Ponadto w ramach czynności rozpoznawczych stwierdzili, iż 181 placówek wielkopowierzchniowych było zamkniętych.

Do OIP wpłynęła jedna anonimowa skarga w sprawie naruszenia zakazu handlu w niedzielę. Skarga okazała się bezzasadna.

Ujawniono nieprzestrzeganie zakazu pracy w niedziele w dwóch podmiotach oraz w Wielką Sobotę – w jednym podmiocie. Wbrew postanowieniom ustawy zatrudniano 14 pracowników.

Nie ujawniono przypadków wielokrotnego naruszania zakazu przez ten sam podmiot ani przez sklepy wielkopowierzchniowe należące do sieci.

MAŁE PLACÓWKI HANDLOWE

Inspektorzy pracy przeprowadzili 854 kontrole w 564 małych placówkach handlowych. Ponadto, w ramach czynności rozpoznawczych stwierdzili, iż 521 placówek handlowych było zamkniętych.

Do OIP wpłynęło 9 skarg na 6 podmiotów, w tym 6 skarg w związku z naruszeniem zakazu handlu w niedzielę oraz 3 skargi w związku z naruszeniem zakazu handlu w święta. Zgłoszeń dokonali anonimowi nadawcy oraz osoby trzecie, niebędące pracownikami ani zatrudnionymi na innej podstawie w podmiotach, których dotyczyły skargi. Cztery skargi okazały się bezzasadne, pięć skarg było zasadnych.

Inspektorzy pracy ujawnili przypadki nieprzestrzegania zakazu łącznie w 30 podmiotach, w tym: w 23 podmiotach w niedzielę, w 6 podmiotach w święto i w jednym podmiocie w Wielką Sobotę. Łącznie wbrew przepisom ustawy zatrudniano 93 osoby (pracowników, osoby na podstawie umów cywilnoprawnych i osoby niezatrudnione wykonujące czynności związane z handlem).

Inspektorzy pracy ujawnili przypadki wielokrotnego naruszania zakazu przez ten sam podmiot oraz przez sklepy należące do dwóch sieci.

Analiza wyników przeprowadzonych kontroli wskazuje, iż **stan przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni jest zadawalający**. Co prawda w niektórych podmiotach stwierdzono nieprawidłowości, jednakże zdecydowana większość kontrolowanych przedsiębiorców respektuje przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. W podmiotach, w których ujawniono

zatrudnianie wbrew zakazowi, pracodawcy powoływali się na art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy, wskazując, iż działają, jako placówki pocztowe lub podlegają wyłączeniu z uwagi na rodzaj przeważającej działalności gospodarczej, wskazany we wniosku o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej, tj. „sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych”. Stwierdzali też, że nie mieli wiedzy, że np. prace inwentaryzacyjne lub porządkowe po inwentaryzacji podlegają ustawie o graniczeniu handlu. Argumentowali, że czynności wykonywane były przez pracowników dobrowolnie i że sami wybrali ten dzień na pracę.

Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy skierowali 33 wnioski zawarte w wystąpieniach. Z powodu naruszenia przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. skierowali do sądu wnioski o ukaranie dwudziestu dwóch osób, na jedenaście osób nałożyli grzywny w formie mandatów karnych, w łącznej wysokości 11.200 zł, wobec sześciu osób zastosowali środki wychowawcze.

3. Kontrole legalności zatrudnienia

3.1. Kontrole legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Kontrole tematyki legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich – oprócz tych prowadzonych rutynowo w miejscach, w których najczęściej występują zjawiska nielegalnego zatrudnienia – prowadzano również w związku z informacjami kierowanymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przez osoby świadczące pracę bez potwierdzenia na piśmie jej warunków, byłych pracowników oraz przez inne organy (m.in. urzędy skarbowe, urzędy pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Prokuraturę i Policję). Realizowane były zarówno w godzinach pracy urzędu, jak i w godzinach popołudniowych, w porze nocnej lub w dniach wolnych

od pracy, co wynikało m.in. ze specyfiki czynności, rodzaju prowadzonej działalności, treści skarg.

W 2018 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili ogółem 1.376 kontroli w 1.315 podmiotach, w których pracowało 38.020 osób, w tym 32.447 pracowników i 3.702 osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w działach gospodarki, w których przewidywano wysokie ryzyko wystąpienia naruszeń prawa, tj. w podmiotach prowadzących działalność w zakresie handlu i napraw, przetwórstwa przemysłowego, budownictwa, zakwaterowania i usług gastronomicznych. Wśród kontrolowanych przeważały zakłady zatrudniające do 9 osób.

Kontrolą w zakresie legalności zatrudnienia objęto 7.880 osób. Z tej grupy **1.114 osób wykonywało pracę nielegalnie, w tym 91 osób wykonywało pracę bez potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę, 1.003 osoby – bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego i 114 bezrobotnych nie zawiadomiło PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności pozarolniczej.**

W trakcie czynności kontrolnych ujawniono również nielegalne zatrudnianie kolejnych 74 osób, ale w ich przypadku uzyskano efekty jeszcze w trakcie trwania kontroli i nie było konieczności wydawania środków prawnych (pracodawcy potwierdzili na piśmie rodzaj i warunki zawartych umów o pracę z czterema pracownikami oraz zgłosili do ubezpieczenia społecznego 71 osób).

Badaniem zagadnienia opłacania składek na Fundusz Pracy objęto 27.245 osób. Stwierdzono **nieopłacenie składek na FP dla 2.430 osób. Łączna kwota nieopłaconych składek w 2018 r. wyniosła 415.861,76 zł. Ponadto w trakcie kontroli inspektorzy pracy wyegzekwowali opłacenie składek na FP dla 1.941 osób na łączną kwotę 230.665,87 zł.**

Badaniem zagadnienia **nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy** objęto 25.930 osób. Stwierdzono **nieopłacenie w terminie składek na FP dla 3.507 osób.**

W 2018 roku inspektorzy pracy skierowali do prokuratury cztery zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, związane bezpośrednio z tematyką legalności zatrudnienia (art. 219 kodeksu karnego – trzy kontrole oraz art. 218 kodeksu karnego – również trzy kontrole).

W 2018 roku inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole na wniosek różnych organów lub wspólnie z nimi (organy administracji skarbowej, prokuratura, policja, ZUS, straż graniczna), jak również kierowali do odpowiednich organów (starosta, organy administracji skarbowej, ZUS) powiadomienia o naruszeniach przepisów prawa, w tym m.in. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Łącznie skierowano 123 powiadomienia.

Tab. 1. Nieprawidłowości wg wielkości zatrudnienia

zatrudnienie	Liczba osób				Liczba bezrobotnych, którzy nie zawiadomili PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności
	objętych kontrolą legalności zatrudnienia	które świadczyły pracę nielegalnie	bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego	
do 9	3628	573	45	513	63
od 10 - 49	3225	428	19	387	42
od 50 - 249	779	101	26	92	9
250 i pow.	248	12	1	11	0
OGÓŁEM	7880	1114	91	1003	114

Tab. 2. Nieprawidłowości wg własności

własność	Liczba osób				Liczba bezrobotnych, którzy nie zawiadomili PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności
	objętych kontrolą legalności zatrudnienia	które świadczyły pracę nielegalnie	bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego	
Sektor publiczny ogółem, w tym:	504	29	0	28	1
państwowa	91	5	0	5	0
samorządowa	413	24	0	23	1
Sektor prywatny ogółem, w tym:	7376	1085	91	975	113
prywatna krajowa	6989	1013	90	914	102
prywatna zagraniczna	203	49	0	40	10
prywatna mieszana	184	23	1	21	1
OGÓŁEM	7880	1114	91	1003	114

Tab. 3. Nieprawidłowości wg PKD

PKD	Liczba osób				Liczba bezrobotnych, którzy nie zawiadomili PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności
	objętych kontrolą legalności zatrudnienia	które świadczyły pracą nielegalnie	bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego	
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	215	9	2	9	1
Górnictwo i wydobywanie	0	0	0	0	0
Przetwórstwo przemysłowe	1685	224	12	194	30
Wytwarzanie energii	4	0	0	0	0
Dostawa wody	76	3	0	3	0
Budownictwo	964	184	8	167	18
Handel, naprawy	2253	314	20	269	46
Transport i gospodarka magazynowa	377	83	29	78	5
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	554	67	10	64	4
Informacja i komunikacja	123	7	0	6	1
Finanse i ubezpieczenia	33	1	0	1	0
Obsługa rynku nieruchomości	86	17	0	17	0
Działalność profesjonalna	245	38	4	34	0
Usługi administrowania	281	30	2	27	3
Administracja publiczna	57	0	0	0	0
Edukacja	205	30	0	30	0
Opieka zdrowotna i pomoc społ.	403	52	3	51	3
Kultura, rozrywka i rekreacja	77	19	0	19	1
Pozostała działalność usługowa	242	36	1	34	2
Gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0
Organizacje eksterytorialne	0	0	0	0	0
OGÓŁEM	7880	1114	91	1003	114

Od kilku lat przyczyny występowania zjawiska nielegalnego zatrudnienia są podobne.

W ocenie inspektorów pracy są nimi:

- dążenie do obniżenia kosztów działalności (wynagrodzeń i jego pochodnych: składek do ZUS, zaliczek na podatek dochodowy), bo przekłada się to na większe zyski przedsiębiorców,

- możliwość bycia bardziej konkurencyjnym w branży, w której funkcjonują,
- osiąganie przez pracujących niewystarczających dochodów z legalnej pracy,
- możliwość wyższego zarobkowania (dzięki podzieleniu kosztów pracy, w szczególności obciążeń podatkowych, ubezpieczeniowych i organizacyjnych, pomiędzy pracobiorcę i pracodawcę),
- możliwość otrzymywania przez pracujących dodatkowych należności z innych tytułów (np.: zasiłki, stypendia, dofinansowania, 500+),
- chęć uniknięcia przez pracobiorców egzekucji komorniczej poprzez ukrycie dochodów,
- trudna sytuacja finansowa osób o niskim wykształceniu i kwalifikacjach, które podejmują się jakiegokolwiek pracy, na warunkach ustalonych przez przedsiębiorcę w celu zapewnienia sobie i rodzinie źródła utrzymania.

Według podmiotów kontrolowanych są to:

- brak zainteresowania ze strony osób świadczących pracę potwierdzeniem legalnego jej wykonywania, dzięki czemu posiadają dodatkowe źródło dochodu (zasiłki, stypendia, 500+, itp.) lub zachowują status osób bezrobotnych, mając przy tym możliwość skorzystania ze świadczeń (szkoleń, dofinansowań) realizowanych przez urzędy pracy,
- dążenie do ukrycia swoich dochodów przez osoby, na których ciąży różnego rodzaju zobowiązania (alimenty, tytuły egzekucyjne),
- chęć bycia niezależnym od rodziców czy przedsiębiorców powierzających pracę, co odnosi się szczególnie do osób młodych, uczących się, pozostających na utrzymaniu rodziców, które nie są zainteresowane ubezpieczeniem czy opodatkowaniem, a chcą jedynie uzyskać dochody na swoje bieżące wydatki.

3.2. Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców

W 2018 roku inspektorzy pracy OIP w Rzeszowie w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców przeprowadzili 233 kontrole w 214 podmiotach. Kontrolami objęto 927 cudzoziemców.

Największą liczbę kontroli przeprowadzono w branżach sklasyfikowanych jako przetwórstwo przemysłowe (69 kontroli), budownictwo (43 kontrole), handel i naprawy (40 kontroli), transport i gospodarka magazynowa (23 kontrole).

Inspektorzy pracy ujawnili 80 przypadków nielegalnego powierzenia pracy zarobkowej cudzoziemcom. Pracodawcy nielegalnie powierzyli pracę siedemdziesięciu pięciu obywatelom Ukrainy, trzem obywatelom Białorusi, jednemu obywatelowi Rosji i jednemu obywatelowi Azerbejdżanu.

Wzrost zatrudnienia cudzoziemców w województwie podkarpackim nie skutkował – po raz pierwszy od 10 lat – wzrostem liczby cudzoziemców pracujących nielegalnie. Nadal zauważalny był wzrost zatrudnienia cudzoziemców pracowników wykwalifikowanych, specjalistów pracujących za wynagrodzeniem znacznie przewyższającym stawkę minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Nie ujawniono stosowania przez powierzających pracę celowych praktyk służących nadużyciom w zatrudnianiu cudzoziemców, skutkujących nielegalnym powierzeniem pracy. Ujawnione we trakcie kontroli nieprawidłowości polegały głównie na niedopełnieniu obowiązków formalnych przez podmiot powierzający pracę, np. podczas rejestracji oświadczeń (posłużenie się oświadczeniami innego podmiotu) lub dokonaniu samowolnych zmian w warunkach zatrudnienia i powierzeniu pracy na innych warunkach (gorszych) niż ustalone w zezwoleniach na pracę lub w oświadczeniach. W opinii inspektorów główną przyczyną ujawnionych nieprawidłowości jest niska świadomość prawna podmiotów kontrolowanych.

Zauważalny był wzrost wniosków o wydanie zezwoleń na pracę oraz pracę i pobyt, a także wykonywanie w następstwie tych zezwoleń pracy na podstawie umów o pracę.

Nie ujawniono przypadków wykonywania pracy przez cudzoziemców przebywających nielegalnie na terytorium RP.

Nowe rozwiązania prawne dotyczące zezwoleń na pracę sezonową i oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi nie wniosły znaczących zmian w zakresie specyfiki zatrudniania cudzoziemców w podkarpackich firmach. W dalszym ciągu podstawową formą zatrudnienia, przynajmniej w początkowej jej fazie, jest rejestrowane w PUP oświadczenie, a następnie zezwolenie na pobyt i pracę lub tradycyjne zezwolenie na pracę.

Dał się też zauważyć wzrost świadomości prawnej pracodawców w zakresie zatrudniania cudzoziemców i korzystania z nowych możliwości, jakie niesie za sobą zmiana przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w aspekcie łatwiejszej możliwości wnioskowania o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę po trzech miesiącach zatrudnienia cudzoziemca na podstawie stosunku pracy.

W roku 2018, podobnie jak i w latach ubiegłych, Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie w zakresie kontroli cudzoziemców ściśle współpracował z Bieszczadzkim Oddziałem Straży Granicznej. Współpraca ta opierała się na wymianie informacji oraz na prowadzeniu wspólnych kontroli.

Nieprawidłowości ogółem

Obywatel	Liczba cudzoziemców		w tym stwierdzono				
	objętych kontrolą	nielegalne wykonywanie pracy	nielegalny pobyt	podstawa pobytu nie uprawnia do pracy	brak zezwolenia na pracę	praca na innym stanowisku lub warunkach	brak zawarcia umów w formie pisemnej
suma	927	80	0	4	20	55	15
ARMENIA	1	0	0	0	0	0	0
AZERBEJDŻAN	1	1	0	0	0	1	0
BIAŁORUŚ	23	3	0	0	1	2	0
KANADA	2	0	0	0	0	0	0
CHINY	6	0	0	0	0	0	0
ETIOPIA	1	0	0	0	0	0	0
GRUZJA	2	0	0	0	0	0	0
INDIA	1	0	0	0	0	0	0
REPUBLIKA KOREI	1	0	0	0	0	0	0
MOŁDOWA	3	0	0	0	0	0	0
MACEDONIA	4	0	0	0	0	0	0
MEKSYK	3	0	0	0	0	0	0
ROSJA	10	1	0	0	0	1	0
TADŻYKISTAN	2	0	0	0	0	0	0
TUNEZJA	2	0	0	0	0	0	0

UKRAINA	844	75	0	4	19	51	15
UGANDA	6	0	0	0	0	0	0
SERBIA	15	0	0	0	0	0	0

Nieprawidłowości wg PKD

PKD	Liczba cudzoziemców		w tym stwierdzono				
	objętych kontrolą	nielegalne wykonywanie pracy	nielegalny pobyt	podstawa pobytu nie uprawnia do pracy	brak zezwolenia na pracę	praca na innym stanowisku lub warunkach	brak zawarcia umów w formie pisemnej
suma	927	80	0	4	20	55	15
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	5	0	0	0	0	0	0
Przetwórstwo przemysłowe	272	6	0	0	4	2	0
Dostawa wody	11	1	0	0	0	1	0
Budownictwo	189	18	0	2	6	10	3
Handel , naprawy	79	22	0	0	4	17	5
Transport i gospodarka magazynowa	99	5	0	0	2	3	1
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	49	0	0	0	0	0	0
Informacja i komunikacja	20	0	0	0	0	0	0
Finanse i ubezpieczenia	7	0	0	0	0	0	0
Działalność profesjonalna	8	2	0	0	2	0	0
Usługi administrowania	125	15	0	0	0	15	0
Edukacja	7	0	0	0	0	0	0
Opieka zdrowotna i pomoc społ.	11	0	0	0	0	0	0
Kultura, rozrywka i rekreacja	29	7	0	0	0	5	2
Pozostała działalność usługowa	11	0	0	0	0	0	0
Nieokreślona działalność	5	4	0	2	2	2	4

Nieprawidłowości wg indeksu zatrudnienia

zatrudnienie	Liczba cudzoziemców		w tym stwierdzono				
	objętych kontrolą	nielegalne wykonywanie pracy	nielegalny pobyt	podstawa pobytu nie uprawnia do pracy	brak zezwolenia na pracę	praca na innym stanowisku lub warunkach	brak zawarcia umów w formie pisemnej
do 9	181	28	0	4	12	14	9
od 10 - 49	347	31	0	0	4	24	5

od 50 - 249	213	8	0	0	3	5	1
250 i pow.	186	13	0	0	1	12	0
OGÓŁEM	927	80	0	4	20	55	15

3.3. Agencje zatrudnienia świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego

W roku 2018 przeprowadzono 10 kontroli w 9 agencjach, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1-3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego oraz poradnictwa zawodowego. Trzy z dziewięciu skontrolowanych firm to podmioty prowadzone jednoosobowo przez samych przedsiębiorców, którzy nie powierzali innym osobom pracy zarobkowej w jakiegokolwiek formie.

W roku 2018 na terenie działania OIP w Rzeszowie nie ujawniono nielegalnego wykonywania usług agencji zatrudnienia (pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego), tj. bez wpisu do rejestru agencji zatrudnienia lub bez dokonania zgłoszenia przez „przedsiębiorców zagranicznych” uprawnionych do prowadzenia takich usług Marszałkowi Województwa Podkarpackiego.

W czasie kontroli najczęściej stwierdzano naruszenia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Polegały one na:

- nieprzekazaniu, nieprzekazaniu w terminie lub przekazaniu nieprawidłowej informacji (niezgodnej z danymi ustalonymi w czasie kontroli) Marszałkowi Województwa Podkarpackiego o działalności agencji zatrudnienia za lata poprzednie,
- niepodaniu numeru certyfikatu na dokumentach prowadzonych w związku z wykonywaniem usług agencji zatrudnienia,
- nieprowadzeniu w związku z wykonywaniem usług pośrednictwa pracy do pracy za granicę do pracodawców zagranicznych wykazu osób skierowanych do pracy za granicę oraz wykazu podmiotów zagranicznych, do których kierowane są osoby do pracy.

Ponadto stwierdzono pojedyncze uchybienia, takie jak:

- niepowiadomienie Marszałka Województwa Podkarpackiego o adresach lokali, pod którymi podmioty posiadające wpisy do rejestru agencji zatrudnienia,
- nieprzestrzeganie przez agencje zatrudnienia obowiązku zakazu pobierania nie-należnych opłat od osób kierowanych do pracy za granicą do pracodawcy zagranicznego,
- brak zawarcia na piśmie umowy z pracodawcą zagranicznym, dotyczącej warunków kierowania do nich osób korzystających z usług agencji,
- błędna treść umów dotyczących skierowania do pracy za granicą do pracodawcy zagranicznego, zawartych przez agencje zatrudnienia z osobami kierowanymi oraz z pracodawcami zagranicznymi,
- zmiana danych objętych wnioskiem o wpis do rejestru agencji zatrudnienia bez zawiadomienia o powyższym Marszałka Województwa Podkarpackiego.

Na uwagę zasługuje fakt, iż podczas kontroli prowadzonych w 2018 r. nie stwierdzono, aby któraś z agencji:

- posiadała na dzień podjęcia kontroli zaległości w opłacaniu składek na Fundusz Pracy,
- naruszyła obowiązek przekazania osobom kierowanym do pracy za granicą informacji o kosztach przez nich ponoszonych, a związanych z ich skierowaniem oraz wykonywaniem przez nich pracy za granicą,
- nie posiadała lokalu wymaganego dla wykonywania usług agencji.

Powyższe potwierdza nieznaczną poprawę w zakresie przestrzegania przepisów ustawy przez podmioty wykonujące powyższe usługi. Szczególny wpływ na zauważoną poprawę mają:

- powrót do obowiązku posiadania przez agencje zatrudnienia lokalu, w którym wykonywane są jej usługi; efektem tego jest skuteczniejsze prowadzenie kontroli agencji zatrudnienia,
- rozszerzenie odpowiedzialności karnej za naruszenie obowiązków dotyczących umów związanych z kierowaniem do pracy za granicą do pracodawców zagranicznych, zawieranych z podmiotami zagranicznymi oraz z osobami kierowanymi,
- zwiększenie możliwości kontrolnych oceny terminowości opłacania składek na Fundusz Pracy przez marszałka województwa poprzez system teleinformatyczny ZUS.

Przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości były:

Według inspektorów pracy

- prowadzenie agencji przez osoby, które nie znają przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w szczególności nie mają wiedzy na temat zmian w zakresie zasad prowadzenia usług agencji zatrudnienia,
- bagatelizowanie przez osoby odpowiedzialne w podmiotach za wykonywanie usług agencji zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia,
- możliwość dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia po spełnieniu podstawowych wymogów wynikających z ustawy i przeświadczenie o przyszłych dużych zyskach po uzyskaniu jedynie wpisu do rejestru,
- powielanie tych samych błędów przy wykonywaniu usług w każdym roku,
- brak ustawowego wymogu posiadania jakiegokolwiek przygotowania w zakresie prowadzenia takich usług przed dokonaniem wpisu do rejestru.

Według podmiotów kontrolowanych:

- duża konkurencja na rynku,
- zaniebywanie obowiązków wynikających z przepisów z powodu kłopotów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, głównie finansowych,
- brak możliwości uzyskania wiedzy w zakresie sposobu wykonywania i dokumentowania oferowanych usług agencji zatrudnienia,
- ponoszenie dużych kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, a przez to bagatelizowanie odpowiedzialności za nieprawidłowe prowadzenie usług („liczę na szczęście, może się uda”).

W roku 2018 Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie skierował do Marszałka Województwa Podkarpackiego dwa powiadomienia o naruszeniu zasad wykonywania usług agencji zatrudnienia przez dwie agencje. Treść powiadomień stanowiła podstawę do wszczęcia przez Marszałka postępowań o wykreślenie ich z rejestru. Powiadomienia dotyczyły nieprawidłowości związanych z wykonywaniem usług pośrednictwa pracy za granicę do pracodawców zagranicznych,

W zakresie wykonywania innych usług, tj. poradnictwa zawodnego i doradztwa personalnego, nie stwierdzono w czasie kontroli nieprawidłowości będących podstawą do wykreślenia agencji z rejestru agencji, skutkujących obowiązkiem powiadomienia marszałka.

3.4. Agencje pracy tymczasowej

W roku 2018 w związku z realizacją tematu dotyczącego przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych przeprowadzono 18 kontroli w 16 podmiotach prowadzących działalność w zakresie agencji pracy tymczasowej oraz w dwóch podmiotach, które prowadziły działalność agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie wpłynęły cztery skargi obejmujące swoim zakresem zagadnienia związane z zatrudnianiem pracowników tymczasowych, z których dwie zostały złożone przez cudzoziemców. W wyniku rozpoznania tych skarg w czterech podmiotach zostały przeprowadzone czynności kontrolne.

Dwie kontrole zostały podjęte na skutek monitoringu ogłoszeń zamieszczanych przez agencje pracy tymczasowej w prasie i Internecie.

Jedna kontrola została przeprowadzona na podstawie informacji przekazanej przez PUP w Rzeszowie.

W roku 2018 ujawniono dwóch przedsiębiorców nielegalnie prowadzących „agencje pracy tymczasowej”.

Do ujawnienia nielegalnego prowadzenia agencji pracy tymczasowej doszło w trakcie czynności kontrolnych prowadzonych w innym zakresie. W pierwszym przypadku była to kontrola prowadzona w związku z badaniem skargi, której przedmiotem były zagadnienia związane z przestrzeganiem przepisów BHP. W trakcie tej kontroli stwierdzono, iż kontrolowany podmiot zatrudnia pracowników i kieruje ich do wykonywania pracy na terenie innego pracodawcy. W drugim przypadku nieprawidłowości ujawniono w związku z realizacją tematu dotyczącego legalności zatrudnienia obywateli polskich. W trakcie kontroli stwierdzono, iż na rzecz i pod kierownictwem kontrolowanego podmiotu świadczy pracę pracownik zatrudniony przez inną firmę.

W obu przypadkach właściciele firm nie mieli świadomości, że działalność, którą faktycznie wykonują, jest działalnością agencji pracy tymczasowej, a ich działanie narusza przepisy. W przypadku drugiej firmy fakt, iż współpracujące ze sobą firmy należały do małżonków, a współpraca była nieodpłatna, miał oświadczyć o tym, iż

faktycznie nie doszło do żadnego naruszenia przepisów, ale do zwykłego „pożyczenia pracownika”.

W ocenie inspektora pracy główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości była niezajomość przepisów, a wręcz przekonanie przedsiębiorców, iż nie naruszyli żadnego przepisu.

W obu przypadkach o stwierdzonych nieprawidłowościach poinformowano Marszałka Województwa Podkarpackiego w celu uniknięcia wpisania tych podmiotów do rejestru agencji zatrudnienia przez okres trzech lat.

W trakcie kontroli inspektorzy ujawnili następujące nieprawidłowości:

- sześć agencji pracy tymczasowej nie dokonało na piśmie wszystkich uzgodnień wymaganych art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- pięć agencji nie dokonało na piśmie wszystkich uzgodnień wymaganych art. 9 ust. 3 w/w ustawy,
- trzy agencje nie przekazały osobom kierowanym do pracy tymczasowej informacji o uzgodnieniach dokonanych z pracodawcą użytkownikiem, o których mowa w art. 9 i 10 w/w ustawy – przed zawarciem umowy, a jedna przekazała niepełną informację,
- w czterech agencjach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie sporządzania umów o pracę tymczasową,
- trzy agencje nie przekazały pracownikom tymczasowym informacji umożliwiającej im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej,
- w sześciu agencjach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przekazywania do marszałka województwa informacji z działalności agencji za rok 2017,
- w pięciu agencjach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie terminowości odprowadzania składek na Fundusz Pracy,
- w czterech agencjach stwierdzono zgłaszanie pracowników tymczasowych do ubezpieczenia społecznego po terminie.

Opisując zagadnienia związane z prowadzeniem agencji pracy tymczasowej należy podkreślić, iż stan przestrzegania przepisów przez agencje ulega corocznie znacznej poprawie, zarówno w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak i ustawy o zatrudnianiu pracowników

tymczasowych. Ma to związek, przede wszystkim ze zmianami wprowadzonymi w ostatnim czasie w przepisach regulujących działanie agencji pracy tymczasowej. Znowelizowane przepisy znacząco stabilizują rynek agencji pracy tymczasowej, gdyż agencje działające na rynku obawiając się utraty certyfikatu, przykładają dużą wagę do przestrzegania przepisów.

Znaczące nieprawidłowości pojawiają się głównie w małych agencjach pracy tymczasowej, w tym przede wszystkim w tych zakładanych i prowadzonych przez obywateli Ukrainy lub wspólnie przez obywateli Polski i Ukrainy. Głównym problemem w tego typu agencjach nie są naruszenia przepisów dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia, ale naruszenia dotyczące zatrudniania cudzoziemców. Wydaje się, iż w ostatnim roku cudzoziemcy prowadzący działalność gospodarczą na terenie RP przestali się zajmować prowadzeniem agencji zatrudnienia, a bardziej zaczęli prowadzić działalność usługową w różnych branżach, zatrudniając cudzoziemców w różnych formach bezpośrednio we własnych firmach.

Stwierdzane nieprawidłowości mają raczej charakter uchybień niż świadomego działania w celu omijania przepisów tej ustawy. Nie stwierdzano w czasie prowadzonych kontroli, aby pracownikom tymczasowym powierzane były prace szczególnie niebezpieczne, czy też prace na stanowiskach, na których były prowadzone zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie stwierdzono również zatrudnienia pracowników tymczasowych na stanowiskach, które wymagałyby wyposażenia w broń palną czy też paralizatory.

3.5. Pracodawcy użytkownicy

W roku 2018 w związku z realizacją tematu „Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych” przeprowadzono 11 kontroli w podmiotach zatrudniających pracowników tymczasowych.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie wpłynęły cztery skargi obejmujące swoim zakresem zagadnienia związane z zatrudnianiem pracowników tymczasowych u pracodawcy użytkownika.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy ujawnili następujące nieprawidłowości:

- pięciu pracodawców użytkowników nie uzgodniło na piśmie z agencją pracy tymczasowej wszystkich danych wymaganych art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- trzech pracodawców użytkowników nie przekazało na piśmie agencji pracy tymczasowej informacji o wysokości wynagrodzenia za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu, o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania i o warunkach BHP dotyczących wykonywania pracy tymczasowej,
- dwóch pracodawców użytkowników nie poinformowało agencji zatrudnienia o prowadzeniu lub nieprowadzeniu zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracownika,
- czterech pracodawców użytkowników nie dokonało na piśmie uzgodnień, o których mowa w art. 9 ust. 3 w/w ustawy,
- dwóch pracodawców użytkowników naruszyło przepisy o czasie pracy, głównie dotyczące zapewnienia pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- czterech pracodawców użytkowników naruszyło przepisy w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy (polegały głównie na dopuszczaniu do użytkowania pomieszczeń pracy w niewłaściwym stanie technicznym lub sanitarnym).

Oceniając nieprawidłowości ujawnione w trakcie kontroli prowadzonych w roku 2018 u pracodawców użytkowników i porównując je do kontroli przeprowadzonych w latach wcześniejszych, należy stwierdzić, iż ich ogólna liczba się zmniejszyła. Najczęściej polegały one na niedopełnieniu obowiązku dokonania określonych uzgodnień pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej lub też obowiązku przekazania agencji określonych informacji. W szczególności brak uzgodnień dotyczył wysokości wynagrodzenia za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu i warunków BHP wykonywania tej pracy, jak również dokonywania wymaganych prawem uzgodnień na piśmie pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej, takich jak rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania

pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej czy wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego.

Po analizie kontroli można stwierdzić, iż naruszenia przepisów art. 9 i 10 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych mają dwie przyczyny. Pierwsza to dążenie agencji pracy tymczasowej do uproszczenia procedur związanych z zatrudnianiem pracowników tymczasowych. Druga to niedostateczna znajomość przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez przedstawicieli pracodawcy użytkownika, a także „niechęć” agencji pracy tymczasowej do nadmiernego „nakładania obowiązków” i ich egzekwowania od pracodawcy użytkownika (zawsze może on zmienić agencję pracy tymczasowej na inną).

Kolejną grupą nieprawidłowości stwierdzanych w czasie kontroli u pracodawców użytkowników (choćby podkreślić należy, iż w porównaniu do lat poprzednich odnotowywany jest spadek) są naruszenia przepisów o czasie pracy. Wynikają one przede wszystkim z braku świadomości, że za te obowiązki odpowiada pracodawca użytkownik i on jest faktycznym dysponentem w zakresie ustalenia rozkładu czasu pracy pracownika tymczasowego. Podobnie przedstawia się sytuacja w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W trakcie prowadzonych kontroli stwierdzono pojedyncze naruszenia wynikające z wprowadzonych zmian w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. W trakcie kontroli stwierdzono, iż dwóch pracodawców użytkowników nie zaprowadziło w sposób prawidłowy ewidencji pracowników tymczasowych, o której mowa w art. 14a ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i wynikały one z nieznanomości przepisów.

4. Przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego (prezydent, starosta, burmistrz, wójt, itp.)

W ramach realizacji tematu własnego inspektorzy pracy przeprowadzili 19 kontroli w 19 podmiotach zatrudniających pracowników samorządowych. Aktem prawnym regulującym kwestie dotyczące pracowników samorządowych jest ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2008 Nr 223 poz. 1458 z późn. zm.), niemniej jednak w zakresie urlopów wypoczynkowych pracowników samorządowych zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. Nr. 24, poz. 141 z późn. zm.).

Kontroli w przedmiotowym zakresie poddano podmioty niebędące przedsiębiorcami, tj. urzędy gminy, urzędy miasta, starostwa powiatowe oraz jednostki organizacyjne ww. podmiotów, zatrudniające pracowników samorządowych, np. biblioteki, miejskie ośrodki sportu. **Tylko w jednym podmiocie nie stwierdzono nieprawidłowości. W pozostałych 18 podmiotach inspektorzy pracy ujawnili liczne nieprawidłowości, głównie:**

- nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym nabyli do nich prawo (14 zakładów pracy, 163 pracowników),
- nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w taki sposób, aby co najmniej raz w roku pracownik skorzystał z wypoczynku obejmującego nieprzerwanie 14 kolejnych dni (10 zakładów, 59 pracowników),
- nieudzielanie urlopu wypoczynkowego do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego (8 zakładów, 21 pracowników),
- nieprawidłowe ustalenie prawa do urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku pracy (5 zakładów, 6 pracowników),
- nieustalanie lub nieprawidłowości w ustalonych planach urlopów wypoczynkowych (4 zakłady pracy, 162 pracowników),
- nieprawidłowe ustalenie prawa lub wymiaru kolejnego urlopu wypoczynkowego (4 zakłady, 6 pracowników),
- nieprawidłowe ustalenie urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym (3 zakłady, 4 pracowników),

- nieterminowe lub nieprawidłowe naliczanie i wypłacanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (3 zakłady, 3 pracowników).

Najczęściej stwierdzano nieudzielanie urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do niego prawo. Wynikało to z faktu, że sami pracownicy nie występowali z wnioskami o urlop w ustawowym terminie, a pracodawcy byli przekonani, iż urlop, do którego pracownik nabył prawo w danym roku, może być wykorzystany do dnia 30 września następnego roku. Często ujawniono także nieprawidłowość polegającą na nieudzielaniu urlopu wypoczynkowego w jednej części, obejmującej nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Stwierdzić należy, że naruszenie tej zasady nie wynikało z nieznamomości przepisów, lecz z nieprawidłowej organizacji pracy. Inne przyczyny ujawnionych nieprawidłowości to brak wykwalifikowanych osób, które zajmowałyby się sprawami pracowniczymi (co w konsekwencji powodowało powierzanie obsługi kadrowej biurom rachunkowym, również niewyspecjalizowanym w tym zakresie, które ponadto nie były w stanie sprawować nadzoru nad prawidłowym realizowaniem uprawnień urlopowych wszystkich pracowników), brak zainteresowania pracowników wykorzystaniem nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego (o ile nie wiązało się to z przyznaniem w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych tzw. „wczasów pod gruszą” lub wypłatą świadczenia urlopowego) i w niektórych przypadkach lekceważenie przepisów.

Podkreślić należy, że inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości z zakresu: udzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego na żądanie, udzielania urlopu wypoczynkowego na wniosek pracownika bezpośrednio po powrocie z urlopu macierzyńskiego, udzielania urlopu wypoczynkowego zgodnie z art. 154² Kodeksu pracy (udzielanie urlopu wypoczynkowego w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu) i dodatkowych urlopów wypoczynkowych należnych pracownikom niepełnosprawnym z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności.

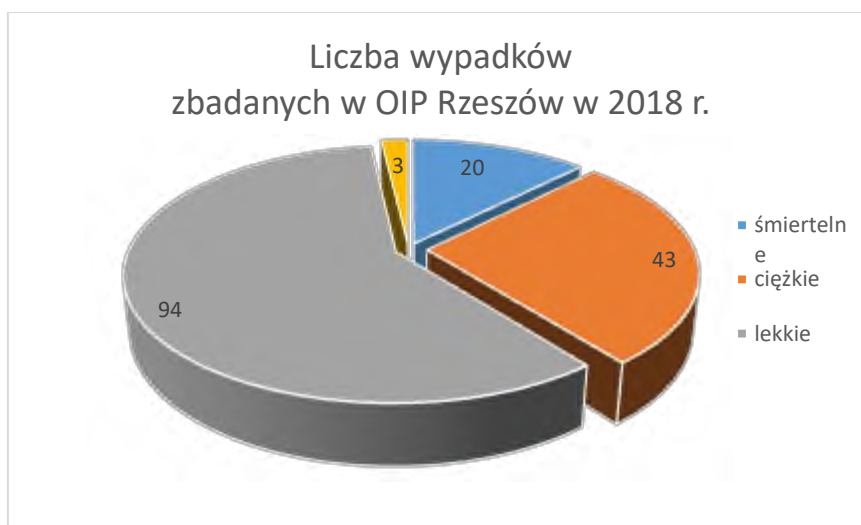
W następstwie przeprowadzonych kontroli inspektorzy skierowali do pracodawców 53 wnioski zawarte w wystąpieniach. Jedną osobę winną popełnionych wykroczeń przeciwko prawom pracownika ukarano grzywną w formie mandatu, w wysokości 1000 zł. W stosunku do jedenastu osób zastosowano środki wychowawcze w postaci ostrzeżenia lub pouczenia.

IV. WYNIKI DZIAŁAŃ KONTROLNYCH – BEZPIECZEŃSTWO PRACY. INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE

1. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

Skutkami wypadków przy pracy są zarówno utrata zdrowia oraz zdolności do wykonywania pracy przez pracownika, jak i wysokie straty ekonomiczne. W celu podjęcia właściwych środków zapobiegających wypadkom przy pracy niezbędne jest zidentyfikowanie prawidłowych przyczyn i okoliczności tych zdarzeń.

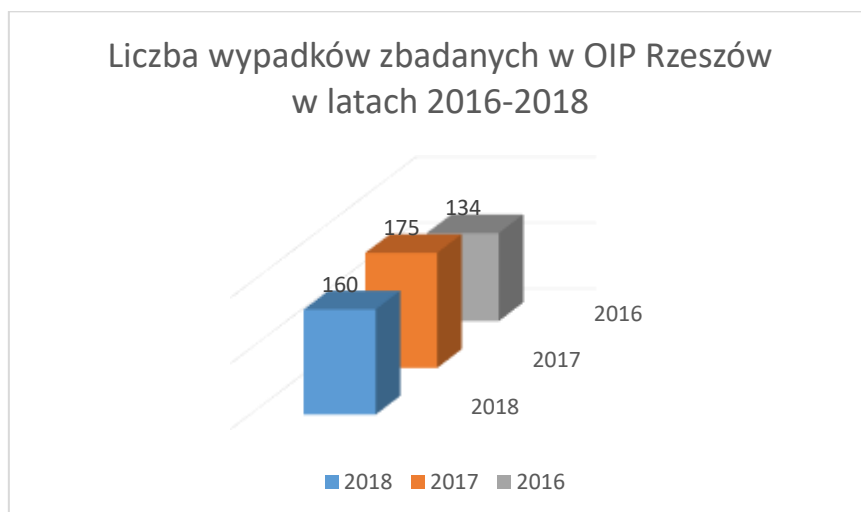
W 2018 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie zbadali okoliczności i przyczyny 160 wypadków przy pracy, w tym 22 wypadków, które wydarzyły się w 2017 roku. **W wypadkach tych poszkodowane zostały łącznie 164 osoby**, z których **20 zginęło na skutek doznanych obrażeń**, a **44 doznało ciężkich urazów**. Kontrole dotyczące badania okoliczności i przyczyn 20 wypadków przy pracy, zgłoszonych pod koniec 2018 roku (2 śmiertelnych, 9 ciężkich, 3 zbiorowych oraz 6 lekkich), planowo będą zakończone w 2019 roku.





Obowiązkowi zgłoszenia do Państwowej Inspekcji Pracy podlegało 66 zbadanych zdarzeń, w tym 20 indywidualnych wypadków śmiertelnych, 43 wypadki ciężkie i 3 wypadki zbiorowe.

W 2018 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie zbadano także cztery zdarzenia potencjalnie wypadkowe oraz trzy wypadki czterech osób, które nie podlegały ubezpieczeniu wypadkowemu (2 wypadki indywidualne powodujące lekkie obrażenia i jeden wypadek).





Analiza powyższych danych wskazuje na znaczny wzrost w 2018 roku liczby zbadanych wypadków śmiertelnych w stosunku do roku 2017, tj. o 150%.

W 2018 roku najwięcej wypadków przy pracy, w szczególności śmiertelnych, wydarzyło się podczas wykonywania prac budowlanych oraz podczas pozyskiwania drewna. Odnośnie wypadków zaistniałych na budowach ustalono, że żaden z poszkodowanych nie używał sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości. Przyczyną takiego postępowania był brak nadzoru lub też w przypadkach osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą – lekceważenie zagrożenia. Brak nadzoru i lekceważenie zagrożenia to także główne przyczyny śmiertelnych porażeń prądem podczas obsługi pomp do betonu. Przyczyny wypadków śmiertelnych podczas prac związanych z pozyskiwaniem drewna są takie same jak w latach ubiegłych, w szczególności niezachowanie ostrożności, zła organizacja pracy i lekceważenie zagrożenia.

W 2018 roku najwięcej wypadków ciężkich oraz wypadków powodujących lekkie obrażenia zaistniało podczas obsługi różnego rodzaju maszyn i urządzeń w zakładach branży przemysłowej. Przetwórstwo przemysłowe jest bowiem branżą dominującą, nie tylko na Podkarpaciu, ale w całym kraju. Poszkodowani w wypadkach tego typu najczęściej doznawali obrażeń palców rąk.

Inspektorzy pracy w celu wyeliminowania stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowości wydali 288 decyzji (204 decyzje na piśmie i 84 decyzje ustne) oraz skierowali do pracodawców 92 wystąpienia zawierające 214 wniosków. Na 75 osób winnych 110 wykroczeń przeciwko prawom pracowników nałożono grzywny w postaci mandatów karnych, na łączną kwotę 96.300 zł. W stosunku do 44 osób winnych 39

wykroczeń przeciwko prawom pracownika zastosowano środek wychowawczy w postaci ostrzeżenia. W odniesieniu do trzech osób skierowano do sądów wnioski o ukaranie. We wnioskach tych postawiono cztery zarzuty popełnienia wykroczeń. Sądy rozpoznały wszystkie sprawy, nakładając na obwinionych grzywny w łącznej wysokości 6.500 zł.

W 2018 roku inspektorzy pracy skierowali dziesięć zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W ośmiu przypadkach podstawą zawiadomienia było podejrzenie popełnienia przestępstwa z artykułu 220 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, a w dwóch przypadkach – podejrzenie popełnienia przestępstwa z artykułu 160 w/w ustawy. Dotychczas prokurator wszczął trzy postępowania karne, z czego dwa zostały zawieszono. Prokurator odmówił wszczęcia jednego postępowania.

W 2018 r. najwięcej, bo aż 8 wypadków ze skutkiem śmiertelnym miało miejsce na terenie budów. W tej grupie:

- czterech poszkodowanych poniosło śmierć na skutek upadku z wysokości,
- dwie osoby zginęły w wyniku porażenia prądem podczas obsługi pompy do betonu,
- jeden poszkodowany został przysypany ziemią w wykopie,
- jeden poszkodowany podczas próby wyciągnięcia z błota ciągnika siodłowego przy pomocy drugiego samochodu ciężarowego został przygnieciony naczepą do kabiny wyciąganego samochodu.

Przykłady zbadanych wypadków

Upadek z wysokości na budowie

Kontrola została przeprowadzona w związku ze śmiertelnym wypadkiem przy pracy, jakiemu uległa osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia. Do wypadku doszło podczas wykonywania prac budowlanych w Rzeszowie.

W dniu zdarzenia zleceniobiorca wraz z właścicielem firmy przystąpili do transportu blatów szalunkowych z poziomego terenu na strop trzeciej kondygnacji budynku mieszkalnego. Transportu dokonywali przy użyciu żurawia wieżowego. W początkowej fazie pracy blaty szalunkowe składowane były na balkonie budynku. Ze względu na ograniczoną powierzchnię składowania były one pionowo oparte o ścianę budynku,

a zleceniobiorca wchodził po usztywnieniach (żebrach blatu) w celu odpięcia zawiesi. Podczas schodzenia blat „przeważył” uszkodzowanego, który stracił równowagę, wytłamał deskę bariery ochronnej i spadł z wysokości około 10 metrów na otaczający teren. W wyniku wydarzenia poniósł śmierć. Należy dodać, że uszkodzowanym w wypadku był ojciec właściciela firmy.

Inspektor pracy ustalił następujące przyczyny wypadku:

- zastosowanie niewłaściwej i niebezpiecznej technologii rozładunku transportowanych blatów, wynikającej zarówno z ich gabarytów (długości), jak i masy transportowanych blatów – rozładunek dokonywany w bezpośrednim sąsiedztwie krawędzi płyty stropowej z koniecznością wchodzenia na transportowany element (brak zastosowania jakichkolwiek urządzeń pomocniczych eliminujących tę konieczność) bez zabezpieczenia blatów przed możliwością niezamierzonej zmiany ich położenia,
- dopuszczenie uszkodzowanego do wykonywania prac na wysokości w bezpośrednim sąsiedztwie krawędzi stropu, tj. prac szczególnie niebezpiecznych z koniecznością wejścia na transportowany element (wejścia na wysokość powyżej stropu ostatniej kondygnacji), bez użycia środków ochrony indywidualnej chroniących przed możliwością upadku z wysokości,
- dopuszczenie do wykonywania prac na wysokości mimo braku orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania prac na wysokości oraz mając wiedzę, iż uszkodzowany jest osobą niepełnosprawną o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z przyznaną rentą inwalidzką z uwagi na całkowitą niezdolność do pracy,
- zaskoczenie nagłą zmianą położenia transportowanego blatu po odpięciu zawiesia i w konsekwencji utrata równowagi przez uszkodzowanego.

Inspektor pracy ustalił generalnego wykonawcę inwestycji i w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydał decyzję zakazującą dalszego prowadzenia prac budowlanych na tym obiekcie, do czasu wykonania prawidłowych zabezpieczeń m.in. przed upadkiem z wysokości. Ponadto ukarał zleceniodawcę uszkodzowanego w wypadku grzywną w formie mandatu karnego oraz skierował do prokuratury zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 220 § 1 kk, polegającego na tolerowaniu i dopuszczaniu do wykonywania pracy na wysokości, tj. pracy szczególnie niebezpiecznej, bez zapewnienia skutecznych środków zabezpieczają-

cych przed możliwością upadku z wysokości oraz w sposób niezapewniający bezpiecznych warunków pracy, w następstwie czego doszło do zdarzenia wypadkowego ze skutkiem śmiertelnym.



Miejsce, z którego spadł poszkodowany. Wyłamana bariera ochronna.

Śmiertelne porażenie prądem na budowie

Kontrola została przeprowadzona w związku z wypadkiem śmiertelnym, któremu uległ współwłaściciel firmy prowadzącej prace budowlane.

Współwłaściciel udał się na miejsce wykonywania pracy w celu przepompowania masy betonowej do wykopów fundamentowych przy pomocy pompo-gruszki zamontowanej na samochodzie ciężarowym. Po zakończeniu pompowania masy betonowej z trzech samochodów pracujący składał przewody pompy, o maksymalnym zasięgu 28 metrów. Podczas tych czynności dotknął linii wysokiego napięcia 15 kV, wskutek czego został porażony prądem elektrycznym.

Inspektor pracy ustalił, następujące przyczyny wypadku:

- wykonywanie prac przy pomocy pompo-gruszki w sąsiedztwie linii energetycznej,
- niezachowanie należytej ostrożności podczas składania ramienia pompy,
- nieprzestrzeganie postanowień instrukcji pompo-gruszki, dotyczących nieużywania ramienia w pobliżu linii energetycznych, ze względu na niebezpieczeństwo porażenia prądem.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy wydał pięć decyzji

na piśmie i jedną decyzję ustną oraz skierował do pracodawcy wystąpienie zawierające osiem wniosków.



Miejsce wypadku, widok linii energetycznej.

Śmierć w wykopie

Kontrola prowadzona była w związku ze śmiertelnym wypadkiem przy pracy, jakiemu uległ 28-letni pracownik zatrudniony na stanowisku montera instalacji sanitarnych. Do zdarzenia doszło na terenie budowy w Rzeszowie, podczas wykonywania sieci kanalizacyjnej.

W dniu zdarzenia trzech pracowników zakładu wraz z majstrem i operatorem koparki miało wybudować studnię kanalizacyjną i połączyć ją z istniejącym ciągiem kanalizacyjnym. Przed położeniem rur i kręgów pracownicy wykonali trzynastometrowy wykop o szerokości około 1,5 – 2 m i głębokości około 3,5 m. Nadzorujący roboty majster przebywał w miejscu, gdzie były wykonywane prace i sprawdzał niwelatorem posadowienie elementów kanalizacji. Jeden z pracowników stojąc u góry, zsypywał za pomocą łopaty ziemię, obsypując kręgi studzienki. W czasie tych czynności łopata wpadła mu do wykopu. Pracownik nie zastanawiając się, wskoczył do wykopu, by ją wyciągnąć. Wtedy nastąpiło oberwanie się ściany wykopu. Pracownik został całkowicie przysypany ziemią. Niezwłocznie podjęto akcje ratowniczą, lecz w wyniku uduszenia pracownik zmarł na miejscu zdarzenia.

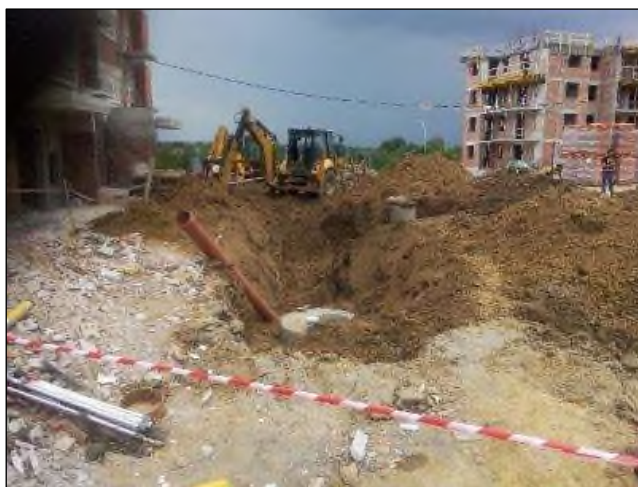
Inspektor pracy ustalił, że prace prowadzone były w wykopie pionowym, który nie został zabezpieczony przez możliwością osuwania się ścian. Urobek składowany

był na krawędzi wykopu, a koparka nie znajdowała się w bezpiecznej odległości od krawędzi wykopu. Do wykopu nie wykonano także odpowiedniego zejścia.

Na podstawie przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektor pracy ustalił, że przyczynami wypadku były:

- brak zabezpieczenia ścian wykopu przed możliwością osunięcia gruntu,
- wykonywanie prac ziemnych niezgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy i instrukcją bezpiecznego wykonywania robót,
- tolerowanie przez nadzór nieprawidłowości w zakresie BHP,
- niewłaściwe zachowanie poszkodowanego – pracownik wskoczył do wykopu po łopatę, mimo świadomości istniejącego zagrożenia przysypania ziemią (został zapoznany z oceną ryzyka zawodowego).

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy wydał decyzję wstrzymania prac w wykopie do czasu zapewnienia prawidłowego zabezpieczenia ścian wykopu, prawidłowego składowania urobku od krawędzi wykopu, odpowiedniego ustawienia koparko-ładowarki od krawędzi wykopu oraz wykonania zejścia do wykopu. Skierował także wystąpienie zawierające dwa wnioski. Pracodawca oraz generalny wykonawca inwestycji zostali ukarani grzywnami w postaci mandatów karnych. W związku z wypadkiem przy pracy inspektor pracy skierował do prokuratury dwa zawiadomienia o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 220 § 1 kk oraz 160 § 1 kk, polegającego na narażeniu pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia poprzez dopuszczenie do wykonywania prac w niezabezpieczonym wykopie.



Widok miejsca wypadku.

Tragedia w silosie

Podczas opróżniania silosu (zbiornika) z kukurydzą doszło do śmiertelnego wypadku przy pracy. Był to pierwszy wypadek tego typu w historii badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy przez inspektorów z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie. Poszkodowanym był 23 letni pracownik zatrudniony na stanowisku operatora maszyn rolniczych.

W dniu wypadku pracownik wykonywał prace porządkowe, polegające na myciu przyczep rolniczych należących do pracodawcy, na terenie jego gospodarstwa rolnego. Brat pracodawcy, właściciel trzech silosów na zboże, które znajdowały się na tej samej posesji, rozpoczął załadunek ziaren kukurydzy z jednego z silosów na naczepę samochodową (brat pracodawcy jest przedsiębiorcą prowadzącym jednoosobowo działalność gospodarczą, na rzecz którego nie jest świadczona praca przez inne osoby). Czynności załadunkowe rozpoczęto od podstawienia naczepy w pobliżu silosu i ustawienia podajnika ślimakowego, tzw. „żmijki”, za pomocą którego odbywał się transport ziarna. Uruchomieniem podajnika zajął się właściciel silosów wraz z pracownikiem brata. Po rozpoczęciu załadunku właściciel silosów odjechał ciągnikiem rozsiewać zboże. W miejscu załadunku pozostał kierowca samochodu ciężarowego oraz pracownik, który kontynuował mycie przyczep. Po około dwóch godzinach kierowca zgłosił pracownikowi, że załadunek odbywa się zbyt wolno. Pracownik stwierdził jednak, że załadunek przebiega prawidłowo i odszedł. Po około 15 minutach kierowca usłyszał wołanie o pomoc.

Jak ustalono, pracownik wszedł do wnętrza silosu na składowane tam ziarno, powodując załamanie się tzw. „jamy”, która wytworzyła się w silosie w wyniku wybierania ziarna podajnikiem ślimakowym. Pracownik był zasypywany przez ziarno zsypujące się do środkowej części silosu, tj. do czerpni podajnika ślimakowego. Sąsiad zawiadomiony telefonicznie przez przysypywanego pracownika wszedł na górę silosu, zobaczył otwarty właz, a wewnątrz zbiornika wystające z ziarna ręce poszkodowanego. Wspólnie z kierowcą próbowali odkopać pracownika, lecz bezskutecznie. Nie mogąc pomóc poszkodowanemu wyszli z silosu, jeden z nich wyłączył podajnik, a drugi zawiadomił pogotowie i straż pożarną. Dopiero wycięcie przez strażaków otworów w dolnej części silosu pozwoliło na opróżnienie zbiornika z ziarna i uwolnienie nieprzytomnego poszkodowanego. Został przewieziony do szpitala, gdzie zmarł.

Inspektorzy pracy ustalili, że przyczyną wypadku było naruszenie podstawowych zasad bezpiecznej eksploatacji silosu BIN 200, określonych w instrukcji obsługi

producenta. Zgodnie z nią rozładowanie silosu wymaga stałego dozoru, którego w dniu wypadku nie było, gdyż właściciel silosów opuścił teren rozładunku, by wykonać prace polowe.

Brak było zabezpieczenia wejścia na silos oraz do silosu poprzez zamknięcie zabezpieczenia wejścia na drabinę i wjazdu na kłódkę. Klucze umożliwiające dostęp do wnętrza silosu oraz klucz do wjazdu powinna przechowywać osoba do tego uprawniona, w tym przypadku właściciel silosów.

Rozładunek silosu w dniu wypadku odbywał się w trybie awaryjnym, który wg instrukcji producenta powinien być stosowany jedynie w sytuacjach szczególnych, kiedy brak jest możliwości rozładunku ziarna w trybie normalnym, poprzez przenośnik podpodłogowy. Ww. rozładunek w trybie awaryjnym był wykonywany przez podajnik ślimakowy w sposób nieprawidłowy poprzez umiejscowienie przenośnika ślimakowego w centralnej części silosu, co mogło przyczynić się do powstania tzw. „jamy” w wybieranym z silosu zbożu.

Producent silosów marki BIN w instrukcji obsługi kategorycznie zabrania wchodzenia na ziarno składowane w silosie z wyjątkiem sytuacji, w której w silosie pozostało niewiele ziarna, a otwór wlotowy do urządzenia rozładawczego nie jest zasypany i jest wyraźnie widoczny. Zabronione jest też przebywanie ludzi w silosie podczas załadunku i rozładunku ziarna. Każde wejście do silosu musi być poprzedzone poleceniem wydanym przez pracodawcę lub osobę przez niego upoważnioną.

Ustalono, że w okresie wcześniejszym rozładunek ziarna z silosu odbywał się również w trybie awaryjnym, ze względu na to, że silos jest wyposażony w przenośnik ślimakowy, którego zasięg nie pozwala na załadunek zboża na środki transportu w trybie normalnym. Zgodnie z instrukcją obsługi producenta osoba wchodząca do silosu poprzez wjazd dachowy powinna być asekurowana przez dwie osoby oraz wyposażona w sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości, w tym automatyczny hamulec i blokadę ruchu. Producent wskazał również, iż przed wejściem do silosu należy odłączyć zasilanie w energię wszelkich współpracujących z silosem urządzeń elektrycznych i zabezpieczyć przed przypadkowym uruchomieniem przez osoby trzecie.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy w wydał cztery decyzje oraz skierował wystąpienie zawierające dwanaście wniosków. W stosunku do osoby winnej popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika wszczął postępowanie wykroczeniowe i nałożył grzywnę w postępowaniu mandatowym. Ponadto skierował do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 160

§ 1 kk w zw. z art. 220 § 2 kk, polegającego na narażeniu pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia.



Miejsce wypadku. Wejście na dach silosu.

1.1. Kontrola realizacji rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 roku w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105 poz. 870)

W 2018 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie przeprowadzono 193 kontrole u 188 przedsiębiorców, podczas których zbadano 564 dokumentacje powypadkowe, w tym 47 dokumentacji dotyczących zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy.

W analizowanym okresie nie wystąpiły rażące nieprawidłowości związane z zawiadaniem Państwowej Inspekcji Pracy o zaistnieniu śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wypadku przy pracy lub o każdym innym wypadku, który wywołał takie skutki, miał związek z pracą i może być uznany za wypadek przy pracy. Pracodawcy zazwyczaj mają świadomość, że w sytuacji kiedy w firmie ma miejsce wypadek przy pracy i jest wzywana karetka pogotowia, bądź poszkodowany zgłosi się do placówki

opieki medycznej i oświadczy, że uległ wypadkowi w pracy, informacja ta powinna być niezwłocznie przekazana policji, która zawiadamia Państwową Inspekcję Pracy.

W 2018 roku w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 17 decyzji i skierowali 152 wystąpienia zawierające 472 wnioski. Dziesięć decyzji dotyczyło ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Podczas kontroli związanych z badaniem wypadków przy pracy, a w szczególności realizacji rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy zwrócili uwagę na fakt, że nadal profilaktyka powypadkowa ma drugorzędne znaczenie. Dokumentacja powypadkowa sporządzana jest najczęściej wyłącznie dla spełnienia wymogu przepisów prawa i w celu zapewnienia poszkodowanemu świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

Budownictwo jest branżą, która przoduje w niechlubnej statystyce wypadków przy pracy. Wyprzedza pod tym względem nawet górnictwo, które tradycyjnie uważane jest za najbardziej niebezpieczną gałąź przemysłu. Z tego względu od lat znajduje się pod szczególnym nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy, która kieruje do tej branży zarówno kampanie promocyjno-prewencyjne, jak i czynności kontrole. W 2018 r. w OIP w Rzeszowie realizowano sześć tematów kontrolnych szeroko pojętego budownictwa, a działaniami objęto łącznie 460 podmiotów, w których prace budowlane wykonywało ponad 3 tys. osób. Celem tych działań ma być eliminacja zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących, a w efekcie poprawa warunków pracy. Działalność kontrolną uzupełniało prowadzenie szkoleń, programów prewencyjnych i konkursów, skierowanych do firm sektora budowlanego. Kontynuowano szeroką współpracę z firmami budowlanymi regionu, w tym zrzeszonymi w ogólnopolskim i podkarpackim Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

2.1. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili 289 kontroli w 242 podmiotach (u pracodawców i przedsiębiorców niebędących pracodawcami, na rzecz których wykonywana była praca przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych). Na budowach wykonywało pracę 2.194 osób, w tym 1.971 pracowników (165 kobiet i jeden młodociany).

Kontrolowano w szczególności budowy lub remonty obiektów handlowych, przemysłowych, mieszkalnych, hal produkcyjnych, szkół i przedszkoli.

Poniżej przedstawiono dane nt. najczęściej występujących nieprawidłowości w poszczególnych grupach zagadnień.

– przygotowanie pracujących do pracy

Stwierdzono:

- 110 naruszeń przepisów prawa w zakresie obowiązku dopuszczania do pracy pracowników lub innych osób z ważnymi orzeczeniami lekarskimi o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku,
- 85 naruszeń przepisów prawa w zakresie prowadzenia szkolenia w dziedzinie bhp w ramach instruktażu stanowiskowego,
- 66 naruszeń przepisów w zakresie obowiązku wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej,
- 27 naruszeń przepisów w zakresie posiadania przez pracowników lub inne osoby wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych.

– organizacja prac budowlanych

Stwierdzono:

- 216 naruszeń przepisów w zakresie eksploatacji na budowach instalacji i urządzeń elektrycznych,
- 155 naruszeń przepisów w zakresie dokonywania przez pracodawców oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą,

- 78 naruszeń przepisów w zakresie opracowania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych i zaznajomienia z nią pracowników przed rozpoczęciem pracy,
- 56 naruszeń przepisów w zakresie zabezpieczenia stref niebezpiecznych,
- 38 naruszeń przepisów w zakresie zabezpieczenia terenu budów przed dostępem osób nieupoważnionych.

– **prace ziemne**

Stwierdzono:

- 18 naruszeń przepisów w zakresie zabezpieczania ścian wykopów o głębokości powyżej 1 metra,
- 10 naruszeń przepisów w zakresie zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych w czasie wykonywania robót ziemnych,
- 10 naruszeń przepisów w zakresie składowania urobku, materiałów oraz wyrobów w strefie klina naturalnego odłamu gruntu.

– **prace na wysokości**

Stwierdzono:

- 262 naruszenia przepisów w zakresie zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości osób przebywających na stanowiskach pracy znajdujących się na wysokości co najmniej 1 metra nad poziomem terenu,
- 28 naruszeń przepisów w zakresie zabezpieczania otworów w stropach, na których były prowadzone roboty lub do których możliwy był dostęp ludzi,
- 22 naruszenia przepisów w zakresie zabezpieczania otworów w ścianach zewnętrznych obiektów budowlanych, których dolna krawędź znajdowała się na wysokości poniżej 1,1 metra.

– **prace z użyciem rusztowań**

Stwierdzono:

- 125 naruszeń przepisów w zakresie prawidłowości wykonania rusztowań, ich wyposażenia w pomosty robocze, pionowy komunikacyjny oraz poręcz ochronny,
- 69 naruszeń przepisów w zakresie dopuszczenia do eksploatacji rusztowań po dokonaniu odbioru przez kierownika lub uprawnioną osobę,

- 26 naruszeń przepisów w zakresie obowiązku montowania rusztowań zgodnie z dokumentacją producenta albo projektem indywidualnym,
- 21 naruszeń przepisów w zakresie uziemiania rusztowań metalowych,
- 11 naruszeń przepisów w zakresie prawidłowego posadowienia rusztowań,
- 10 naruszeń przepisów w zakresie prawidłowego kotwienia rusztowań.

Największą liczbę nieprawidłowości stwierdzono przy wykonywaniu prac na wysokości, w tym na rusztowaniach.

Właściwie w każdym poddanym ocenie obszarze inspektorzy pracy ujawnili znaczące nieprawidłowości, co skłania do sformułowania jednoznacznie brzmiącego wniosku, iż stan przestrzegania przepisów i zasad bhp podczas prowadzenia prac budowlanych i rozbiórkowych jest w dalszym ciągu niezadowalający.

Zastosowane środki prawne		Liczba
Decyzje	Ogółem	1.492
	Pisemne	654
	Ustne	838
	Wstrzymanie prac	75
	Wstrzymanie eksploatacji maszyn	135
	Zakaz wykonywania prac	19
	Skierowanie do innych prac	Liczba decyzji
Liczba pracowników		176
Wnioski w wystąpieniach		223
Mandaty Karne	Liczba mandatów	66
	Łączna wysokość grzywien	75.500 zł
Wnioski do sądu o ukaranie		1
Środki wychowawcze		90

2.2. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili kontrole na 25 budowach, na których wykonywano prace związane z budową i remontem dróg. Na dwóch budowach przeprowadzono powtórne kontrole, jedna budowa została skontrolowana trzykrotnie.

Na kontrolowanych budowach przeprowadzono łącznie 48 kontroli u 41 przedsiębiorców. Wszyscy kontrolowani wykonawcy to firmy polskie lub polscy przedstawiciele firm zagranicznych. Prace na budowach wykonywało ogółem 310 osób, w tym 263 pracowników.

W 2018 r. na terenie województwa podkarpackiego, podobnie jak w latach ubiegłych, realizowano wiele inwestycji drogowych, związanych głównie z budową nowych odcinków dróg kołowych i obiektów inżynierskich, jak i przebudową lub remontem istniejących dróg i mostów.

Kontrole przeprowadzono na budowach:

- mostu na rzece Tanew, w ramach rozbudowy drogi wojewódzkiej nr 858 w miejscowości Ulanów,
- mostu na rzece Łęg w miejscowości Gorzyce w ramach budowy łącznika drogowego do drogi krajowej nr 77,
- mostu w miejscowości Terka gm. Solina, będącego częścią drogi powiatowej nr 2283R,
- obwodnicy miasta Czudca, wchodzącej w skład rozbudowy i budowy drogi wojewódzkiej nr 988,
- obwodnicy miasta Sanoka, w ciągu drogi krajowej nr 28,
- obwodnicy miasta Strzyżowa, w ciągu drogi wojewódzkiej nr 988,
- obwodnicy miasta Lubaczowa w ciągu drogi wojewódzkiej nr 866,
- łącznika autostrady A4 z drogą krajową nr 94 w miejscowości Gorliczyna,
- związanych z realizacją, remontem lub przebudową innych dróg wojewódzkich i obiektów mostowych na tych drogach oraz innych dróg gminnych oraz obiektów inżynierskich i ulic w obszarach zurbanizowanych.

Analiza dokumentacji kontrolnej wykazała, że **najwięcej nieprawidłowości wystąpiło w obszarze związanym z organizacją prac na budowach**. Podczas 21

kontroli stwierdzono brak zabezpieczenia oraz oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych, w tym brak zabezpieczenia wykopów oraz otwartych studzienek kanalizacyjnych lub brak wyznaczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej pracy koparki. Ponadto w trakcie 8 kontroli ujawniono nieprawidłowości polegające na braku niezbędnego zabezpieczenia terenu prowadzonych robót budowlanych przed dostępem osób nieupoważnionych.

Znaczące naruszenia stwierdzono również w zakresie przygotowania pracujących do pracy. W trakcie 10 kontroli ujawniono nieprawidłowości polegające na dopuszczaniu do pracy osób bez odpowiednich badań lekarskich, a w trakcie 9 kontroli – dopuszczanie do pracy osób bez odpowiedniego instruktażu stanowiskowego bhp. Podczas przeprowadzanych kontroli pracownicy często nie stosowali odzieży i obuwia roboczego, a także wymaganych środków ochrony indywidualnej, takich jak: hełmy ochronne, środki ochrony oczu i twarzy oraz ochronniki słuchu. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono podczas 15 kontroli.

Ponadto inspektorzy pracy stwierdzali:

- brak odpowiednich pomieszczeń higienicznosanitarnych lub niezgodne z przepisami oddalenie tych pomieszczeń od miejsc wykonywania pracy (12 kontroli),
- brak wymaganych środków ochrony zbiorowej, tj. zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości przy organizowaniu stanowisk pracy na mostach lub w innych miejscach zlokalizowanych na wysokości powyżej 1 m nad poziomem terenu (10 kontroli),
- brak wymaganych instrukcji bezpiecznego wykonywania robót (9 kontroli),
- nieprzeprowadzenie lub nierzetelne przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego (8 kontroli).

Kolejne nieprawidłowości ujawniane były w mniejszej skali i polegały m.in. na: braku zabezpieczenia ścian wykopów przed obsunięciem, wykonywaniu pracy w strefie zasięgu działania naczynia roboczego pracującej koparki, niewłaściwym doborze miejsca składowania i magazynowania materiałów budowlanych, eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych w sposób powodujący narażenie na porażenie prądem, wykonywaniu prac na niekompletnych rusztowaniach, dopuszczeniu do montażu rusztowań osób nieposiadających wymaganych uprawnień.

Zastosowane środki prawne		Liczba
Decyzje	Ogółem	204
	Pisemne	100
	Wstrzymania prac	9
	Wstrzymania eksploatacji maszyn (rusztowań)	4
	Zakazujących wykonywania prac	3
	Skierowania do innych prac	liczba decyzji
liczba pracowników		10
Wnioski w wystąpieniach		24
Mandaty karne	Liczba mandatów	6
	Łączna wysokość	8.000 zł
Wnioski do sądu o ukaranie		1
Środki wychowawcze		13

2.3. Kontrole w budownictwie, będące skutkiem bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących

Inspektorzy pracy przeprowadzili 61 tzw. krótkich kontroli w budownictwie, które ujawniły bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia. Dokonali także rekontroli, które potwierdziły likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia w 42 miejscach prowadzenia robót.

Łącznie we wszystkich kontrolowanych miejscach robót pracę wykonywało 251 osób, w tym 192 pracowników, 37 osób na podstawie umów cywilnoprawnych, 3 osoby w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej.

W przeważającej części kontrolowane podmioty wykonywały prace związane z modernizacją – remontem lub rozbiórką – obiektów budowlanych, a także prace budowlane prowadzone na budowach (rozbudowach) i remontach dróg i otaczającej je infrastruktury. Powyższe prace prowadzone były w zdecydowanej większości na zorganizowanych placach budów oraz w miejscach remontów i budów dróg.

Głównym celem kontroli była szybka reakcja inspektorów pracy na stwierdzone nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które stwarzały bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia podczas wykonywania prac budowlanych. W czasie prowadzenia kontroli inspektor pracy skupia się na faktycznie stwierdzonych

nieprawidłowościach oraz na zagrożeniach życia i zdrowia osób wykonujących pracę. Ponadto podejmuje działania w celu podniesienia wiedzy i świadomości przedsiębiorców oraz osób pracujących na temat bezpiecznych metod wykonywania prac, dobrych praktyk i prawidłowych technik pracy.

W przeważającej mierze kontrolowano prace wykonywane na wysokości, między innymi z użyciem rusztowań lub innych urządzeń i konstrukcji przeznaczonych do tego typu prac, a także prace na wysokości, podczas których nie stosowano żadnych środków ochrony zbiorowej (np. balustrad, siatek bezpieczeństwa), jak również środków ochrony indywidualnej (np. szelek bezpieczeństwa z zestawem samohamownym i liną). Pozostałe kontrole oceniały sposób prowadzenia prac ogólnobudowlanych wykonywanych na poziomie otaczającego terenu lub w wykopach, a także remontów dróg i chodników.

Analiza dokumentacji z kontroli wykazała, że **do nieprawidłowości najczęściej dochodziło podczas prowadzenia prac na wysokości** (np. na dachach czy stropach budynków), a **dominującym zagrożeniem był upadek z wysokości**. Podczas kontroli inspektorzy pracy stwierdzali głównie brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przed upadkiem z wysokości (brak balustrad ochronnych przy krawędziach stropów i na klatkach schodowych oraz brak zabezpieczeń otworów technologicznych w ścianach, stropach i posadzkach). Podczas wykonywania prac na wysokości nie wyznaczano i nie znakowano stref niebezpiecznych, jakie występowały w związku z prowadzonymi pracami. Ponadto nie zabezpieczano dojazdów i przejść komunikacyjnych w związku z zagrożeniem spadania przedmiotów z wysokości.

Najczęściej stwierdzanymi nieprawidłowościami podczas wykonywania prac na rusztowaniach był brak kompletnych balustrad ochronnych, pionów komunikacyjnych, siatek zabezpieczających, nieprawidłowe posadowienie, niepełne podesty robocze oraz brak zabezpieczenia rusztowań przed wylądowaniami atmosferycznymi. Dopuszczano do użytkowania rusztowania bez ich udokumentowanego odbioru technicznego, a do montażu i demontażu rusztowań dokonywały osoby, które nie posiadały wymaganych kwalifikacji. Inspektorzy pracy ujawniali też często niewyznaczenie i nieoznakowanie stref niebezpiecznych w związku z prowadzeniem prac przy użyciu rusztowań.

Przy wykonywaniu robót ziemnych często stwierdzaną nieprawidłowością było niezabezpieczenie przed możliwością osunięcia skarp wykopów, niezabezpieczenie

przed możliwością wpadnięcia do wykopów osób pracujących oraz niewyznaczenie i nieoznakowanie stref niebezpiecznych w związku z prowadzonymi pracami. Pozostałe ujawniane nieprawidłowości w tym zakresie to: brak zejścia (wejścia) do wykopów, składowanie urobku i materiałów w miejscach zabronionych, np. w strefie klina naturalnego odłamu gruntu oraz wykonywanie pracy w strefie niebezpiecznej, tj. w zasięgu pracy maszyn budowlanych, np. ramienia koparki.

Pracownicy często podczas wykonywania prac na wysokości, na rusztowaniach czy w wykopach nie stosowali wymaganych środków ochrony indywidualnej, takich jak: hełmy, szelki bezpieczeństwa, gogle i przyłbice ochronne.

Podczas kontroli inspektorzy pracy stwierdzili również niewłaściwe eksploatawanie instalacji elektrycznych (przewodów) i urządzeń (elektronarzędzi, rozdzielnic), tzn. w sposób powodujący narażenie na porażenie prądem. Kolejną nieprawidłowością było niezabezpieczenie przed uszkodzeniami mechanicznymi przewodów elektrycznych położonych na drogach komunikacyjnych.

Inne uchybienia ujawniono w mniejszej skali i polegały na braku niezbędnego zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób niezatrudnionych oraz niewłaściwym sposobie składowania i magazynowania materiałów budowlanych.

Kontrole wykazały też, że na budowach często brak było właściwego nadzoru nad wykonywanymi pracami szczególnie niebezpiecznymi. Jeśli taki nadzór już był sprawowany, to niejednokrotnie tolerowano odstępstwa od obowiązujących przepisów.

Zastosowane środki prawne		Liczba	
Decyzje	Ogółem	185	
	Pisemne	52	
	Ustne	133	
	Wstrzymania prac	53	
	Wstrzymania eksploatacji maszyn	21	
	Zakazujących wykonywania prac	2	
	Skierowania do innych prac	liczba decyzji	24
		liczba pracowników	72
Na podstawie art. 108 Kpa		75	
Wnioski w wystąpieniach		32	
Mandaty karne	Liczba mandatów	42	
	Liczba wykroczeń	62	
	Łączna wysokość grzywien	45 200 zł	
Środki wychowawcze	Liczba ogółem	20	
	Liczba wykroczeń	26	

2.4. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych – zagrożenia o charakterze publicznym w budownictwie i w pozostałych rodzajach działalności

Inspektorzy pracy przeprowadzili w 2018 roku 35 kontroli w 34 podmiotach. Podczas kontroli zwracali uwagę głównie na poprawność prowadzenia robót: ogólnobudowlanych (19 kontroli), wykonywanych w wykopach (4 kontrole), w obrębie czynnych pasów drogowych, chodników i ciągów komunikacyjnych (4 kontrole), na wysokości (4 kontrole), rozbiórkowych (2 kontrole) i innych niż prace wyżej wymienione – montaż reklamy (2 kontrole).

Pod względem liczby pracujących kontrolami objęto:

- 32 podmioty, w których pracowało do 9 osób,
- 2 podmioty, w których pracowało od 10 do 49 osób,
- jeden podmiot, w którym pracowało 112 osób (indeks zatrudnienia: od 50 do 249 pracujących).

W skontrolowanych zakładach pracowały ogółem 284 osoby, w tym 237 pracowników, 23 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 6 podmiotów samozatrudniających się.

W miejscach kontrolowanych prac łącznie pracowało 139 osób (123 pracowników i 16 osób na podstawie umów zlecenia).

Kontroli podlegały głównie zakłady prowadzące działalność ogólnobudowlaną, w przeważającej części wykonujące prace polegające na budowie i modernizacji obiektów budowlanych (budowa, remont, termomodernizacja). Inspektorzy pracy dokonywali także sprawdzenia poprawności wykonywania prac związanych z budową lub przebudową dróg oraz ciągów komunikacyjnych przeznaczonych dla ruchu pieszego. Przedmiotem kontroli były też zakłady, których podstawową formą działalności jest naprawa lub przebudowa różnego rodzaju instalacji, np. wodnokanalizacyjnych, a także prowadzenie prac związanych z montażem szyldów reklamowych.

W zdecydowanej większości prace prowadzone były na zorganizowanych przez wykonawców placach budów.

Do prac na wysokości wykorzystywano metalowe rusztowania systemowe. Podczas prac w wykopach i ogólnobudowlanych wykorzystywano narzędzia ręczne (łopaty), elektronarzędzia, koparko-ładowarki i minikoparki. Pracodawcy zapewнили pracownikom hełmy ochronne i sprzęt zabezpieczający przed upadkiem z wysokości (szelki i linki), lecz nie w każdym przypadku był on przez nich stosowany.

Zagrożenia o charakterze publicznym najczęściej stwierdzano podczas kontroli podejmowanych interwencyjnie, w celu eliminacji bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia. Do najczęściej występujących nieprawidłowości ujawnianych w trakcie wykonywania prac w miejscach ogólnodostępnych należy zaliczyć: brak zabezpieczenia miejsc prac przed dostępem osób niezatrudnionych lub niezabezpieczenie miejsc szczególnie niebezpiecznych powstałych w wyniku prowadzenia tych prac. Nieprawidłowości tego typu stwierdzano niezależnie od miejsca i sposobu prowadzenia prac i występowały one prawie we wszystkich kontrolach. Pozostałe uchybienia zależały od charakteru wykonywanych prac (praca na wysokości, prace ogólnobudowlane, w obrębie czynnych dróg i ciągów komunikacyjnych) i można je pogrupować następująco:

Prace ogólnobudowlane:

- brak wymaganych środków ochrony zbiorowej zarówno dla pracowników, jak i osób postronnych.

Roboty w obrębie czynnych pasów drogowych i ciągów komunikacyjnych:

- niestosowanie odpowiednich znaków i urządzeń ostrzegawczo-zabezpieczających w miejscach prowadzonych prac.

Prace na wysokości:

- użytkowanie niekompletnych rusztowań (brak barier ochronnych, desek krawężnikowych, dojsć oraz przejść i pionów komunikacyjnych),
- niezgodne z przepisami bhp wykonywanie prac na wysokości – niestosowanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
- nieskuteczne wygrodzenie i oznakowanie stref niebezpiecznych przy wykonywaniu prac na wysokości.

Na zdecydowanej większości budów, na których występowały ww. zagrożenia, stwierdzono także naruszenia innych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a najczęściej występujące to: brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym, brak lub niewłaściwe stosowanie znaków i barw bezpieczeństwa, nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej, a także brak skutecznych zabezpieczeń zbiorowych i indywidualnych chroniących przed upadkiem z wysokości.

Zastosowane środki prawne		Liczba
Decyzje	Ogółem	72
	Pisemne	28
	Ustne	44
	Wstrzymanie prac	3
	Zakaz wykonywania prac	1
Wnioski w wystąpieniach		1
Mandaty Karne	Liczba mandatów	12
	Łączna wysokość grzywien	12.300 zł
Środki wychowawcze		14

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

Inspektorzy pracy przeprowadzili 29 kontroli w 15 podmiotach wykonujących demontaż wyrobów zawierających azbest, z obiektów budowlanych i przemysłowych oraz prowadzących zbiórkę odpadów.

W przeważającej większości kontrole odbywały się w miejscach prowadzenia prac. Na poszczególnych kontrolowanych budowach pracę wykonywało nie więcej niż 5 osób. W skontrolowanych miejscach rozbiórek pracę w narażeniu na pyły azbestu wykonywało łącznie 89 osób (pełnoletnich mężczyzn), tj. 69 pracowników i 20 osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych.

Kontrolami objęto roboty wykonywane na terenie województwa podkarpackiego, zgłoszone do Okręgowego Inspektoratu Pracy w terminie umożliwiającym dokonanie kontroli. Przeprowadzono także jedną kontrolę u pracodawcy, który nie dokonał odpowiedniego zgłoszenia.

W większości prace były prowadzone na otwartej przestrzeni, tj. podczas demontażu pokryć dachowych budynków mieszkalnych i gospodarczych oraz elementów budowlanych (świetliki dachowe) i izolacji wymienianych rurociągów ciepłowniczych. W czterech miejscach prowadzono prace wewnątrz budynku - był to demontaż kształtek z kanałów wentylacyjnych, usuwanie izolacji płaszcza azbestowo-cementowego na rurociągach c.o. oraz usuwanie otuliny zbiorników magazynowych oleju.

Pięć spośród kontrolowanych firm zostało po raz pierwszy objętych kontrolą podczas wykonywania prac na terenie Podkarpacia.

Z uwagi na fakt, że większość kontroli była przeprowadzana wyłącznie w miejscach prowadzenia prac budowlanych, nie zawsze istniała możliwość skontrolowania wszystkich zagadnień z zakresu bezpieczeństwa pracy. Podczas kontroli oceniano zabezpieczenie pracowników przed pyłami azbestu – przydzielanie odpowiednich środków ochronnych, właściwe ich stosowanie, sposób wykonywania prac oraz warunki składowania i pakowania odpadów. W miejscach prac inspektorom pracy najczęściej przedkładano zaświadczenia o odbytych szkoleniach pracowników z zakresu bhp, zaświadczenia lekarskie z badań profilaktycznych oraz plany prac usuwania wyrobów zawierających azbest. Rzadziej na terenie budowy znajdowały się instrukcje bhp dotyczące prowadzenia np. prac rozbiórkowych, prac w narażeniu na azbest, prac szczególnie niebezpiecznych, ocena ryzyka zawodowego czy karty charakterystyki stosowanych impregnatów. Z tego powodu nie można było ustalić, czy pracodawcy prowadzili przewidzianą przepisami dokumentację, w tym związaną z występowaniem w środowisku pracy czynników o działaniu rakotwórczym.

W dwóch miejscach prac przeprowadzono jedynie kontrolę zbiórki i przygotowania do transportu materiału wcześniej usuniętego przez właściciela obiektu. W takim przypadku nie można było ocenić samego przebiegu prac, sposobu prowadzenia demontażu, stosowanych metod ani zabezpieczenia osób i środowiska przed pyłami azbestu.

W 2018 r. przeprowadzono tylko jedną kontrolę przedsiębiorcy, który nie zajmuje się demontażem azbestu profesjonalnie. Był to przedsiębiorca prowadzący działalność ogólnobudowlaną, który po raz pierwszy został objęty kontrolą inspekcji pracy.

W 2018 r. najwięcej nieprawidłowości podczas prac związanych z demontażem wyrobów zawierających azbest ujawniono podczas kontroli przedsiębiorców, którzy wykonywali prace na terenie województwa podkarpackiego po raz pierwszy, niezależnie od tego czy zajmują się tymi pracami profesjonalnie czy też były to jednorazowe prace.

Wśród uchybień dominowały nieprawidłowości związane z wyposażeniem i stosowaniem przez pracowników obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej. W ośmiu miejscach prowadzenia robót 24 pracowników i zleceniobiorców nie zmieniało obuwia roboczego, tj. przyjeżdżali i wracali z miejsca prac w tym samym obuwiu, w którym pracowali (pracownicy często w ogóle nie mieli w miejscu prac własnego obuwia i byli zmuszeni wracać do miejsca zamieszkania lub siedziby zakładu w skażonym obuwiu). Pracownicy nie mieli także wiedzy na temat konieczności zmywania lub odkurzania obuwia po zakończonej pracy. Ponadto w trakcie jednej z kontroli pięciu osobom nie zapewniono ani wody ani odkurzacza, za pomocą których mogliby oczyścić zabrudzone obuwie. W dwóch miejscach demontażu stwierdzono, że dwie osoby usuwające odpady zawierające azbest nie zostały wyposażone w obuwie robocze – wykonywały prace we własnym obuwiu.

W większości miejsc pracy (28 z 29) wykonujący prace zostali wyposażeni w środki chroniące przed pyłami azbestu. Tylko w trakcie jednej kontroli stwierdzono, że trzy osoby wykonujące prace nie zostały wyposażone w kombinezony ochronne oraz w środki ochrony dróg oddechowych (jeden ze zleceniobiorców zakrył chustą nos i usta, pozostali dwaj stosowali maski przeciwpyłowe niedostosowane do prac w narażeniu na włókna azbestu). Znacznie rzadziej niż we wcześniejszych latach ujawniano niewłaściwe stosowanie środków ochrony indywidualnej. W dwóch miejscach prowadzenia prac trzech zleceniobiorców oraz jeden pracownik nieprawidłowo stosowali półmaski filtrujące, tj. nie przylegały one ściśle do części nosowej twarzy. Jeden pracownik podczas demontażu płyt wykonywanych na otwartej przestrzeni pracował w półmasce typ FFP2, natomiast w okazanym podczas kontroli planie prac napisano, że pracownik powinien być wyposażony w półmaskę typ FFP3 (w ocenie inspektora pracy

taki typ półmasek, biorąc pod uwagę pracę wykonywaną na otwartej przestrzeni, był wystarczający).

Częściej niż w poprzednich latach pracodawca i/lub pracownicy podejmowali wszystkie środki zapobiegające narażeniu na pyły azbestu w miejscu prac. Tylko w co szóstej kontroli pracownicy przed zdejmowaniem kombinezonów nie odkurzali ich lub nie zmywali.

W 2018 r. przeprowadzono tylko jedną kontrolę prac niezgłoszonych do PIP (najmniej w ciągu ostatnich lat). Pozostali przedsiębiorcy dokonali zgłoszenia zamiaru wykonania prac związanych z usuwaniem materiałów zawierających azbest. Większość kontroli przeprowadzona została na podstawie zgłoszeń dokonanych przez wykonawców prac polegających na usuwaniu materiałów, zbiórce i transporcie na składowisko. W zgłoszeniach podawano bardzo szeroki okres prowadzenia prac, tożsamy z terminem przetargu ogłoszonego w gminach, co znacząco utrudniało kontakt z firmą na miejscu robót i przeprowadzenie kontroli.

Zgłoszeń dokonywały tylko firmy zajmujące się usuwaniem lub odbiorem odpadów. W 2018 r. (podobnie jak w latach ubiegłych) nie zdarzyło się, aby do OIP w Rzeszowie wpłynął wniosek od zakładu budowlanego, który podczas prowadzenia robót demontował również materiał zawierający azbest.

W 2018 r. (podobnie jak w 2017 r.) wpłynęło do OIP w Rzeszowie bardzo dużo zgłoszeń od firm zajmujących się usuwaniem i wywozem odpadów na składowisko, w sprawie zamiaru odebrania z posesji usuniętego wcześniej odpadu. W takich sytuacjach nie ma wiedzy na temat wykonawcy prac oraz sposobów prowadzenia demontażu. Podjęto więc próby ustalenia wykonawców takich prac. Jak stwierdzono, byli to zazwyczaj sami właściciele obiektów, którzy nie zdawali sobie sprawy z zagrożeń, na jakie narażeni byli oni sami, ich rodziny, osoby postronne i środowisko.

W 2018 r. inspektorzy pracy skierowali do urzędów gmin 12 pism profilaktycznych. Zostały one wysłane do gmin, na terenie których prowadzona była zbiórka zdekontowanych materiałów zawierających azbest. W pismach poinformowano o obowiązkach wykonawcy prac, polegających na zabezpieczeniu lub usunięciu wyrobów zawierających azbest oraz zgłoszeniu zamiaru przeprowadzenia tych prac właściwemu organowi nadzoru budowlanego, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy

oraz właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu, w terminie co najmniej siedmiu dni przed rozpoczęciem prac. W piśmie zwrócono również uwagę, że brak nadzoru i kontroli nad wykonywaniem takich prac może skutkować niewłaściwym ich wykonywaniem, tj. w sposób zagrażający osobom pracującym, osobom postronnym oraz środowisku naturalnemu. Jednocześnie zwrócono się z prośbą o przekazanie mieszkańcom gminy informacji nt. obowiązku zgłaszania zamiaru przeprowadzania takich prac właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Jak ustalono na podstawie rozmów w pracownikami urzędów gmin, w 2018 r. Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska nie przewidywał finansowania prac związanych z usuwaniem materiałów zawierających azbest. W związku z powyższym gminy podjęły decyzję o finansowaniu z własnych środków jedynie zbiórki, transportu i przekazania materiałów usuniętych przez właścicieli obiektów na składowisko.

Biorąc pod uwagę liczbę zgłoszeń w sprawie zamiaru odbioru odpadu zawierającego azbest i liczbę przeprowadzonych kontroli, można wysnuć wniosek, że przeważająca część prac polegających na usuwaniu wyrobów zawierających azbest na terenie województwa podkarpackiego w 2018 r. mogła być wykonana bez powiadomienia Okręgowego Inspektora Pracy w Rzeszowie. Dodatkowo na taki stan wskazuje rosnąca liczba zgłoszeń (dokonywanych przez profesjonalne firmy) dotyczących zbierania odpadów z posesji prywatnych i transportu na składowisko. Powody takiego działania mogą być dwa. Pierwszy to chęć uniknięcia kontroli. Drugi to wykonywanie demontażu przez właścicieli obiektów, gdyż dofinansowaniu podlega tylko odbiór i transport azbestu. Zainteresowani są oni wyłącznie wymianą pokrycia, a nie wykonywaniem prac i zapewnianiem odpowiednich warunków ich wykonywania. Można więc przypuszczać, że prace te prowadzone były w sposób niezgodny z przepisami, czyli zagrażający zarówno osobom wykonującym te prace, osobom postronnym (mieszkańcom, użytkownikom obiektów), jak i środowisku.

W ciągu kilku ostatnich lat podczas prowadzenia rozbiórki wyrobów zawierających azbest następowała systematyczna poprawa przestrzegania przez wykonawców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2015 roku po raz pierwszy zanotowano wzrost nieprawidłowości. Analizując wyniki kontroli przeprowadzanych od 2015 r. do 2017 r., biorąc pod uwagę porównywalne liczby skontrolowanych podmiotów oraz osób wykonujących prace, można stwierdzić, że z każdym kolejnym rokiem liczba

ujawnianych nieprawidłowości zwiększała się. Porównując lata 2015 i 2017 należy uznać, że prawie dwukrotnie wzrosła liczba wydanych decyzji (w 2015 r. wydano 42 decyzje i skierowano 25 wniosków, natomiast w 2017 r. wydano 75 decyzji i skierowano 30 wniosków). **Rok 2018 był pierwszym, w którym liczba stwierdzonych nieprawidłowości była mniejsza niż w roku wcześniejszym i zarazem najniższa od 2015 r. – wydano 34 decyzje i skierowano 12 wniosków. Należy jednak podkreślić, że w roku 2018 NFOS nie finansował usuwania azbestu.**

Przed rokiem 2017 nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim sposobu prowadzenia prac, przy dość dobrym poziomie szkolenia pracowników oraz wyposażenia w środki ochrony indywidualnej. W 2017 r. sytuacja przedstawiała się odwrotnie: ujawniono najwięcej naruszeń dotyczących zabezpieczenia pracowników i wyposażenia ich w środki ochrony indywidualnej. W roku 2018 zaobserwowano poprawę przestrzegania przepisów w każdym badanym zagadnieniu, tj. zarówno w zakresie przygotowania pracowników do pracy (posiadali odpowiednie szkolenia w dziedzinie bhp i zaświadczenia z badań lekarskich), stosowanych metod pracy, a także zabezpieczania środowiska oraz odpadów.

Zastosowane środki prawne		Liczba
Decyzje	Ogółem	34
	Pisemne	18
	Ustne	24
	Wstrzymanie prac	1
Wnioski w wystąpieniach		12
Mandaty Karne	Liczba mandatów	1
	Łączna wysokość grzywien	1.500
Środki wychowawcze		2

2.6. Przyczyny nieprawidłowości ujawnionych w trakcie kontroli prac budowlanych

Do najważniejszych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości w ocenie pracodawców należy zaliczyć:

- trudności ekonomiczne i brak płynności finansowej, czego przyczyną jest niewywiązywanie się inwestorów ze swoich zobowiązań i opóźnianie płatności na rzecz podwykonawców,
- wysokie koszty pracy zmuszające do oszczędności,
- chęć minimalizacji kosztów inwestycji, wynikająca z sytuacji na rynku (konkurencji na rynku wpływającej na ceny usług),
- krótkie, często nierealne terminy wykonania robót, narzucane przez inwestorów, które powodują, że roboty budowlane wykonywane są bardzo szybko, często przy użyciu niekompletnego lub niesprawnego sprzętu,
- częste wykonywanie pracy w znacznej odległości od siedziby pracodawcy, co zwiększa koszty i jednocześnie pośrednio wpływa na zmniejszanie nakładów na bezpieczeństwo,
- trudność w pozyskaniu osób z uprawnieniami i kwalifikacyjnymi ze względu na ich wysokie wymagania płacowe, w konsekwencji prowadzenie prac w zmniejszonej obsadzie pracowników (braki kadrowe), co nie pozwala na rozszerzenie zakresu prac poza te, które są konieczne do wykonania zlecenia ,
- znaczna rotacja pracowników oraz konieczność ponoszenia znacznych kosztów osobowych takich jak: koszty badań lekarskich, szkoleń bhp itp.,
- przekonanie o małym ryzyku wypadkowym oraz niewielkiej skali zagrożeń w przypadkach wykonywania krótkoterminowych prac budowlanych i remontowych,
- wykonywanie prac przez pracowników w sposób niezgodny z przepisami bhp mimo wcześniejszych upomnień ze strony osób kierujących prowadzonymi pracami.

Według inspektorów pracy do najważniejszych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy jednak zaliczyć:

- brak dostatecznej wiedzy pracodawców i pracowników nt. zagrożeń występujących podczas prowadzenia prac budowlanych, szczególnie pracowników młodych bez doświadczenia, a także nierzetelne wykonywanie pracy przez pracowników

- o długim stażu pracy; lekceważenie tzw. krótkotrwałych zagrożeń, które „znikną” samoistnie wraz z zakończeniem pewnego etapu prac (głównie na wysokości lub w wykopach),
- minimalizację kosztów inwestycji, w tym głównie nieprzeznaczanie środków finansowych na zapewnienie bezpiecznych warunków pracy (m.in. zakup nowego sprzętu); oszczędności implikują zatrudnianie „na czarno”,
 - niestosowanie koniecznych zabezpieczeń, zwłaszcza podczas prowadzenia prac krótkotrwałych, celem uzyskania oszczędności finansowych i czasowych,
 - brak nadzoru bądź tolerowanie przez osoby sprawujące bezpośredni nadzór (w tym kierownictwo budów) odstępstw od zasad bezpiecznej pracy,
 - brak nawyków bezpiecznej pracy – pracodawcy, majstrowie, kierownicy budów, jak i pracownicy nie mają wyrobionych dobrych nawyków, bowiem nie wynoszą ich ze szkół i nie nabywają w trakcie pracy zawodowej oraz szkoleń bhp,
 - niewypełnianie obowiązków przez inspektorów nadzoru inwestorskiego, określonych w art. 25 i 26 prawa budowlanego, w zakresie wydawania pisemnych poleceń kierownictwu budowy, dotyczących usuwania nieprawidłowości i zagrożeń,
 - nieuwzględnianie w harmonogramie wykonywania robót budowlanych prac zabezpieczających, zapewniających właściwe warunki pracy,
 - niewłaściwe opracowanie planów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, spowodowane koniecznością szybkiego opracowania ww. dokumentów, przez co nie zawierają one pełnego rozpoznania i sposobu eliminacji zagrożeń,
 - zrzucanie odpowiedzialności za stan bhp na budowach na podwykonawców, którzy mają mniejsze możliwości finansowe i organizacyjne,
 - zatrudnianie na budowach niewykwalifikowanych osób, które nie mają odpowiedniego przygotowania zawodowego,
 - nierzetelne wykonywanie zadań służby bhp,
 - obawy pracodawców, że spełnienie wymogów przepisów jest trudne i kosztowne, a tym samym wykonanie zlecenia stanie się nieopłacalne,
 - specyfika działalności budowlanej (prace często w znacznym oddaleniu od miejsc zamieszkania pracujących, zmienność lokalizacji budów) przyciągająca do tej branży pewną charakterystyczną grupę pracujących – osób niewykwalifikowanych, uciekających przed zobowiązaniami, które pracę na budowie traktują jako zajęcie dorywcze i nie angażują się w przestrzeganie przepisów; niestety sytuacja na rynku

pracy nie pozwala na zastąpienie ich pracownikami wykwalifikowanymi i doświadczonymi.

2.7. Podsumowanie działalności kontrolnej w branży budowlanej

Budownictwo charakteryzuje się trudnymi warunkami pracy z uwagi na specyfikę stosowanych technologii, zmienność frontu robót, duży wpływ warunków atmosferycznych oraz liniowy charakter robót. Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, że od lat powtarzają się nieprawidłowości tego samego rodzaju. Większość z nich wynikała przede wszystkim z tolerowania – przez osoby sprawujące nadzór na kontrolowanych budowach – odstępstw od zasad bezpiecznej pracy i lekceważenia zagrożeń przez samych pracowników. Wpływ na wystąpienie stwierdzonych nieprawidłowości miało również niewypełnianie przez inwestorów obowiązku należytego organizowania procesu budowy, z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, zarówno na etapie projektowania inwestycji, jak i w trakcie jej realizacji. Zaniżanie wartości kosztorysowej robót budowlanych przez inwestora wymuszało szukanie przez wykonawców oszczędności kosztem rezygnacji z niezbędnych zabezpieczeń, np. podczas krótkotrwałych prac prowadzonych na wysokości i w wykopach. Nadal wykonywano prace na budowach bez zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych – zarówno w przypadku robót drogowo-mostowych, prowadzonych na otwartym i ogólnie dostępnym terenie, jak i w przypadku remontów na terenie zabudowanym. Niewłaściwe zabezpieczenie bądź nieoznakowanie takich stref i miejsc wiązało się z narażeniem zdrowia lub życia pracowników, ale także osób postronnych, niezwiązanych z procesem budowlanym. Pośpiech, a także znaczny obszar, na którym prowadzone są prace, powodowały uchybienia m.in. w zakresie zapewnienia odpowiedniego nadzoru oraz wyposażania i stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Ponadto - podobnie jak w poprzednich latach - pracodawcy tłumaczyli nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy trudnościami ekonomicznymi, spowodowanymi niewywiązywa-

niem się inwestorów ze zobowiązań finansowych, konkurencyjnymi cenami oferowanymi przez innych wykonawców, a także rotacją pracowników. Towarzysząca realizacji robót budowlanych duża rotacja pracujących oraz powiązane z tym stosowanie innych niż stosunek pracy form zatrudnienia (umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie) ma wpływ na niski poziom bezpieczeństwa prowadzonych robót.

W roku 2018 podobnie jak w latach wcześniejszych stwierdzano szereg nieprawidłowości już na etapie przygotowania pracowników do pracy, tj. właściwego przeszkolenia pracowników w zakresie bhp czy poddania pracowników wymagany profilaktycznym badaniom lekarskim, zapoznania pracowników z ryzykiem zawodowym występującym przy wykonywaniu prac oraz opracowania właściwych instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych i zaznajomienia z nimi pracowników. Występowanie nieprawidłowości w tym zakresie świadczy o braku odpowiedzialności u osób sprawujących nadzór, które nie zapewniając pracownikom wystarczającej wiedzy, uniemożliwiają im właściwą reakcję na zagrożenia. Dopuszczanie do pracy osób nieprzeszkolonych w zakresie bhp, a tym samym bez znajomości zagrożeń i sposobów ich zapobiegania oraz bez wiedzy na temat metod bezpiecznego wykonywania prac w przypadku braku odpowiedniego nadzoru ze strony pracodawcy często skutkuje niewłaściwą organizacją stanowisk pracy.

Kontrole wykazały, że podwykonawcami robót budowlanych na kontrolowanych budowach były w większości firmy budowlane o niewielkim potencjale technicznym i kadrowym. Małe lokalne firmy często ograniczają koszty poprzez stosowanie innych niż stosunek pracy form zatrudnienia (umowy cywilnoprawne, działalność gospodarcza na własny rachunek). Pozwala to na obniżenie kosztów działalności i uniknięcie obciążeń finansowych związanych z zatrudnianiem pracowników, jednak w wielu przypadkach prowadzi do obniżenia poziomu bezpieczeństwa pracujących, bowiem osoby nie będące pracownikami często nie używają środków ochrony indywidualnej, a osoby nadzorujące prace budowlane nie egzekwują od nich przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza, że umowy cywilnoprawne w przeważającej części nie zawierają zobowiązania zleceniobiorców do przestrzegania zasad bezpiecznej pracy.

Nieznajomość przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz brak właściwej kontroli tych zagadnień pracodawcy tłumaczyli również tym, iż w zakładach zadania te powierzyli specjalistom ds. bhp i to na nich spoczywa obowiązek bieżącej kontroli warunków pracy. Zapominają jednak, że

ze względów ekonomicznych osobom wykonującym zadania służby bhp, szczególnie tym spoza zakładów pracy, powierzany jest wyłącznie minimalny zakres prac, ograniczany najczęściej do szkoleń pracowników oraz opracowania niezbędnej dokumentacji. Pracodawcy podkreślają także, że sami nie mają czasu na pogłębianie wiedzy z zakresu prawa pracy, często, bowiem sami wykonują prace budowlane. Spodziewają się, iż wszystkie wymagane informacje uzyskają podczas szkoleń okresowych. Niestety obowiązujący cykl szkoleń i ich wymiar nie gwarantują przekazania całego zakresu niezbędnej wiedzy.

Od 2010 roku działa ogólnopolskie **Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie**, którego celem jest wyeliminowanie wypadków z placów budów. Inicjatywę wspiera Państwowa Inspekcja Pracy oraz Związek Inżynierów i Techników Budownictwa. Obecnie należy do niego dwanaście firm – liderów na polskim rynku budowlanym. Z inspiracji tą ogólnopolską inicjatywą doszło również do zawarcia podobnego porozumienia na Podkarpaciu. Trzynastu członków – wiodące firmy budowlane z terenu Podkarpacia – założyło, że głównym celem ich działań będzie przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy i dawanie przykładu podwykonawcom. Z analizy danych z kontroli przeprowadzonych w 2018 roku na terenie budów Podkarpacia wynika, że firmy ogólnopolskie wprowadziły wysokie standardy bezpieczeństwa i utrzymują wysoki poziom kultury pracy – inspektorzy pracy ujawnili na tych budowach jedynie nieliczne nieprawidłowości. Nieco odmiennie należy ocenić działanie firm zrzeszonych w porozumieniu lokalnym – reprezentowany przez nie poziom bezpieczeństwa nie odbiega od poziomu przeciętnego, jaki inspektorzy pracy przeważnie stwierdzają na budowach. Niemniej inicjatywa oceniana jest jako cenna, podejmowane dążenia i starania są warte dalszego propagowania.

Ze względu na liczbę i rodzaj zagrożeń, w tym wypadkowych, branża budowlana będzie pod stałym nadzorem PIP również w latach kolejnych. Będą do niej nadal kierowane zarówno działania kontrolne jak i promocyjno-prewencyjne. Dotychczasowa praktyka wskazuje bowiem, że połączone działania są najskuteczniejsze.

Poniżej na fotografiach przedstawiono kilka rażących przykładów nieprawidłowości ujawnionych przez inspektorów pracy w czasie kontroli.



Wykonywanie prac murarskich na rusztowaniach „warszawskich” nie wyposażonych w pełne pomosty robocze, poręcze ochronne oraz pionowe komunikacyjne



Rozdzielnica budowlana niezabezpieczona przed dostępem osób nieupoważnionych. W rozdzielnicy pracownicy przechowywali produkty spożywcze



Pilarka tarczowa własnej konstrukcji nie wyposażona w wymagane osłony, klin rozszczepiający oraz elementy sterownicze. Na wale zainstalowano głowicę frezarską



Wykonywanie prac na wysokości bez zabezpieczenia osób wykonujących pracę przed możliwością upadku z wysokości



Brak na płycie mostu balustrad chroniących przed upadkiem z wysokości



Brak balustrad na płycie mostu oraz brak środków ratunkowych zabezpieczających przed utonięciem w związku z prowadzeniem prac przy rzece



Dopuszczenie pracownika do pracy w zasięgu działania naczynia roboczego koparki, dopuszczanie pracowników do pracy bez hełmów ochronnych głowy, ochronników słuchu i rękawic ochronnych



Brak osłony części ruchomych napędu zagęszczarki do gruntu



Brak zabezpieczenia przed obsunięciem ścian wykopu



Brak zabezpieczenia przed obsunięciem niezabezpieczonej skarpy



Brak zabezpieczenia odkrytej studzienki kanalizacyjnej



Brak zabezpieczenia odkrytego wykopu w miejscu dostępnym dla osób niezatrudnionych



Brak zabezpieczenia odkrytego wykopu w miejscu dostępnym dla osób niezatrudnionych



Prace murarskie wykonywane przy pomocy niekompletnego rusztowanie typu warszawskiego, które nie zostało wyposażone w stabilny pomost roboczy, balustrady ochronne oraz pion komunikacyjny. Pracownik niewyposażony w hełm ochronny



Wykop zlokalizowany w budynku stacji diagnostycznej, niezabezpieczony przed możliwością upadnięcia do niego pracowników



Osoby wykonujące prace dekarские na dachu budynku. Brak zabezpieczeń przed możliwością upadku z wysokości, niestosowanie hełmu ochronnego. Podest roboczy nie wyposażony w kompletne balustrady ochronnych



Niekompletne rusztowanie elewacyjne, nie wyposażone w balustrady ochronne, deski krawężnikowe oraz pion komunikacyjny. Podest roboczy bez kompletnych balustrad ochronnych oraz stabilnego pomostu roboczego. Brak pionu komunikacyjnego



Niekompletne rusztowanie typu warszawskiego niewyposażone w stabilny pomost roboczy, balustrady ochronne oraz pion komunikacyjny. Antresola wysokości około 3 m od otaczającego terenu niewyposażona w balustradę ochronną



Prace na wysokości polegające na malowaniu konstrukcji stalowej dachu wykonywane przy użyciu niekompletnego rusztowania typu warszawskiego, ustawionego na stropie, którego nie wyposażono w pełny, stabilny pomost roboczy, balustrady ochronne oraz pion komunikacyjny. Pracujący nie wyposażeni w hełmy ochronne



Zleceniobiorca w odzieży własnej, nieposiadający środków chroniących drogi oddechowe przed pyłami azbestu oraz środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości



Nieprawidłowe ogrodzenie i oznakowanie miejsc prowadzonych prac – brak zabezpieczenia miejsca prac przed dostępem osób postronnych



Prace prowadzone bezpośrednio przy ciągu komunikacyjnym

3. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania niepełnosprawnych

Na terenie województwa podkarpackiego – wg stanu na dzień 31.12.2018 r. – funkcjonowało 70 zakładów pracy chronionej, w tym 9 spółdzielni, oraz 12 zakładów aktywności zawodowej.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili:

- 29 kontroli w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej,
- jedną kontrolę w zakładzie ubiegającym się o nadanie statusu zpch,
- 19 kontroli w zakładach pracy chronionej ubiegających się o rozszerzenie statusu na inne obiekty lub pomieszczenia,
- 9 kontroli w zakładach posiadających status zpch, organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych,
- jedną kontrolę w zakładzie aktywności zawodowej,
- 7 kontroli w zakładach posiadających status zaz i ubiegających się o rozszerzenie statusu na inne obiekty lub pomieszczenia,
- 31 kontroli w zakładach nie będących zakładami pracy chronionej i nie ubiegających się o status, a przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych (w trybie art. 26 ust. 6 lub 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych),
- 6 kontroli warunków pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, zatrudnionych w zakładach nie zapewniających warunków pracy chronionej, w tym w zakładach, które utraciły/zrezygnowały ze statusu zpch/zaz oraz osób, których stanowiska podlegały ocenie PIP na podstawie art. 26 ust. 6 lub art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji (...) w latach ubiegłych i nie upłynął okres, na jaki zawarto umowę ze starostą.

W skontrolowanych zakładach wykonywało pracę 4,5 tys. pracowników niepełnosprawnych.

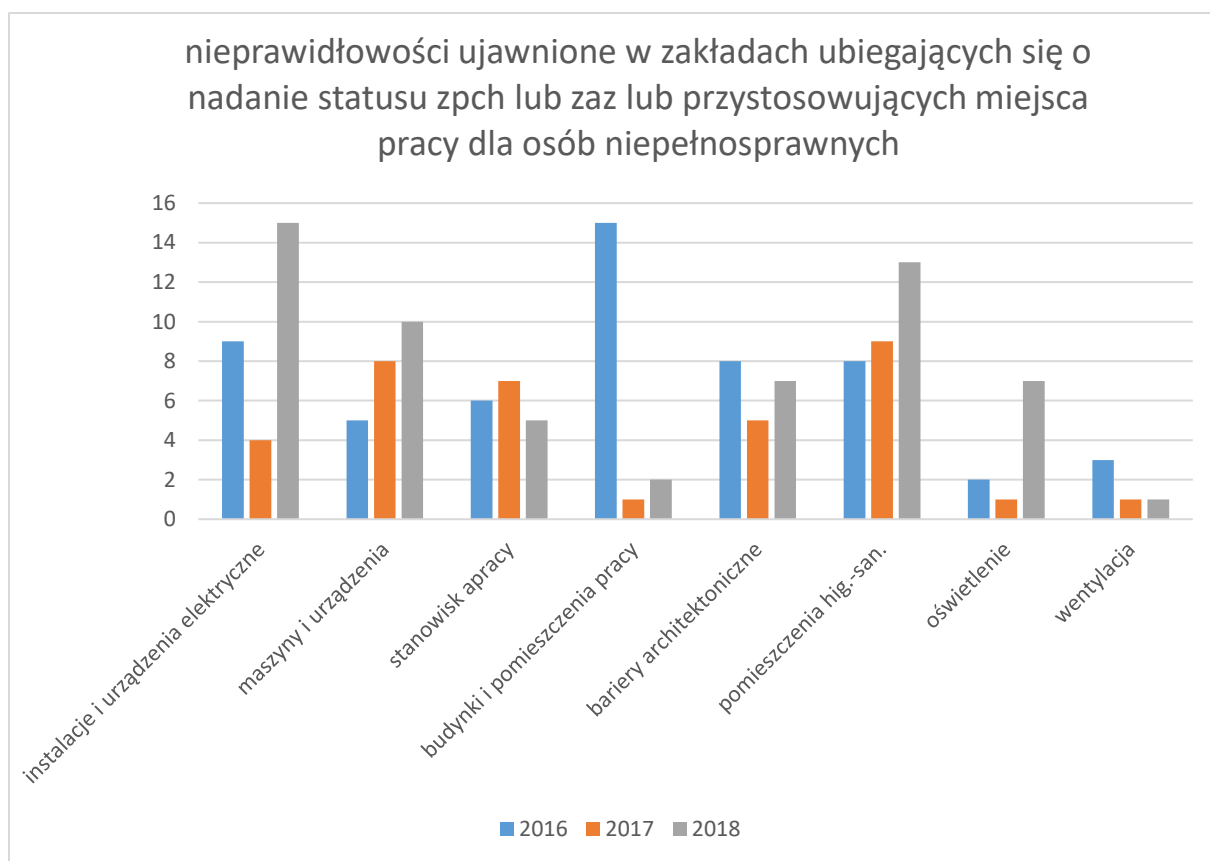
Jedną kontrolę przeprowadzono na wniosek Wojewody Podkarpackiego, w celu stwierdzenia, czy obiekty i pomieszczenia użytkowane przez jeden z zakładów pracy chronionej odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich. W efekcie kontroli Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie poinformował Wojewodę, że obiekty i pomieszczenia pracy ww. zakładu spełniają wymagania przepisów w zakresie wskazanym we wniosku.

W 2018 roku do OIP w Rzeszowie wpłynęło jedenaście decyzji Wojewody Podkarpackiego, o pozbawieniu statusu zakładu pracy chronionej jedenastu pracodawców mających siedziby na terenie woj. podkarpackiego. Powodem utraty statusu było niespełnienie warunków w zakresie zapewnienia wymaganych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że w zakładach skontrolowanych w 2018 roku – podobnie jak w latach wcześniejszych – nie są przestrzegane przepisy prawa pracy, w tym przepisy bhp, dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Ujawnienie większej – w stosunku do lat ubiegłych – liczby nieprawidłowości w niektórych badanych obszarach wynika z faktu, iż w roku 2018 inspektorzy pracy skontrolowali większą liczbę zakładów pracy chronionej. Natomiast skala i rodzaj nieprawidłowości świadczą o wciąż małej wiedzy pracodawców w zakresie organizacji bezpiecznej pracy pracowników niepełnosprawnych oraz niskiej świadomości odpowiedzialności za ich zdrowie, a niejednokrotnie nawet życie.

Dokonując oceny przestrzegania prawa w zakładach ubiegających się o status lub przystosowujących miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych, należy podkreślić, że w 2018 roku liczba zakładów, w których stwierdzono naruszenia utrzymuje się w zasadzie na podobnym poziomie jak w latach minionych. Stwierdzone uchybienia wynikały głównie z zaniedbań pracodawców jak również braku wystarczającej wiedzy w zakresie obowiązujących przepisów. Znaczna część stwierdzonych nieprawidłowości została usunięta jeszcze w trakcie trwania kontroli poprzez realizację wydanych decyzji ustnych.

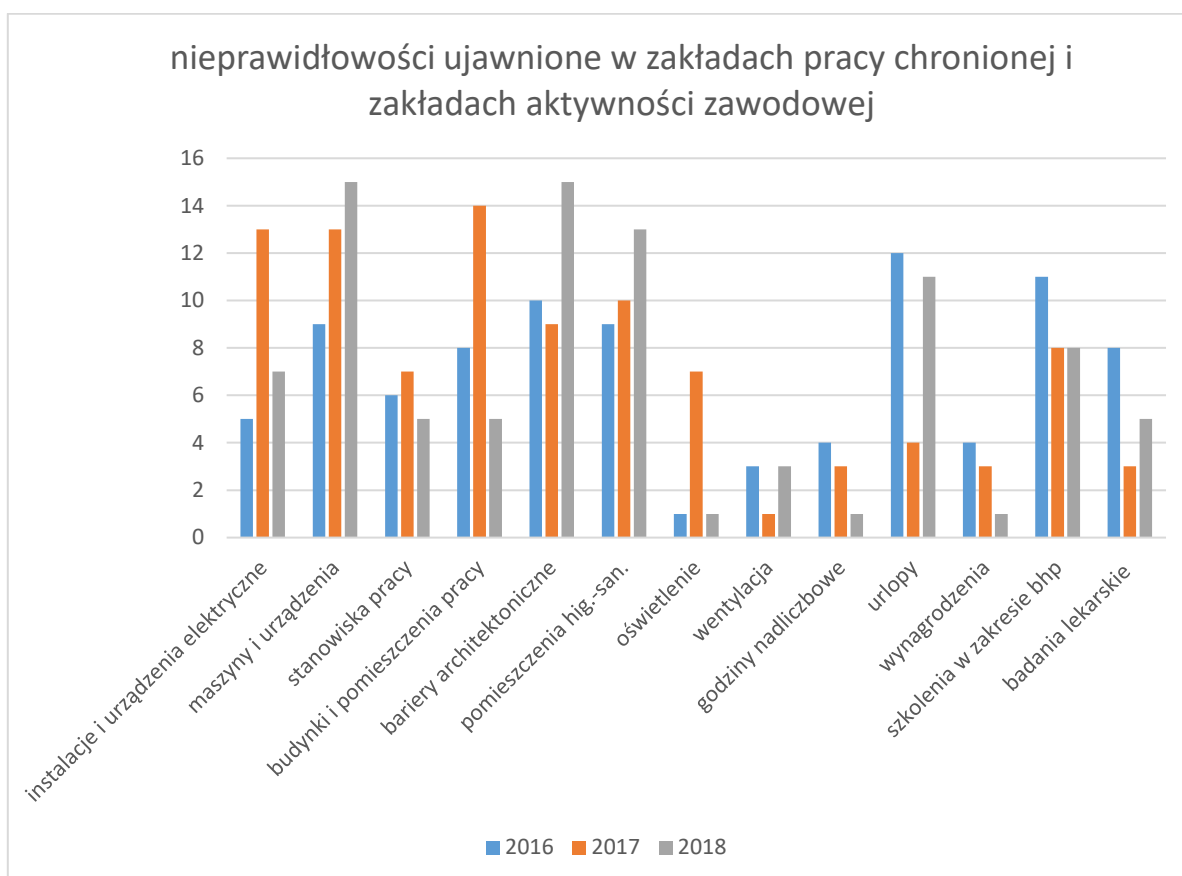


Wzrósł – w porównaniu z rokiem poprzednim – odsetek zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej, w których ujawniono uchybienia. Wpływ na opisaną sytuację mają problemy finansowe pracodawców, co pociąga za sobą ograniczenie nakładów na cele inwestycyjne (remonty i przeglądy techniczne obiektów i pomieszczeń, zakupy nowych maszyn i urządzeń). Ponadto pracodawcy są przekonani, że panujący w zakładach stan warunków pracy nie będzie stanowił podstawy do odebrania uzyskanego wcześniej statusu zpch czy zaz.

Znacznie wzrosła liczba zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej, w których ujawniono nieudzielanie urlopów wypoczynkowych i dodatkowych. W ocenie inspektorów pracy może mieć to związek ze stale wzrastającymi kosztami pracy. Natomiast pracodawcy, zwłaszcza w zakładach produkcyjnych, wskazują, że coraz trudniej jest im znaleźć na rynku pracy osoby chętne do podjęcia zatrudnienia i takie, które pomimo swojej niepełnosprawności będą mogły wykonywać pracę na konkretnym stanowisku (np. związanym z obsługą maszyn i urządzeń).

Niepokojący jest również fakt, iż pracodawcy – zarówno posiadający status zakładu pracy chronionej jak i działający na otwartym rynku pracy – niejednokrotnie

„czują się zwolnieni z obowiązku” zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracownikom niepełnosprawnym wykonującym pracę w placówkach zewnętrznych kontrahentów (głównie nie zapewniają właściwych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych lub nie przystosowują ich do potrzeb osób niepełnosprawnych). Najczęściej tłumaczą się tym, że to kontrahent jest właścicielem pomieszczeń, których użycza na potrzeby wykonywania usługi, sami nie chcą ponosić kosztów ich przystosowania dla potrzeb swoich pracowników.



Według pracodawców główną przyczyną nieprawidłowości jest brak środków finansowych na remonty i modernizacje obiektów i pomieszczeń pracy oraz maszyn i urządzeń eksploatowanych w zakładach. Ponadto pracodawcy wskazują na stale wzrastające koszty pracy, które wymuszają zatrudnianie osób niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych (zamiast zatrudnienia nowych pracowników) i niejednokrotnie są przyczyną nieudzielenia przerw w pracy oraz urlopów wypoczynkowych i dodatkowych w terminach wymaganym przepisami. Zdaniem inspektorów pracy przyczyny ujawnionych uchybień to w dalszym ciągu niewystarczająca znajomość prze-

pisów, określających uprawnienia pracowników niepełnosprawnych w zakresie prawnej ochrony pracy lub ich bagatelizowanie, brak wystarczającej wiedzy o potrzebach tych osób, wynikających z ich niepełnosprawności oraz wykorzystywanie trudnej sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują również, iż pracodawcy w dalszym ciągu nie dbają o stan bhp w sposób, jakiego wymagają obowiązujące przepisy, dopuszczają się zaniedbań organizacyjnych i rutynowe podchodzą do zagadnień związanych z prawną ochroną pracy oraz bezpieczeństwem pracy. Wniosek ten potwierdza duża liczba decyzji, w tym ustnych, wydanych i zrealizowanych w trakcie trwania kontroli, których wykonanie niejednokrotnie nie wymagało znacznych nakładów finansowych.

Kontrole wykazały, że stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach otwartego rynku pracy jest w dalszym ciągu niski, a jedną z przyczyn tej sytuacji może być obawa pracodawców przed koniecznością przystosowania dla tych osób obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy. Nadal panuje bowiem błędne przekonanie, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej wiąże się z koniecznością kosztownego przystosowania do jej potrzeb obiektów, pomieszczeń i stanowiska pracy. Tymczasem sprawne i bezpieczne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w środowisku pracy wiąże się zazwyczaj jedynie z zapewnieniem im warunków pracy zgodnych z wymaganiami ogólnych przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy lub dotyczących obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy i wcale nie wymaga działań dodatkowych i kosztownych.

4. Bezpieczeństwo w przemyśle

Celem kontroli było przekrojowe sprawdzenie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakładach prowadzących działalność przemysłową, uzyskanie ograniczenia zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych oraz wyciągnięcie wniosków co do dalszych działań nadzorczo-kontrolnych PIP w przyszłości.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 69 kontroli w 69 podmiotach, w których pracowało 5.046 osób, w tym w ramach umów o pracę 4.916 pracowników. Ponadto 113 osobom powierzono pracę w formie umowy cywilnoprawnej.

Wszystkie poddane kontroli podmioty gospodarcze były zakładami sektora prywatnego, zarówno krajowego jak i zagranicznego.

Skontrolowano:

- 12 zakładów, w których pracowało do 9 osób,
- 33 zakłady, w których pracowało od 10 do 49 osób,
- 19 zakładów, w których pracowało od 50 do 250 pracujących
- 5 zakładów, w których pracowało powyżej 250 osób.

Kontrolą objęto przede wszystkim stanowiska i procesy pracy związane z:

- obróbką mechaniczną metali,
- obróbką plastyczną metali,
- procesem spawania, cięcia metali z wykorzystaniem różnych technik,
- produkcją konstrukcji stalowych,
- ślusarstwem i obróbką ręczną,
- nakładaniem powłok malarskich,
- nakładaniem powłok galwanicznych,
- produkcją maszyn i urządzeń w pojęciu ogólnym, m.in. prace montażowe,
- produkcją oprzyrządowania,
- przetwórstwem tworzyw sztucznych,
- produkcją półwyrobów i wyrobów z drewna,
- produkcją materiałów budowlanych.

PRZYGOTOWANIE PRACOWNIKÓW DO PRACY

Szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Ujawniono nieprawidłowości polegające na:

- niezachowaniu obowiązku poddawania pracowników szkoleniu okresowemu w wymaganym czasie, tj. po upływie 12 miesięcy od podjęcia pracy w przypadku stanowiska robotniczego, 6 miesięcy od podjęcia zatrudnienia lub zajęcia takiego stanowiska przez osoby kierujące pracownikami oraz nieprzestrzeganiu terminów kolejnych szkoleń okresowych pracowników w trakcie zatrudnienia, wynikających

- z wykonywanych prac lub zajmowanego stanowiska (u 21 pracodawców); szczególną uwagę zwraca przy tym fakt nieprzestrzegania corocznego poddawania szkoleniom okresowym pracowników wykonujących prace szczególnie niebezpieczne,
- niezapewnieniu szczegółowych programów prowadzenia szkoleń w dziedzinie bhp, głównie szkoleń wstępnych (w 15 podmiotach),
 - dopuszczeniu pracowników do pracy bez szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp po przyjęciu do pracy albo dopuszczeniu pracowników do nowej pracy lub na nowym stanowisku (zmiana stanowiska pracy, rozszerzenie zakresu obowiązków) bez poddania instruktażowi stanowiskowemu (u 14 pracodawców), jak również wykonanie tych czynności ze zwłoką (u 11 pracodawców),
 - niezapewnieniu – w przypadku opracowania szczegółowych programów prowadzenia szkoleń w dziedzinie bhp – odpowiedniej zawartości merytorycznej, wynikającej z przepisów regulujących problematykę, w tym w zakresie zagadnień, które w czasie szkolenia powinny być szczegółowo przedstawione, np. narażenie na działanie czynników szkodliwych takich jak hałas i drgania mechaniczne oraz narażenie na działanie czynników o charakterze rakotwórczym i mutagennym (u 11 pracodawców),
 - dopuszczeniu do pracy pracowników kierujących zespołami ludzkimi i zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, w tym tych, na których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne bez aktualnego przeszkolenia okresowego w dziedzinie bhp (u 11 pracodawców),
 - braku aktualnego szkolenia okresowego w dziedzinie bhp pracodawców (w 7 przypadkach),
 - niezachowaniu wymogów w zakresie czasu trwania szkolenia wstępnego bhp (u 5 pracodawców),
 - prowadzeniu szkoleń wstępnych przez osoby nie posiadające do tego dostatecznych kwalifikacji (u 4 pracodawców),
 - nieprawidłowym dokumentowaniu szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp (niewłaściwe wypełnianie kart szkoleń, dokumenty niezgodne z wzorcem karty szkoleń) - u 3 pracodawców,
 - przeprowadzeniu szkoleń wstępnych pracowników poza godzinami pracy bez żadnej rekompensaty (u 2 pracodawców).

Profilaktyczne badania lekarskie pracowników

Stwierdzone nieprawidłowości polegały na:

- nieprzestrzeganiu terminów poddawania pracowników kolejnym okresowym profilaktycznym badaniom lekarskim w trakcie zatrudnienia – w 24 zakładach,
- dopuszczeniu pracowników do wykonywania pracy przed uzyskaniem orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku pracy – w 16 zakładach,
- dopuszczaniu do pracy pracowników nie posiadających aktualnych badań profilaktycznych dla zajmowanego stanowiska i wykonywanych prac lub posiadających orzeczenia lekarskie nieodpowiednie do zakresu wykonywanych czynności (powierzono im prace w szerszym zakresie niż wynikało to z orzeczenia lekarskiego) – w 13 zakładach,
- niepodawaniu w skierowaniach pracowników na profilaktyczne badania lekarskie wszystkich istotnych informacji, w tym o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia, również rakotwórczych i mutagennych, ich zmierzonych wartości, czy zakresu wykonywanych czynności – w 8 zakładach,
- wydaniu orzeczenia o zdolności do pracy przez lekarza nie posiadającego do tego uprawnień – w jednym zakładzie.

Dopuszczanie pracowników do pracy bez orzeczenia ze wstępnych lub aktualnego orzeczenia z okresowych profilaktycznych badań lekarskich nie ma skali masowej, problem dotyczył pojedynczych osób.

Dodatkowe kwalifikacje zawodowe, uprawnienia do obsługi i konserwacji urządzeń oraz wykonywania prac

Brak wymaganych kwalifikacji zawodowych był podstawą wydania decyzji skierowania pracowników do innych prac w związku z:

- brakiem uprawnień do eksploatacji urządzeń transportu bliskiego (wózków podnośnikowych z napędem silnikowym) w przypadku 4 pracowników u 3 pracodawców,
- brakiem uprawnień do eksploatacji urządzeń transportu bliskiego – suwnica sterowana z poziomu „0” w przypadku jednego pracownika u jednego pracodawcy,
- brakiem uprawnień do eksploatacji maszyn budowlanych (ładowarki kołowe) w przypadku 2 pracowników u 2 pracodawców,

- brakiem wymaganych aktualnych uprawnień w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych (elektrycznych) w przypadku 3 pracowników u jednego pracodawcy,
- brakiem wymaganych aktualnych uprawnień w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych (kocioł na paliwo stałe) w przypadku jednego pracownika.

CZYNNIKI SZKODLIWE DLA ZDROWIA I UCIAŹLIWE

Zagadnienie narażenia pracowników na działanie czynników szkodliwych w różnym stopniu wystąpiło praktycznie we wszystkich kontrolowanych podmiotach.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że 23 pracodawców nie dopełniło obowiązku dokonania rozpoznania źródeł czynnika szkodliwego lub nie dokonało tego z należytą starannością i nie wytypowało wszystkich czynników szkodliwych do pomiarów stężeń i natężeń w środowisku pracy lub nie zweryfikowało tych ustaleń w związku ze zmianami w procesach produkcyjnych i rozszerzeniem zakresu prowadzonej działalności.

Na kontrolowanych stanowiskach pracy występowało narażenie pracowników na następujące czynniki szkodliwe:

- czynniki fizyczne (hałas, hałas ultradźwiękowy, drgania mechaniczne),
- czynniki chemiczne,
- czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- pyły przemysłowe,
- pola elektromagnetyczne,
- mikroklimat gorący.

Całkowity brak pomiarów lub brak aktualnych pomiarów stężeń i natężeń części wytypowanych do badań czynników szkodliwych stwierdzono w 31 kontrolowanych podmiotach. Ponadto nie były przestrzegane terminy prowadzenia kolejnych badań stężeń i natężeń czynników szkodliwych w środowisku pracy przez pracodawców, którzy wytypowali czynniki szkodliwe do pomiarów i pomiary te co najmniej raz przeprowadzili. Stwierdzono, że 18 pracodawców nie wykonało powtórnie takich badań w terminach wynikających z przepisów.

Przeprowadzone kontrole ujawniły również:

- nieprzekazanie przez 4 pracodawców pracownikom informacji o wynikach pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,

- niezakończony przez 4 pracodawców rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia oraz nieprzebiegnięcie przez 3 pracodawców rejestrów na bieżąco,
- niewyznaczenie w 3 zakładach stref zagrożenia hałasem,
- niezakończony w 2 zakładach kart pomiarów czynników szkodliwych oraz nieprzebiegnięcie ich na bieżąco przez 8 pracodawców.

W związku z brakiem aktualnych badań stężeń i natężeń czynników szkodliwych na stanowiskach pracy lub ich niewykonaniem pomimo ewidentnego faktu występowania takiego zagrożenia inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 43 decyzje nakazujące ich przebiegnięcie.

Wielkość zakładu / czynnik	Hałas	Drgania mech.	Pyły przem.	Czynniki chem.	Czynniki rakotwórcze
	Zatr. w war. przekr. dop. norm/ liczba zakł.	Zatr. w war. przekr. dop. norm/ liczba zakł.	Zatr. w war. przekr. dop. norm/ liczba zakł.	Zatr. w war. przekr. dop. norm/ liczba zakł.	Zatr. w war. przekr. dop. norm/ liczba zakł.
< 10	7 / 1	0 / 0	0 / 0	0 / 0	0 / 0
>10 i < 50	29 / 3	0 / 0	20 / 1	0 / 0	16 / 1
>50 i <250	27 / 4	0 / 0	0 / 0	3 / 2	0 / 0
>250	141 / 2	5 / 2	0 / 0	0 / 0	0 / 0
Razem zatr. w war. przekr. dop. norm	204	5	20	3	16

Analiza przeprowadzonych kontroli prowadzi do wniosku, że największą grupę narażonych na warunki pracy niezgodne z normami higienicznymi stanowią zatrudnieni w narażeniu na hałas. Jest to jednak stosunkowo nieduża liczba wykonujących pracę w warunkach przekroczenia NDN dźwięku w stosunku do ogółu zatrudnionych (4%), co może wynikać z faktu prowadzenia części kontroli w nowoczesnych zakładach branży metalowej, w których park maszynowy był stosunkowo nowy i od pracodawców są wymagane wysokie standardy w zakresie organizacji produkcji. Jak wynika z prowadzonych kontroli podczas użytkowania nowoczesnych maszyn do obróbki mechanicznej (wiórowej) praktycznie nie występują przekroczenia dopuszczalnych norm hałasu, występuje jedynie przekroczenie wartości progowej 80 dB(A).

Przekroczenia NDN hałasu miały miejsce przeważnie w przypadku pracy przy maszynach do obróbki plastycznej, pracach szlifierskich, obróbce odlewów, przy obróbce drewna.

Decydujący wpływ na liczbę zatrudnionych w warunkach przekroczenia norm hałasu miała kontrola przeprowadzona w jednym dużym zakładzie, w którym jest prowadzona produkcja odlewnicza i obróbka odlewów. W warunkach przekroczenia norm pracowały 133 osoby.

CZYNNIKI RAKOTWÓRCZE

Zakłady do kontroli w tym zakresie wytypowano w oparciu o analizę danych zawartych w rejestrach prowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie na podstawie przekazywanych przez przedsiębiorców „Informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym” oraz opierając się na bazie danych przedsiębiorców z GUS oraz ZUS, których charakter działalności wskazywałby na możliwość występowania takich czynników w środowisku pracy. Uwzględniono także takie sytuacje jak zaprzestanie przez podmiot przekazywania ww. informacji oraz nieregularne jej przekazywanie.

Czynności kontrolne przeprowadzono w 8 zakładach, w których pracowało w sumie 1.280 osób, w tym w ramach umów o pracę 1.264 pracowników, w tym 224 kobiety. Czternastu osobom powierzono pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Skontrolowano 5 zakładów zatrudniających od 10 do 49 pracowników oraz 3 zakłady zatrudniające powyżej 250 pracowników.

W skontrolowanych zakładach w narażeniu na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym zatrudnionych było 210 pracowników, w tym 12 kobiet.

Kontrolą objęto przede wszystkim stanowiska i procesy pracy związane z:

- obróbką drewna twardego i produkcją wyrobów z tego materiału,
- obróbką mechaniczną metali,
- procesem nakładania powłok galwanicznych i lakierniczych,
- przetwórstwem tworzyw sztucznych.

Działanie rakotwórcze lub mutagenne/rodzaj działalności podmiotu	Liczba podmiotów
Chemiczne substancje rakotwórcze lub mutagenne (produkcja folii z PE metodą wytłaczania, produkcja worków metodą zgrzewania i uwalnianie się formaldehydu, nakładanie powłok galwanicznych i malarskich na wyroby dla branży lotniczej przy użyciu środków zawierających substancje rakotwórcze, prowadzenie badań kąpieli galwanicznych)	3
Promieniowanie jonizujące (stosowanie aparatów rentgenowskich w procesie kontroli jakości odlewów aluminiowych)	1
Procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (obróbka drewna twardego)	4

Inspektorzy pracy stwierdzili, że:

- czterech przedsiębiorców zobowiązanych do złożenia „Informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym” za rok 2017 nie wykonało tego obowiązku do dnia przeprowadzania kontroli przez inspektora pracy (kwiecień 2018 r.),
- w trzech podmiotach nie sporządzono rejestrów prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a w przypadku jednej firmy stwierdzono, że rejestr ten nie był od kilku lat aktualizowany,
- w trzech zakładach nie sporządzono rejestru pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a w przypadku jednej firmy stwierdzono, że rejestr ten nie był uzupełniany o nowo zatrudnianych pracowników od 2014 roku.

Jeden podmiot nie dokonał rozpoznania występowania w środowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia oraz nie wytypował takich czynników do badań, a także dotychczas takich badań nie przeprowadził. Również w jednym podmiocie nie wykonano pomiarów na wszystkich stanowiskach pracy.

W jednym zakładzie (spośród siedmiu, w których wykonano pomiary środowiska pracy) nie informowano pracowników narażonych na oddziaływanie czynników rakotwórczych i mutagennych o wynikach pomiarów.

W czterech podmiotach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie tematyki szkoleń pracowników w dziedzinie bhp, która nie uwzględniała zagadnień związanych

z zagrożeniami czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi. Łącznie nieprawidłowości dotyczyły 108 pracowników.

W jednym zakładzie – z sześciu, w których występowało narażenie na czynniki chemiczne – nie dokonano oceny ryzyka zawodowego w pełnym zakresie wymaganym przez przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (Dz. U. z 2016r. poz. 1488) na dwóch stanowiskach pracy. W przypadku jednej firmy nie dokonano w ogóle oceny ryzyka zawodowego na jednym stanowisku, gdzie takie narażenie występowało. W trzech zakładach nie uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi. Nieprawidłowość dotyczyła łącznie 42 pracowników. W dwóch podmiotach, w których wystąpienie awarii czy prowadzenie prac na instalacji może mieć wpływ na wzrost narażenia na czynniki chemiczne, nie uwzględniono tych czynników w ocenie ryzyka zawodowego.

Z analizy wyników kontroli wynika, że nie zawsze dokumentacja z oceny ryzyka zawodowego została dostatecznie starannie sporządzona. Najczęściej nie zawierała pełnego opisu zastosowanej metody oceny, dostatecznego opisu stanowisk, stosowanych procesów technologicznych i wykonywanych przez pracowników czynności, wykorzystywanych w procesie pracy maszyn i narzędzi oraz stosowanych środków. W analizowanych dokumentacjach występowały nieprawidłowości w zakresie identyfikacji istotnych zagrożeń występujących na danym stanowisku pracy, a tym samym nie uwzględniano w ocenie ryzyka zawodowego wszystkich istotnych zagrożeń, np. możliwości wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej.

Dziwięciu spośród 171 pracowników, których dokumenty poddano kontroli, nie zapoznano z oceną ryzyka zawodowego przy wykonywaniu prac w narażeniu na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Inspektorzy pracy zbadali także zagadnienie przygotowania do pracy pracowników narażonych na substancje rakotwórcze i mutagenne. Przeprowadzone kontrole wykazały, że wystąpiły nieprawidłowości w tym zakresie, polegające na:

- nieuwzględnieniu w tematyce szkoleń w dziedzinie bhp zagadnień związanych z zagrożeniami czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi,

- prowadzeniu szkolenia wstępnego pracowników przez inne osoby niż określone w przepisach (nieprawidłowości dotyczyły 9 pracowników ze 118 poddanych kontroli w tym zakresie w dwóch podmiotach),
- nieprzestrzeganiu terminów poddawania pracowników pierwszym szkoleniom okresowym w dziedzinie bhp po podjęciu zatrudnienia i kolejnym w czasie jego trwania, co miało miejsce w przypadku 16 pracowników,
- braku wymaganego, aktualnego przeszkolenia okresowego w dziedzinie bhp 9 pracowników ze 116 poddanych kontroli,
- braku aktualnych okresowych profilaktycznych badań lekarskich 5 pracowników zatrudnionych w jednym zakładzie,
- nieinformowanie lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę lekarską nad pracownikami o występowaniu narażenia i o wynikach pomiarów tych czynników; nieprawidłowości wystąpiły u 2 pracodawców i dotyczyły 18 pracowników ze 118 poddanych kontroli.

Sprawdzeniu wyposażenia w wymagane środki ochrony indywidualnej poddano 59 pracowników. U jednego pracodawcy stwierdzono niewyposażenie trzech pracowników w środki ochrony indywidualnej: jednego pracownika w ochrony układu oddechowego, a dwóch pracowników w okulary ochronne. W związku z tym inspektor pracy wydał 2 decyzje skierowania pracowników do innych prac do czasu ich wyposażenia w wymagane środki ochrony indywidualnej. U kolejnego pracodawcy inspektor pracy stwierdził niestosowanie okularów ochronnych podczas prowadzonych prac przez sześciu pracowników.

Na 5 poddanych analizie dokumentów (spisów stosowanych substancji niebezpiecznych i mieszanin niebezpiecznych) u dwóch pracodawców stwierdzono uchybienia polegające na nieaktualizowaniu dokumentu przez okres kilku lat, w związku z czym nie zawierały one aktualnego wykazu tych substancji.

W sześciu podmiotach wystąpiła konieczność udostępnienia pracownikom kart charakterystyki 75 substancji niebezpiecznych. Tylko jeden pracodawca nie udostępnił pracownikom kart charakterystyki pięciu stosowanych w zakładzie substancji niebezpiecznych.

Jeden pracodawca (z siedmiu, u których wykonywano badania stężeń czynników szkodliwych dla zdrowia) nie przekazał 19 pracownikom informacji o ich wynikach.

W ramach kontroli zagadnień związanych z organizacją stanowisk pracy i prowadzeniem procesów produkcyjnych stwierdzono nieprawidłowości polegające na niezapewnieniu instrukcji bhp dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników, co miało miejsce w przypadku trzech pracodawców, u których pracownicy pracowali w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i mutagennych (37% kontrolowanych). Natomiast dwaj kolejni przedsiębiorcy nie zapewнили do dyspozycji pracowników instrukcji bhp dotyczących postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi.

Nie stwierdzono znaczących naruszeń przepisów w zakresie oznaczania pojemników zawierających substancje niebezpieczne. Tylko jeden pojemnik (na 59 podanych kontroli) nie był prawidłowo oznaczony. Beczka zawierająca rozcieńczalnik HPF-5.5, opisana była tylko nazwą substancji („rozcieńczalnik HPF-5.5”), brak było natomiast prawidłowej etykiety ze znakami ostrzegawczymi oraz zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia i środki ostrożności.

ŚRODKI OCHRONY INDYWIDUALNEJ, ODZIEŻ I OBUWIE ROBOCZE

Przeprowadzone czynności kontrolne wskazują, że naruszenia przepisów prawa pracy miały miejsce przede wszystkim w związku z:

- nieustaleniem rodzajów odzieży i obuwia roboczego do stosowania przez pracowników oraz przewidywanych okresów użytkowania odzieży i obuwia roboczego dla części stanowisk występujących w zakładzie lub nieuwzględnieniem w opracowaniu wszystkich niezbędnych środków, w tym środków ochrony indywidualnej (13 pracodawców),
- niedostarczeniem pracownikom środków ochrony indywidualnej wymaganych przez przepisy bhp oraz przepisy wewnątrzzakładowe (11 pracodawców), przy czym należy zaznaczyć, że problem nie dotyczy wszystkich zatrudnionych, a pojedynczych osób wykonujących prace wymagające stosowania ochron, np. pomocnika spawacza,
- niewyposażeniem pracowników w wymaganą przez przepisy bhp oraz ustalenia wewnątrzzakładowe odzież roboczą i obuwie (7 pracodawców, w tym 4 mikro-przedsiębiorstwa i 2 zakłady zatrudniające do 50 pracowników),

- nieustaleniem rodzajów odzieży i obuwia roboczego do stosowania przez pracowników oraz przewidywanych okresów użytkowania odzieży i obuwia roboczego (6 pracodawców),
- niestosowaniem przez pracowników przydzielonej odzieży roboczej i obuwia lub środków ochrony indywidualnej (5 pracodawców).

W czasie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili użytkowania środków ochrony indywidualnej, które nie spełniały wymagań zasadniczych.

OBIEKTY I POMIESZCZENIA PRACY, POMIESZCZENIA HIGIENICZNO-SANITARNE

Ze sporządzonej dokumentacji pokontrolnej wynika, że w kontrolowanych zakładach najczęściej stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- niewłaściwy stan podłóg i posadzek
- niewłaściwy stan powłok ścian i sufitów
- niewłaściwe zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych – schodów, zagłębień,
- niezapewnienie pracownikom pomieszczeń higienicznosanitarnych w wymaganym przez przepisy zakresie, np. jadalni,
- niedostateczne wyposażenie użytkowanych przez pracowników pomieszczeń higienicznosanitarnych,
- niezapewnienie wentylacji pomieszczeń pracy i pomieszczeń higienicznosanitarnych,
- nieprzeprowadzenie badań parametrów oświetlenia sztucznego na stanowiskach pracy.

Przeprowadzone kontrole nie wykazały rażących uchybień, które by stwarzały bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników ze względu na stan techniczny użytkowanych obiektów i ze względu na ich nieprzystosowanie do prowadzonej działalności i stosowanych procesów technologicznych.

STANOWISKA I PROCESY PRACY

W poddanych kontrolom zakładach pracy czynnościami objęto szereg stanowisk pracy w ramach różnych procesów technologicznych związanych z różnymi branżami przetwórstwa przemysłowego – w zakładach metalowych, produkcji wyrobów dla

budownictwa, produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, obróbki drewna i produkcji wyrobów drewnianych i na bazie drewna oraz innych.

Z dokumentacji pokontrolnej wynika, że w kontrolowanych zakładach najczęściej ujawniano następujące nieprawidłowości:

- niezapewnienie do stałej dyspozycji pracowników instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie obsługi maszyn i urządzeń oraz przy wykonywaniu prac stwarzających zagrożenia (22 pracodawców),
- nieustalenie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, w tym w związku ze stosowaniem niebezpiecznych substancji chemicznych czy prac na wysokości (8 pracodawców),
- niedokonanie oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej w miejscach pracy, w związku ze stosowaniem przez pracodawców w procesie produkcyjnym materiałów stwarzających takie ryzyko w przypadku (8 pracodawców),
- nieustalenie w formie instrukcji szczegółowych zasad wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych (4 pracodawców),
- brak lub nieaktualizowanie posiadanych dokumentów zabezpieczenia przed wybuchem (3 pracodawców),
- nieustalenie wykazu rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej 2 osoby (2 pracodawców).

MASZYNY, URZĄDZENIA, INSTALACJE, NARZĘDZIA

W czasie prowadzonych czynności kontrolnych, z uwagi na objęcie kontrolami wielu dziedzin przetwórstwa przemysłowego, ocenie stanu technicznego, spełniania przez maszyny wymagań minimalnych i zasadniczych poddano znaczną grupę urządzeń, takich jak:

- obrabiarki do obróbki wiórowej metali,
- maszyny do obróbki plastycznej,
- obrabiarki do drewna,
- maszyny do przetwarzania tworzyw sztucznych,
- urządzenia do spawania, cięcia i zgrzewania metali,
- maszyny i urządzenia wykorzystywane przy produkcji materiałów budowlanych,
- urządzenia do nakładania powłok malarskich,

- urządzenia do nakładania powłok galwanicznych,
- środki transportu bliskiego: wózki podnośnikowe z napędem silnikowym, żurawie, suwnice,
- narzędzia ręczne.

Czynności kontrolne objęły również instalacje techniczne użytkowane w zakładach, takie jak m. in. instalacja elektryczna, wentylacja mechaniczna i inne.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości ujawnianych w zakresie bezpieczeństwa maszyn należały:

- ❖ nieprawidłowości związane z układem sterowania maszyny lub urządzenia, w tym:
 - ✓ w zakresie widoczności identyfikacji i oznakowania elementów,
 - ✓ w zakresie zapewnienia uruchomienia maszyny tylko poprzez celowe zadziaływanie na przeznaczony do tego celu układ sterowania,
 - ✓ w zakresie właściwego wyposażenia maszyny w układ sterowania przeznaczony do całkowitego i bezpiecznego ich zatrzymywania,
 - ✓ w zakresie wyposażenia maszyny lub urządzenia w element zatrzymania awaryjnego, jego sprawności i oznakowania.

Nieprawidłowości takie stwierdzono w 35 podmiotach (51% ogółu).

- ❖ nieprawidłowości w zakresie ograniczenia dostępu do stref niebezpiecznych maszyn i urządzeń, w tym:
 - ✓ niezabezpieczenie miejsc niebezpiecznych (stref pracy maszyny),
 - ✓ niewłaściwy stan techniczny osłon i ich niewłaściwa budowa,
 - ✓ niewłaściwe zabezpieczenie osłon przed usunięciem oraz wyłączeniem ich funkcji ochronnych ze stosowania,
 - ✓ zdemontowanie lub zablokowanie elementów nadzorujących funkcje ochronne osłon,
 - ✓ niezabezpieczenie strefy niebezpiecznej wokół maszyny.

Nieprawidłowości takie stwierdzono w 44 podmiotach (64% ogółu).

- ❖ nieprawidłowości w zakresie wyposażania i spełniania wymagań przez urządzenia zatrzymania awaryjnego maszyn i urządzeń:
 - ✓ dotyczące identyfikacji elementów zatrzymania awaryjnego,
 - ✓ wykonanie elementów zatrzymania awaryjnego niezgodnie z wymaganiami aktualnych norm,

- ✓ niesprawność działania elementów zatrzymania awaryjnego,
- ✓ brak dostępności dla operatora tych elementów z miejsca obsługi maszyny.

Nieprawidłowości takie stwierdzono w 30 podmiotach (44% ogółu).

- ❖ nieprawidłowości związane z prowadzeniem kontroli i przeglądów okresowych stanu technicznego maszyn i środków transportu bliskiego, głównie wózków z napędem silnikowym.

Nieprawidłowości dotyczyły wszystkich kontrolowanych maszyn, zarówno do obróbki skrawaniem metali, obróbki plastycznej metali, obróbki drewna, produkcji i przetwórstwa tworzyw sztucznych. Z uwagi na fakt, że największą grupę kontrolowanych zakładów stanowiły zakłady metalowe oraz obróbki drewna, stąd też największa liczba nieprawidłowości dotyczyła właśnie obrabiarek do metali, maszyn do obróbki plastycznej oraz maszyn do obróbki drewna. Nieprawidłowości stwierdzano zarówno w przypadku maszyn nowych, podlegających wymaganiom zasadniczym, jak i „starych”, które powinny spełniać wymagania minimalne.

Zdecydowana większość nieprawidłowości dotyczyła jednak maszyn i urządzeń „starych”, głównie obrabiarek skrawających konwencjonalnych, pras mimośrodowych i hydraulicznych, „wiekowych” lub wykonanych we własnym zakresie przez użytkownika obrabiarek do drewna. Nadal duża liczba użytkowanych maszyn nie została poddana ocenie w zakresie spełnienia wymagań minimalnych i nie została do tych wymagań dostosowana.

Znacznie mniej uchybień stwierdzono w zakładach, w których jest użytkowany nowy park maszynowy, np. obrabiarki CNC. Zagrożenia przy eksploatacji nowych maszyn wynikają głównie z ingerencji użytkowników w urządzenia zabezpieczające i układy sterowania. Mogą też wynikać z niespełniania przez wyroby wymagań zasadniczych dotyczących ich budowy i zastosowanych elementów bezpieczeństwa, dostarczonej dokumentacji technicznej dla użytkownika i jej zawartości. W przypadkach oczywistych zagrożeń i wystąpienia wątpliwości co do spełniania przez wyrób wymagań zasadniczych podejmowano kontrole w zakresie nadzoru rynku. Czynności takie przeprowadzono u 11 pracodawców.

W 35 podmiotach branży metalowej użytkowane były obrabiarki do metali. Inspektorzy pracy w przeważającej większości z nich stwierdzili uchybienia w zakresie stanu technicznego, w związku z czym skierowali do tych pracodawców decyzje usunięcia nieprawidłowości zarówno w trybie natychmiastowej wykonalności w sytuacji

zagrożenia życia i zdrowia pracowników, jak i w wyznaczonym terminie w pozostałych przypadkach.

Uwagę zwraca fakt stwierdzenia dużej liczby zagrożeń przy obsłudze maszyn szczególnie niebezpiecznych, tj. maszyn do obróbki plastycznej metali, w tym: pras mechanicznych i hydraulicznych, nożyc gilotynowych, pras krawędziowych, giętarek, walcarek, niosące za sobą ryzyko poważnych urazów. Niezapewnienie bezpieczeństwa pracy przy tych maszynach, w tym bezpośrednio zagrożenia życia i zdrowia, miały miejsce w 15 zakładach (ok. 43% ogółu kontrolowanych zakładów tej branży).

We wszystkich kontrolowanych zakładach zajmujących się obróbką drewna i produkcją wyrobów z drewna inspektorzy pracy stwierdzili naruszenia – w różnym stopniu – przepisów bhp w związku z eksploatacją obrabiarek do drewna.

Uwagę zwraca też fakt nieprzestrzegania obowiązku dokonywania przez użytkownika instalacji elektrycznej okresowych pomiarów skuteczności działania ochron przeciwporażeniowych – niewykonanie takich pomiarów w ogóle bądź ich nieaktualność stwierdzono u 18 pracodawców (26% ogółu).

W związku z nieprawidłowościami związanymi z zagrożeniem życia i zdrowia operatorów maszyn inspektorzy pracy wydali:

- 14 decyzji wstrzymania prac
- 120 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn
- 395 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa celem usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

W przypadkach stwierdzenia niezgodności użytkowanych środków produkcji z wymaganiami zasadniczymi inspektorzy pracy podejmowali czynności w zakresie nadzoru rynku. Oceny dokonali u 10 pracodawców i objęła ona 16 maszyn, z których 12 uznano za wyroby niespełniające wymagań zasadniczych. Inspektorzy pracy wnieśli zastrzeżenia do:

- sześciu obrabiarek do drewna eksploatowanych w dwóch podmiotach,
- obrabiarki do metali,
- nożyc (obróbka plastyczna),
- dwóch maszyn pakujących w jednym podmiocie,
- dwóch maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych w dwóch podmiotach.

W związku z podjętymi działaniami doprowadzono powyższe maszyny do wymaganego stanu odpowiadającego wymaganiom zasadniczym, określonym w dyrektywach.

TRANSPORT I MAGAZYNOWANIE

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy poddali analizie zagadnienia realizacji transportu wewnętrznego realizowane na terenie zakładów i pomiędzy stanowiskami pracy przy użyciu:

- urządzeń transportu bliskiego (wózków z napędem silnikowym, żurawni, suwnic),
- urządzeń mechanicznych (przenośników),
- siły mięśni ludzkich i prostych urządzeń bez napędu.

Ujawniono następujące nieprawidłowości:

- niewyznaczenie dróg transportowych, niedostateczne ich oznakowanie, niewyznaczenie miejsc odkładczych dla materiałów (22 podmioty),
- nieokreślenie zasad wykonywania transportu wewnętrznego w formie instrukcji (21 podmiotów),
- niewłaściwy sposób i dobór miejsca składowania materiałów i produktów, np. niezapewnienie stabilności składów (stosy, butle z gazami technicznymi), niewłaściwe opakowania (19 podmiotów),
- nieokreślenie dopuszczalnego obciążenia użytkowanych regałów itp. środków, obciążenia posadzek i stropów wykorzystywanych przy magazynowaniu (18 podmiotów),
- nieokreślenie w formie instrukcji zasad magazynowania i składowania materiałów surowców, półproduktów i gotowych wyrobów (17 podmiotów),
- niezabezpieczenie środków transportu przed uruchomieniem przez niepowołane osoby, przede wszystkim wózków transportowych i podnośnikowych z napędem silnikowym, w których pozostawiano w stacyjce kluczyki (10 podmiotów),
- tolerowanie niewłaściwego stanu technicznego użytkowanych środków transportowych (8 podmiotów),
- nieokreślenie zasad prowadzenia ręcznych prac transportowych przez pracowników (7 podmiotów),
- niezapewnienie drożności przejść i dróg transportowych,

- niezapewnienie instrukcji obsługi do dyspozycji operatorów użytkowanych w zakładzie urządzeń transportu bliskiego,
- nieprzewodzenie i niedokumentowanie wymaganych przeglądów stanu technicznego użytkowanych urządzeń transportu bliskiego.

WYPADKI PRZY PRACY

W 32 kontrolowanych podmiotach w latach 2015 – 2018 doszło do wypadków przy pracy. Zanotowano następujące liczby wypadków:

Indeks zatrudnienia w kontrolowanych zakładach		< 10	10-49	50-249	> 250	Razem
Liczba zakładów pracy		12	33	19	5	69
Liczba osób pracujących		73	839	2005	2129	5046
Liczba osób zatrudnionych		67	801	1932	2116	4916
Liczba zakładów, w których doszło do wypadków w latach 2015-2018		1	9	17	5	32
Liczba wypadków przy pracy w roku 2015	ogółem	0	5	12	28	45
	lekkie	0	4	12	28	44
	ciężkie/zbiorowe	0	1/0	0	0	1
	śmiertelne	0	0	0	0	0
Liczba wypadków przy pracy w roku 2016	ogółem	1	4	22	27	54
	lekkie	1	4	22	26	53
	ciężkie/zbiorowe	0	0	0	1/1	1/1
	śmiertelne	0	0	0	0	0
Liczba wypadków przy pracy w roku 2017	ogółem	1	3	28	27	59
	lekkie	1	3	28	25	57
	ciężkie/zbiorowe	0	0	0/1	2/1	2/2
	śmiertelne	0	0	0	0	0
Liczba wypadków w 2018 r	ogółem	0	1	22	12	35

Z analizy dokumentacji z badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, wynika, że:

- dokumentacja z badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy jest tworzona często niestarannie, szczególnie w przypadku zdarzeń o skutkach lekkich,
- nie podawano w dokumentacjach dostatecznych informacji, które pozwoliłyby na ocenę zdarzenia i wyciągnięcie wniosków, np. zawierano lakoniczne opisy zdarzeń, nie podawano informacji o szkoleniach bhp i badaniach lekarskich poszkodowanego,
- nie dokumentowano czynności prowadzonych na miejscu wypadku (ogłędziny, szkice, fotografie z miejsca zdarzenia) – 4 pracodawców,
- nie przystępowano niezwłocznie do badania zdarzenia,
- nie podawano w protokołach powypadkowych wszystkich przyczyn danego zdarzenia lub przyczyny były nieadekwatne do okoliczności zdarzenia – 4 pracodawców,
- wnioski profilaktyczne nie były dostateczne i adekwatne do okoliczności i przyczyn zdarzenia – 4 pracodawców,
- nie dokumentowano faktu zapoznania pracowników ze środkami profilaktycznymi oraz ich wdrożenia do stosowania – 2 pracodawców,
- nie podawano w protokołach powypadkowych naruszonych przez pracodawców przepisów bhp, mimo, że zebrany materiał na to wskazywał – 2 podmioty.

OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO

We wszystkich zakładach, które kontrolowali inspektorzy pracy w ramach realizacji tematu, poddano analizie zagadnienie oceny ryzyka zawodowego. Przeprowadzone kontrole wykazały, że nie wszyscy pracodawcy dokonali oceny ryzyka zawodowego lub nie wykonali tego obowiązku dla wszystkich wykonywanych prac lub wszystkich stanowisk, a w wielu przypadkach ocena nie spełniała standardów.

Ocena ryzyka zawodowego nie została opracowana w dwóch mikroprzedsiębiorstwach, a omawiane kontrole były pierwszymi przeprowadzonymi przez PIP.

Inspektorzy dokonując analizy dokumentacji oceny ryzyka zawodowego stwierdzili szereg nieprawidłowości, polegających na:

- niedokonywaniu okresowej aktualizacji oceny ryzyka zawodowego związanej np. z wykonaniem badań czynników szkodliwych na stanowiskach pracy, wystąpieniem wypadku przy pracy, wymianą parku maszynowego (23 pracodawców, tj. w co trzecim kontrolowanym podmiocie),
- braku identyfikacji wszystkich istotnych zagrożeń występujących na danym stanowisku pracy czy przy wykonywanych pracach, w konsekwencji ich nieuwzględnieniu w ocenie ryzyka zawodowego (u 16 pracodawców),
- niedokonaniu oceny ryzyka zawodowego na części stanowisk pracy występujących w zakładzie lub przy części wykonywanych prac, podczas których występują istotne dla pracowników zagrożenia (w 14 kontrolowanych podmiotach),
- niedokonywaniu szczegółowej oceny ryzyka zawodowego w związku z narażeniem na hałas, którego natężenie przekracza wartość progową 80 dB(A), zgodnie z wymaganiami przepisów rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (w 9 podmiotach),
- niedostatecznym starannym sporządzaniu dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego i niezawieraniu w niej: niezbędnych elementów i informacji, które pozwalałyby na ocenę wiarygodności dokumentu, opisów zastosowanej metody, stanowiska, stosowanych procesów technologicznych, wykonywanych przez pracownika czynności, wykorzystywanych w procesie pracy maszyn i narzędzi (w 6 podmiotach),
- niezapoznaniu kilkunastu pracowników z oceną ryzyka zawodowego (u 6 pracodawców),
- niedokonywaniu oceny ryzyka zawodowego związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej (u 5 pracodawców),
- nieuwzględnianiu w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z kontaktem z niebezpiecznymi preparatami i substancjami chemicznymi w miejscach pracy oraz z kontaktem z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy,
- niekonsultowaniu z pracownikami podejmowanych działań w zakresie bhp, w tym dotyczących prowadzenia oceny ryzyka zawodowego.

SŁUŻBA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

W ramach analizy tego zagadnienia inspektorzy pracy stwierdzili, że w 8 podmiotach w ogóle nie zapewniono obowiązku realizacji zadań służby bhp (w 4 podmiotach zatrudniających do 9 pracowników, 3 podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników oraz w jednym podmiocie zatrudniającym ponad 50 pracowników). Jak wynika z powyższego, problem ten dotyczy głównie małych zakładów.

W jednym przypadku stwierdzono nieprawidłową formę realizacji zadań służby bhp w zakładzie.

Inspektorzy pracy ujawniali najczęściej:

- niesporządzenie okresowej analizy warunków pracy i programów poprawy warunków pracy w zakładach (13 pracodawców),
- niedokumentowanie prowadzenia czynności kontrolnych na stanowiskach pracy,
- nieopiniowanie opracowanych instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i wykonywania prac stwarzających zagrożenia opracowanych do stosowania w zakładzie.

WSPÓŁPRACA Z INNYMI ORGANAMI NADZORU NAD WARUNKAMI PRACY

Inspektorzy pracy poinformowali o wynikach kontroli:

- Urząd Dozoru Technicznego – przekazano informację o użytkowaniu przez sześciu pracodawców urządzeń podlegających dozorowi technicznemu bez decyzji dopuszczającej urządzenie do eksploatacji, w tym wózków jezdniowych oraz zbiorników ciśnieniowych,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych – przekazano informację o stwierdzonych u trzech pracodawców nieprawidłowościach w zakresie sprawozdania ZUS-IWA za poprzedni rok.

Przeprowadzono kontrole na wniosek policji i prokuratury w sprawie zaistniałych w trzech zakładach wypadków przy pracy.

EFEKTY DZIAŁAŃ KONTROLNYCH I PROFILAKTYCZNYCH

W celu wyeliminowania ujawnionych braków inspektorzy pracy wydali:

- 127 nakazów zawierających 1112 decyzji pisemnych oraz 478 decyzji ustnych (w sumie 1591 decyzji), w tym:
 - 14 decyzji wstrzymania prac,
 - 120 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
 - 21 decyzji skierowania 30 pracowników do innych prac,
 - 395 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa,
 - 43 decyzje przeprowadzenia pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- 67 wystąpień zawierających 521 wniosków.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika zastosowano wobec winnych naruszenia przepisów prawa, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy środki będące w dyspozycji inspektora pracy:

- 21 osób winnych 44 naruszeń przepisów prawa pracy, w tym bhp, zostało ukaranych mandatami na łączną kwotę 23.800 zł,
- wobec 24 osób odpowiedzialnych za 42 naruszenia przepisów prawa pracy, w tym bhp, zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

W jednym przypadku skierowano do prokuratury wnioski o wszczęcie postępowania w stosunku do osoby kierującej pracownikami, w związku z możliwością popełnienia przestępstwa polegającego na dopuszczeniu do wykonywania pracy osoby młodocianej, poniżej 18 roku życia, w innej formie niż nauka zawodu przy pracy wzbronionej, polegającej na obsłudze prasy do metali nie spełniającej wymagań bhp. Skutkiem był wypadek przy pracy, w którym została poszkodowana młodociana. Prokuratura poinformowała inspektora pracy o odmowie wszczęcia postępowania w związku z prowadzeniem w tej sprawie innego postępowania.

W wyniku realizacji zastosowanych przez inspektorów pracy środków prawnych uzyskano poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie wszystkich zagadnień, które analizowano w czasie kontroli. Do czasu opracowania niniejszej informacji wykonanych zostało 1497 decyzji i 521 wniosków.

Na szczególną uwagę zwraca liczba decyzji ustnych oraz decyzji wydanych w trybie natychmiastowej wykonalności, co znacząco i szybko doprowadziło do poprawy bezpieczeństwa pracy.

W czasie prowadzonych czynności kontrolnych ocenie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy poddano około 800 maszyn, głównie przeznaczonych do obróbki mechanicznej metali, obróbki plastycznej, obróbki drewna i przetwórstwa tworzyw sztucznych. Obsługiwało je około 1.500 pracowników. Zastrzeżenia wniesiono do około 250 maszyn. Ujawnione nieprawidłowości zostały uregulowane decyzjami inspektorów pracy, w tym w sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników decyzjami wstrzymania prac i wstrzymania eksploatacji. Wystosowane środki prawne i ich realizacja pozwoliły na dostosowanie warunków pracy do wymogów bezpieczeństwa pracy dla około 1.470 pracowników.

W przypadku 120 maszyn (głównie "starych", które winny spełniać wymagania minimalne) były to decyzje wstrzymania ich eksploatacji, które natychmiastowo likwidowały bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia operatora.

5. Bezpieczeństwo w leśnictwie

W okresie od stycznia do końca listopada 2018 roku inspektorzy pracy OIP w Rzeszowie przeprowadzili 21 kontroli, których celem była ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, w procesie pozyskiwania i zrywki drewna. W ramach prowadzonych działań kontrolami objęto zakłady usług leśnych (ZUL), wykonujące prace na rzecz Nadleśnictw w zakresie pozyskiwania, zrywki i składowania drewna.

Stan usprzętowania kontrolowanych firm był zróżnicowany. Siedem podmiotów dysponowało specjalistycznym sprzętem, tj. skiderami leśnymi typ LKT 80 lub 81 turbo, LKT 120. W każdym zakładzie usług leśnych korzystano z podstawowego sprzętu niezbędnego do wykonywania prac leśnych: do pozyskiwania drewna używano pilarek spalinowych, a zrywkę wykonywano przy użyciu przyczep samozaładowczych z zamontowanymi żurawiami hydraulicznymi oraz ciągników rolniczych w mniejszym lub

większym stopniu dostosowanych do celów gospodarki leśnej (okratowanie tylnej i bocznych szyb, wzmocnione opony, łańcuchy na kołach, zwolnice na przekładniach, wykonane ze stali drobnoziarnistej). Pracownicy wyposażeni byli w tyczki kierunkowe do obalania drzew cienkich, kliny do obalania, obracaki, ściągacze linowe, kliny żelazne i siekieromłoty do łupania drewna. W niektórych zakładach w celu zmniejszenia uciążliwości ręcznych prac transportowych stosowano narzędzia pomocnicze, tj. kleszcze zaciskowe, haki i capiny.

Od pewnego czasu można zauważyć stopniowe zwiększanie zainteresowania właścicieli ZUL zakupem maszyn i urządzeń specjalistycznych, np. przyczep zrywkowych z mechanicznym załadunkiem (HDS).

Żaden z kontrolowanych podmiotów nie dysponował forwarderem do transportu drewna, ani też harvesterem do ścinki drzew. Jako metodę pozyskiwania drewna stosowano głównie ścinkę jednoosobową lub dwuosobową (z udziałem pomocnika).

Większość skontrolowanych zakładów usług leśnych to firmy małe (dziewiętnaście zakładów zatrudniało do 9 pracowników). Ogółem w kontrolowanych zakładach pracowało 171 osób, w tym 147 pracowników, 3 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 16 podmiotów prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Przy pracach leśnych pracowało 107 osób, w tym 84 pracowników.

W 2018 roku w zakładach branży leśnej działających na terenie Podkarpacia doszło – do czasu opracowania niniejszej informacji – do sześciu wypadków przy pracy, w tym trzech śmiertelnych, dwóch ciężkich i jednego lekkiego.

Przykład śmiertelnego wypadku przy pracy

Do wypadku doszło zakładzie usług leśnych na terenie jednego z podkarpackich nadleśnictw. W wypadku zginęła osoba przygnieciona przez ścięte drzewo.

Prace związane z pozyskiwaniem drewna poszkodowany wykonywał wraz ze współpracownikiem. Miejsce wycinki drzew wskazał podleśniczy. Pracę rozpoczęto od wycięcia graba stosowego, a następnie rozpoczęto wycinkę olchy. Zakres wycinki ustalał podleśniczy, który wraz z leśniczym przychodzili na miejsce wycinki i widzieli sposób prowadzenia wyrębu drzew. Po ścięciu graba na metry stosowe nie dokonywano jego zrywki. Dalej dokonywano ścinki – obalano olchę. Prowadzenie prac w taki

sposób spowodowało przyłożenie graba olchą oraz liczne skrzyżowania i zakleszczenia ściętych drzew. W dniu wypadku nadleśniczy miał odebrać olchę, która praktycznie została wycięta. W godzinach porannych poszkodowany oraz drugi pilarz wycinali ostatnie olchy. Według zeznania świadka – operatora ciągnika zrywkowego – na działce, na której dokonywano wycinki, drzewa były pokrzyżowane, a na całym placu panował nieład i bałagan. Zawieszona olcha trudno było zerwać ze względu na brak możliwości dojechania ciągnikiem (obalone drzewa uniemożliwiały podjechanie bliżej ciągnikiem zrywkowym). W trakcie prac poszkodowany chcąc obalić olchę zawieszoną na świerku, podciął go, co spowodowało gwałtowny upadek olchy i przyciśnięcie poszkodowanego do rosnącego obok drzewa. Pracujący w niedalekiej odległości drugi pilarz po ścięciu ostatniej olchy udał się w kierunku, gdzie pracował poszkodowany i zobaczył opadające na ziemię dwa drzewa. Zbliżył się do poszkodowanego i zauważył, że ten został przygnieciony drzewem. Uwolnił go spod drzewa poprzez odcięcie kłody. Podjęto akcję ratunkową. Przybyły na miejsce zdarzenia lekarz pogotowia ratunkowego stwierdził zgon.

Przeprowadzone przez inspektora pracy czynności kontrolne wykazały, że w trakcie prowadzonej ścinki drzew nie zapewniono ścieżek oddalania podczas ścinania drzew, prowadzono ścinkę w bezpośrednim sąsiedztwie drzewa zawieszzonego, nie przestrzegano zakazu przechodzenia pod zawieszonymi drzewami, czynności na zrębie wykonywano w nieprawidłowej kolejności. Inspektor pracy ustalił ponadto, iż ww. nieprawidłowości w zakresie prowadzenia zrębu zupełnego były tolerowane przez nadzór leśnictwa, właściciela ZUL-u i w konsekwencji samych pracowników.

Inspektor pracy wydał decyzję wstrzymania prac prowadzonych przy ścinie drzew do czasu usunięcia z miejsca wycinki obalonych drzew. Skierował także dwa wnioski zawarte w wystąpieniu. Pracodawca został ukarany grzywną w postaci mandatu karnego, w wysokości 1500 zł. Ponadto inspektor pracy zawiadomił prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na naruszeniu przepisów bhp i niedopełnieniu obowiązków przez osoby nadzorujące i narażeniu pracowników na bezpośrednio niebezpieczeństwo utraty życia.

Poniżej dokumentacja fotograficzna zaistniałego wypadku.



Przemysłowy hełm ochronny tuż obok miejsca zdarzenia



Miejsce zgonu – na uszkodzonym spadło zawieszane drzewo



Pilarka spalinowa, z którą poruszał się po zrębie uszkodzony



Miejsce zgonu – na uszkodzonym spadło zawieszane drzewo



Nieprawidłowo wykonana ścinka drzewa – brak usunięcia napływów korzeniowych, brak odpowiedniej zawiasy i progu



Miejsce zgonu – na uszkodzonym spadło zawieszane drzewo



Widok na powierzchnię i drzewa położone w różnych kierunkach



Widok na powierzchnię i drzewa położone w różnych kierunkach



Pozostawione na zrębie zawieszane drzewa



Drzewa ścięte w różnych kierunkach, niezgodnie z wnioskiem cięć



Pozostawione na zrębie zawieszane drzewa

Skala naruszeń ujawnionych podczas kontroli w roku 2018 oraz liczba zdarzeń wypadkowych, w tym tych najpoważniejszych, świadczy o nadal niezadawalającym stanie przestrzegania przepisów bhp przez pracodawców prowadzących prace z zakresu gospodarki leśnej.

Badane zagadnienia i ujawnione nieprawidłowości

Zagadnienie	Brak		Nieprawidłowości	
	Liczba zakładów	Liczba pracowników	Liczba zakładów	Liczba pracowników
PRZYGOTOWANIE PRACOWNIKÓW DO PRACY				
Szkolenia bhp wstępne ogólne	1	1	5	37
Szkolenia bhp wstępne stanowiskowe	1	1	5	37
Szkolenia bhp okresowe	3	6	1	5
Szkolenia bhp pracodawców	2	2	0	0
Badania lekarskie wstępne	2	3	1	3
Badania lekarskie okresowe	2	8	1	7
Kwalifikacje	2	2	1	1
Wyposażenie w odzież i obuwie robocze	7	44	8	38
Stosowanie odzieży i obuwia roboczego	2	2	5	37
Wyposażenie w SOI	7	20	8	38
Stosowanie przez pracowników SOI	2	2	5	37
Ocena ryzyka zawodowego	10	49	1	2
Służba bhp	4	32	4	11
Posiłki i napoje	3	19	1	7
Pranie lub wypłacanie ekwiwalentu	0	0	6	21
BEZPIECZEŃSTWO NA STANOWISKACH PRACY I W TRAKCIE PRACY				
Prace szczególnie niebezpieczne	6	39	0	0
Instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy	11	41	0	0
Zapewnienie obsady co najmniej dwuosobowej	1	1	0	0
Stosowanie bezpiecznych technik pracy /ścinka drzew pilarkami/	1	13	5	13
Zapewnienie bezpiecznej organizacji stanowisk pracy przy ścinie drzew pilarkami	6	29	0	0
Stan techniczny maszyn i urządzeń	5	12 maszyn	0	0
Stan techniczny środków transportu	3	24	0	0
Decyzje UDT zezwalające na eksploatację	1	4	0	0
Zapewnienie koordynatora i ustalenie zasad współdziałania	0	0	0	0
Bezpieczne składowanie drewna	2	15		
PROFILAKTYKA ZDROWOTNA				
Pierwsza pomoc przedlekarska	5	30	0	0
Badania przesiewowe - borelioza	21	105		
Szczepienia ochronne KZM	21	103		
OBOWIĄZKI STRON UMÓW CYWILNOPRAWNYCH I OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH W ZAKRESIE BHP				
Określenie obowiązków bhp	0	0	2	11
Badania lekarskie	0	0	2	11
Szkolenia bhp	0	0	2	11
Kwalifikacje (pilarki/ żurawie)	0	0	0	0
Stosowanie SOI	0	0	2	11

Powyższe uchybienia są najistotniejszymi problemami, jakie nadal występują w branży leśnej i wymagają dalszych, jeszcze bardziej intensywnych działań kontrolnych ze strony inspektorów pracy.

Podobnie jak w latach ubiegłych można stwierdzić, że zakłady usług leśnych nie dysponują specjalistycznym sprzętem zmniejszającym uciążliwość prac. Żaden z usługobiorców nie zakupił w okresie dwóch lat maszyny wieloperacyjnej specjalistycznej do pracy w lesie. Jak podkreślają sami kontrolowani jest to efekt niskiej opłacalności i niepewności dalszych zleceń. Zła kondycja finansowa przedsiębiorców wynika z ponoszonych przez nich wysokich kosztów, przy jednocześnie niskich stawkach oferowanych przez nadleśnictwa. Dodatkowo elementem negatywnie oddziałującym na stan bezpieczeństwa pracy jest krótkoterminowość umów zawieranych na wykonywanie prac leśnych, co nie zachęca do inwestowania w sprzęt specjalistyczny oraz infrastrukturę związaną z ochroną pracy. Potwierdzeniem tej tezy jest fakt, że żaden z kontrolowanych zakładów nie posiadał umowy długoterminowej. Wszystkie umowy z nadleśnictwami podpisane były tylko na rok bieżący.

Główne przyczyny ujawnionych nieprawidłowości od lat pozostają te same i są to – wg właścicieli ZUL:

- ograniczone środki finansowe na inwestowanie w prowadzoną działalność,
- brak odpowiedniego przygotowania zawodowego pracowników z uwagi na ich dużą rotację i krótkie okresy zatrudnienia,
- pośpiech spowodowany dużą liczbą obowiązków,
- brak stabilizacji i pewności współpracy z nadleśnictwami (roczne kontrakty ograniczają rozwój firm leśnych i uniemożliwiają inwestowanie w wykwalifikowany personel oraz profesjonalny sprzęt),
- nieuczciwa konkurencja (konkurencyjne ceny oferują nieuczciwe podmioty nastawione wyłącznie na łatwy zysk, które nie dysponują własnymi pracownikami i własnym sprzętem zmechanizowanym, a które po wygranych przetargach zawierają umowy z podwykonawcami, nie zapewniając im żadnej pomocy prawnej lub technicznej),
- uzależnienie prac od warunków atmosferycznych,
- brak ciągłości prac (okresowe wstrzymywanie pozyskiwania drewna w związku z trudnościami z jego sprzedażą i późniejszy wzrost zapotrzebowania na surowiec).

Zdaniem inspektorów pracy przyczyny ujawnionych naruszeń prawa to:

- brak skutecznego nadzoru nad wykonywaniem prac (osoby nadzoru technicznego z wykształceniem leśnym wymieniane są w ofertach przetargowych pro forma, ponieważ w rzeczywistości, po rozstrzygniętych przetargach, umowy zawarte z tymi osobami są natychmiast rozwiązywane),
- brak dostatecznej wiedzy pracodawców i przedsiębiorców w zakresie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zagrożeń zawodowych, szczególnie w małych zakładach,
- niski poziom wykształcenia nowo zatrudnianych pracowników, przy systematycznym odpływie pracowników doświadczonych, którzy umiejętności nabyli w czasie pracy w Lasach Państwowych,
- brak lub bardzo niski poziom szkoleń pracowników w zakresie bhp, przeprowadzanych przez przypadkowe firmy „Firma w Teczce”, nie posiadających wiedzy w zakresie gospodarki leśnej,
- lekceważenie zagrożeń przez pracowników, brak prawidłowych nawyków bezpiecznego wykonywania prac,
- brak gwarancji ciągłości prac sprzyjający rozwojowi firmy,
- brak dostatecznej wiedzy zarówno przedsiębiorców jak i pracowników na temat chorób zawodowych, czego wynikiem jest nikłe zainteresowanie badaniami przesiewowymi w kierunku boreliozy oraz szczepieniami ochronnymi przeciwko KZM,
- niekorzystne uwarunkowania obowiązujące przy zlecaniu prac - podstawowym kryterium uzyskania zlecenia na prace jest minimalna cena za usługę,
- korzystanie z wyeksploatowanego sprzętu, szczególnie do zrywki, inwestowanie – ze względu na koszty – głównie w maszyny i urządzenia używane,
- ograniczanie nakładów na pracowników z uwagi na brak gwarancji ciągłości zatrudnienia (zatrudnianie przypadkowych pracowników, bez przygotowania zawodowego, na bardzo krótkie okresy trwania zatrudnienia, za minimalne wynagrodzenie - w kontrolowanych zakładach większość zatrudnionych pracowała nie dłużej niż 12 miesięcy).

Skala ujawnionych nieprawidłowości podczas kontroli przeprowadzonych w 2018 roku świadczy o nadal niezadawalającym stanie przestrzegania przepisów bhp przez pracodawców prowadzących prace z zakresu gospodarki leśnej. Wiele prac prowadzono z naruszeniem obowiązujących przepisów, w tym w warunkach bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników. Ciągły brak ustawowego obowiązku

badania przesiewowych na obecność boreliozy skutkuje prawie całkowitym zaprzestaniem działań prewencyjnych przez właścicieli ZUL (ze względu na duże koszty) oraz niezapewnianiem szczepień ochronnych przeciw odkleszczowemu zapaleniu mózgu.

Biorąc pod uwagę wyniki kontroli, niezbędne jest dalsze kontynuowanie kontroli w postaci nadzoru specjalistycznego, w celu dotarcia do jak największej liczby wykonawców i podwykonawców, głównie prowadzących ścinkę i obalanie drzew. Konieczne są również ponowne kontrole w ZUL ocenionych negatywnie podczas dotychczasowych kontroli. Istotnym zagadnieniem wymagającym kontroli inspektorów pracy jest coraz większe wykorzystywanie urządzeń, do obsługi których wymagane są kwalifikacje oraz decyzje UDT zezwalające na ich użytkowanie. Zagadnienia te będą poddawane szczególnie wnikliwej ocenie w planowanych na rok 2019 działaniach inspektorów nadzorujących gospodarkę leśną.

Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy:

- wydali 152 decyzje, w tym 2 decyzje wstrzymania prac, 2 decyzje wstrzymania eksploatacji i 2 decyzje skierowania 3 pracowników do innych prac,
- skierowali 52 wnioski zawarte w wystąpieniach,
- na osoby winne naruszenia uprawnień pracowniczych nałożyli grzywny w postaci mandatów karnych (na pięć osób, łączna kwota grzywnien – 5.300 zł) lub zastosowali środki wychowawcze (wobec czterech osób).

Do czasu opracowania niniejszej informacji wykonanych zostało 150 decyzji i 47 wniosków.

Przykłady szczególnie rażących nieprawidłowości ujawnionych w trakcie kontroli przedstawia poniższa dokumentacja fotograficzna.



Brak zawiasy i progu



Rzaz wykonany praktycznie jednym cięciem



Brak osłony wałka odbioru mocy oraz brak osłony przekładni zębatej



Nieprawidłowa wielkość tablicy informującej o zakazie wstępu, nieprzestrzeganie wymiarów tablic i ich kolorystyki



Brak zawiasy przy ścinie dębu wielkowymiarnowego, nieprawidłowa wielkość kąta rzazu podcinającego



Rama dźwigu pospawana w sposób nieprawidłowy

6. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna w latach 2016 – 2018

Państwowa Inspekcja Pracy w latach 2016 – 2018 realizowała program kontrolny i prewencyjny, którego celem było zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz ograniczenie zagrożeń wypadkowych i zawodowych w podmiotach zajmujących się obróbką drewna. W ramach programu pracodawcy mieli szansę dostosowania zakładów pracy do obowiązującego prawa w drodze udziału w programie prewencyjnym, opartym m.in. na zasadzie samokontroli.

W 2016 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie dokonano starannej selekcji adresatów kampanii. Następnie przygotowano i wysyłano zaproszenia do udziału w programie prewencyjnym. Dodatkowo upowszechniano informacje dotyczące kampanii oraz dystrybuowano materiały poświęcone bezpieczeństwu pracy przy pracach związanych z obróbką drewna. Dla pracodawców i przedsiębiorców, a także pracowników służb bhp, technologów, pracowników odpowiedzialnych za produkcję oraz pracowników nadzoru, prowadzono szkolenia podczas, których zapoznano ich m.in. z założeniami programu oraz wymaganiami przepisów. Podczas szkoleń przekazywano również wydawnictwa PIP, w tym listy kontrolne oraz ankiety specjalistyczne. Pracodawcy deklarujący podjęcie działań prewencyjnych (lub osoby ich reprezentujące) wypełniały karty zgłoszenia udziału w programie. W kolejnym etapie pracodawcy przeprowadzali samokontrolę warunków pracy w zakładach na podstawie listy kontrolnej przygotowanej przez PIP. Kolejnym krokiem było zaplanowanie i wdrożenie działań naprawczych i prewencyjnych adekwatnych do wyników tej samokontroli. Po przeprowadzeniu samokontroli warunków pracy pracodawcy przekazywali do OIP ankiety z przeprowadzonych działań, które następnie były weryfikowane. Analiza informacji zawartych w ankietach służyła do planowania kontroli w latach 2017 i 2018.

Do kontroli w 2017 i 2018 roku wytypowano zarówno pracodawców, którzy podjęli działania dostosowawcze, jak również tych, którzy odmówili współpracy prewencyjnej, bądź od niej odstąpili.

W 2018 r. skontrolowano łącznie 58 zakładów, w tym 33 zakłady, które nie podjęły współpracy prewencyjnej mimo zaproszenia lub od niej odstąpiły, a także 25 zakładów – uczestników szkoleń realizowanych w 2017 r., w tym pracodawców, którzy zakończyli działania dostosowawcze tylko na udziale w programie prewencyjnym.

W kontrolowanych zakładach pracę wykonywały ogółem 684 osoby, w tym 611 pracowników, 51 osób na podstawie umów cywilnoprawnych i jeden podmiot samozatrudniający się. Wśród osób wykonujących pracę było także 7 cudzoziemców.

Według liczby pracujących skontrolowano:

- 33 zakłady, w których pracowało do 9 osób,
- 23 zakłady, w których pracowało od 10 do 49 osób,
- 2 zakłady, w których pracowało od 50 do 249 osób.

Przedsiębiorstwa objęte kontrolą należały do sektora prywatnego.

Inspektorzy pracy poddali analizie wypadki przy pracy zaistniałe w tych zakładach w latach 2015 – 2017. Ustalili, że w objętych kontrolami zakładach doszło do 24 wypadków przy pracy, z których 19 zdarzeń miało bezpośredni lub pośredni związek z procesem technologicznym obróbki drewna. Były to wypadki indywidualne powodujące czasową niezdolność do pracy. Do wypadków najczęściej dochodziło przy obsłudze pilarek tarczowych, w wyniku bezpośredniego zetknięcia części ciała z narzędziami roboczymi tych maszyn. Często powtarzały się też wypadki przy transportowaniu lub podtrzymywaniu przedmiotów, ładunków lub materiałów przez pracowników. Skutkami wypadków były m.in. amputacje lub złamania paliczków palców, złamania otwarte, złamania z przemieszczeniem, rany szarpane oraz stłuczenia.

Czynności kontrolne wykazały, że 457 pracowników wykonywało pracę w narażeniu na czynniki szkodliwe i uciążliwe środowiska pracy, w tym:

- czynniki chemiczne lub pyły (z wyjątkiem czynnika o działaniu rakotwórczym lub mutagennym) – ogółem 457 pracowników, w tym 9 osób narażonych na czynniki chemiczne oraz 212 osób narażonych na pyły,
- czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – ogółem 124 pracowników, w tym 74 osoby narażone na czynniki o działaniu rakotwórczym, 63 osoby narażone na czynniki o działaniu mutagennym,
- czynniki fizyczne (hałas, hałas ultradźwiękowy, drgania mechaniczne) – ogółem 402 pracowników, w tym 187 osób narażonych na hałas, 63 osoby narażone na drgania mechaniczne.

W warunkach przekroczenia dopuszczalnych wartości NDS pyłów drewna oraz NDN hałasu pracowało 36 osób.

Kontrolami objęto łącznie 577 maszyn, w tym 452 maszyny stosowane przy obróbce drewna. Wobec 262 maszyn do obróbki drewna (58%) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie dostosowania ich do przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Najczęściej stwierdzane zagrożenia to:

- brak osłon lub innych skutecznych urządzeń ochronnych uniemożliwiających bezpośredni dostęp do stref niebezpiecznych,
- brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne stosowane przy maszynach,
- możliwość uruchomienia maszyny bez konieczności zadziałania na przeznaczony do tego celu układ sterowania,
- brak lub niewłaściwe urządzenia służące do odłączania od źródeł energii,
- brak urządzeń zatrzymania awaryjnego,

- niezapewnienie, aby elementy sterownicze maszyn i urządzeń były widoczne i możliwe do zidentyfikowania oraz odpowiednio oznakowane.

Wyżej opisane nieprawidłowości najczęściej wynikały z naruszenia przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy, rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także rozporządzenia Ministra Gospodarki w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze obrabiarek do drewna. Inspektorzy pracy stwierdzali również naruszenia przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Wobec maszyn, w których stwierdzono niezgodności, prowadzono kontrole w zakresie nadzoru rynku. Stwierdzono niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi w 26% skontrolowanych podmiotów. Ponadto pracodawcy nie utrzymywali maszyn w stanie sprawności technicznej zapewniającej użytkowanie ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Nie zapewniali również okresowych kontroli maszyn.

Inspektorzy pracy stwierdzali niewłaściwe przygotowanie pracowników do pracy (brak lub nieprawidłowe szkolenia wstępne i okresowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, brak lub nieprawidłowe wstępne, kontrolne lub okresowe badania lekarskie, niezapoznanie pracowników z oceną ryzyka zawodowego, niezapoznanie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych prac). Ujawniano nieprzestrzeganie przepisów w zakresie transportu wewnętrznego i magazynowania. Częstym naruszeniem było też niewłaściwe składowanie materiałów, w tym w stosach, nieokreślenie miejsca, sposobu i dopuszczalnej wysokości składowania materiałów. Ujawniono kilka przypadków składowania materiałów pod czynnymi napowietrznymi liniami elektroenergetycznymi.

W zakładach pracy występowały nieprawidłowości w zakresie eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych, które powinny być tak wykonane i eksploatowane, aby nie narażały pracowników na porażenie prądem elektrycznym, przepięcia atmosferyczne, szkodliwe oddziaływanie pól elektromagnetycznych oraz nie stanowiły zagrożenia pożarowego, wybuchowego i nie powodowały innych szkodliwych skutków. Pracodawcy m.in. nie dokonywali oceny stanu technicznego instalacji i urządzeń elektroenergetycznych eksploatowanych na terenie zakładów.

Pracodawcy dopuszczali się również naruszeń przepisów odnoszących się do instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności w zakresie obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych.

W ocenie inspektorów pracy przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to:

- przedkładanie rachunku ekonomicznego nad wymogi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- niechęć pracodawców do ponoszenia nakładów pieniężnych na dziedzinę bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieodpowiednio wyedukowana lub niewłaściwie dobrana specjalizacyjnie służba bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak świadomości obowiązków ciążących na pracodawcach,
- brak znajomości obowiązujących przepisów,
- niedostateczna znajomość zagrożeń związanych z eksploatacją maszyn i urządzeń do obróbki drewna,
- niedokonywanie kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń do obróbki drewna,
- lekceważenie przez pracodawców i osoby z nadzoru wymogów przepisów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Porównanie wyników kontroli prowadzonych w zakładach, które podjęły współpracę prewencyjną z PIP i w zakładach, które nie uczestniczyły w programie

Na podstawie analizy nadesłanych ankiet wytypowano do kontroli w roku 2018 grupę 25 pracodawców, którzy wzięli udział w programie prewencyjnym w 2017 roku. Po przeprowadzonych kontrolach sprawdzających **inspektorzy pracy pozytywnie ocenili jedynie 4 zakłady**. Zarówno w zakładach objętych programem prewencyjnym, jak i w zakładach nie uczestniczących w programie ujawniono podobne liczby nieprawidłowości (uwzględniając liczbę skontrolowanych zakładów). Kontrole dowiodły, iż średnia liczba decyzji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, wydanych w przeliczeniu na jeden skontrolowany podmiot, wyniosła w obu przypadkach 19 (dotyczy pracodawców uczestniczących w działaniach prewencyjnych, a także tych, którzy nie podjęli współpracy prewencyjnej zaproponowanej przez Państwową Inspekcję Pracy). Czołową pozycję w liczbie wydanych decyzji miały decyzje wydane na piśmie. Do pra-

codawców uczestniczących w działaniach prewencyjnych skierowano 493 decyzje, natomiast do pracodawców, którzy nie podjęli współpracy prewencyjnej – 365 decyzji. Należy zauważyć, iż w obie grupy pracodawców nie przykładają większej uwagi do przestrzegania przepisów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przykładowe nieprawidłowości ilustrują poniższe fotografie.



Ruchome zabieraki wsporników palet linii do zbijania palet



Dostęp do ruchomych łopat zamontowanych przy motoreduktorze linii do zbijania palet



Dostęp do elementów ruchomych przewracarki palet, a także przenośników łańcuchowych oraz zębatek napędowych i zwrotnych linii do zbijania palet



Możliwy dostęp do stempli wypalarki wsporników palet o wysokiej temperaturze linii do zbijania palet



Brak osłon bądź innych skutecznych urządzeń ochronnych uniemożliwiających bezpośredni dostęp do pił pilarki tarczowej wielopiłowej do cięcia wzdłużnego



Brak pełnej osłony ograniczającej dostęp do strefy niebezpiecznej przekładni pasowej napędu korowarki oraz niepracującej części narzędzia pilarki taśmowej do kłód



Brak osłon bądź innych skutecznych urządzeń ochronnych uniemożliwiających bezpośredni dostęp do wałów i walców posuwu mechanicznego pilarki tarczowej wielopiłowej do cięcia wzdłużnego



Brak osłon ograniczających dostęp do niepracującej części piły taśmowej oraz kół napędowych pilarki taśmowej do kłód



Brak skutecznej osłony ograniczającej dostęp do pił od strony zewnętrznej przy zasobniku czopiarki dwustronnej

7. Bezpieczeństwo i higiena pracy w warsztatach samochodowych

Celem kontroli prowadzonych w ramach tematu własnego była ocena przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracodawców zajmujących się naprawami pojazdów samochodowych. Kontrolowano zakłady obsługi i serwisu oraz mechaniki pojazdowej.

Kontrole były połączone z oceną spełniania przez wyroby, tj. podnośniki stacjonarne, wymagań zasadniczych dla maszyn. Łącznie kontrolami objęto 45 urządzeń, a szczegółowy opis ustaleń zawarto w opracowaniu w rozdziale 8 na stronie 143.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 26 kontroli w 26 zakładach pracy, w których pracowało łącznie 707 osób, w tym 693 pracowników i 14 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. W warsztatach zatrudniano także 46 pracowników młodocianych.

W latach 2016 – 2017 oraz w roku 2018 (do dnia kontroli) w zakładach zaistniało łącznie 10 wypadków przy pracy. Wszystkie spowodowały czasową niezdolność pracowników do pracy.

U jednego pracodawcy kontrola została przeprowadzona na wniosek powiatowego urzędu pracy, który sygnalizował nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (nieoznakowanie i niezabezpieczenie kanału naprawczego oraz dopuszczanie do eksploatacji niewłaściwie zabezpieczonych urządzeń).

Nieprawidłowości stwierdzone w czasie kontroli miały w większości charakter zaniedbań organizacyjno-technicznych. Polegały głównie na nieoznakowaniu i niezabezpieczeniu miejsc niebezpiecznych (kanałów naprawczych i pomostów roboczych), nieopracowaniu instrukcji, w szczególności magazynowania i składowania, ręcznych prac transportowych, obsługi eksploatowanych urządzeń (dźwigników samochodowych, demontażownic, wyważarek do kół samochodowych), transportu bliskiego (w tym wózków jezdniowych), a także zasad ruchu na drogach wewnętrzzakładowych. Ponadto pracodawcy nie znakowali dróg transportowych zgodnie z przepisami prawa o ruchu drogowym, jak również nie wyznaczali i nie znakowali dróg wewnątrz pomieszczeń produkcyjnych i magazynów.

Wiele do życzenia pozostawiał stan instalacji i urządzeń energetycznych. Eksploatowane były niesprawne urządzenia (uszkodzone gniazda, wyłączniki, puszki osłaniające połączenia elektryczne nie zabezpieczone przed dotykiem bezpośrednim), przewody elektryczne zasilające elektronarzędzia nie zostały zabezpieczone przed uszkodzeniami mechanicznymi, rozdzielnice elektryczne nie były zabezpieczone przed dostępem osób nieupoważnionych, nie przeprowadzono pomiarów ochrony podstawowej i przy uszkodzeniu instalacji i urządzeń elektrycznych.

Inspektorzy pracy wnosili też zastrzeżenia do przygotowania pracowników do pracy (35 pracowników wykonywało pracę bez szkolenia w zakresie bhp, a 12 pracow-

ników – bez badań lekarskich). Pracodawcy nie opracowali oceny ryzyka zawodowego, w szczególności dla stanowiska mechanika pojazdów samochodowych i szczegółowych programów szkolenia w zakresie bhp.

Prawie połowa kontrolowanych pracodawców nie zapewniła wykonywania zadań służby bhp.

Często ujawnianym naruszeniem było dopuszczanie do eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych (szlifierki tarczowe, wiertarki) niewyposażonych w osłony lub inne urządzenia ochronne, niewłaściwy sposób składowania i magazynowania materiałów (w miejscach do tego celu nieprzeznaczonych, bez zachowania zasad określonych w przepisach) oraz nieoznakowanie regałów wartością dopuszczalnego obciążenia.

Dość istotnym problemem było dopuszczanie do eksploatacji urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu bez decyzji zezwalających na eksploatację (8 pracodawców eksploatowało 15 dźwigników samochodowych oraz 3 zbiorniki sprężonego powietrza bez wymaganej decyzji). W związku z powyższym inspektorzy pracy skierowali pisma do właściwych terenowo oddziałów Urzędu Dozoru Technicznego, informując, że pracodawcy nie dopełnili obowiązku wynikającego z art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorze technicznym (Dz.U. z 2018r. poz. 1351 ze zmianami z 2018 r. poz. 1356). Pracodawcy bowiem nie zważając na istniejące zagrożenie, brali pod uwagę koszty, jakie trzeba ponieść z tytułu badania urządzeń przez organy UDT.

Ujawnione naruszenia były konsekwencją nieznanomości lub nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, głównie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Wynikały też z lekceważącego traktowania przez pracodawców zagadnień dotyczących bezpieczeństwa pracy. Istotny wpływ miał też fakt zatrudniania przy naprawach samochodów niewykwalifikowanych pracowników. Pracodawcy skarżyli się na brak szkół zawodowych, które przygotowywałyby młodzież w zawodach mechanika samochodowego lub diagnosty.

W celu wyeliminowania nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli inspektorzy pracy wydali 303 decyzje, w tym 212 na piśmie i 91 ustnych (w tym 2 decyzje wstrzymania eksploatacji) i skierowali 99 wniosków. Wobec osób winnych wykroczeń

przeciwko prawom pracownika wszczęli postępowania mandatowe (czterech pracodawców ukarali grzywnami w łącznej wysokości 4000 zł) oraz zastosowali środki wychowawcze (wobec dziewięciu osób).

Przedstawiony temat był tzw. tematem własnym Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie. Celem tematów własnych jest rozpoznanie skali nieprawidłowości i diagnoza, czy zagadnienie powinno być objęte zmasowanymi kontrolami w skali kraju. Dokonując oceny wyników kontroli warsztatów samochodowych, przeprowadzonych w roku 2018 na terenie Podkarpacia, należy stwierdzić, że mimo ujawnienia nieprawidłowości ich skala nie była znacząca. Nie ujawniono też bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracujących. Z tego powodu zmasowane kontrole tych zakładów zostaną ujęte w harmonogramie działań PIP za kilka lat, natomiast na bieżąco będzie sprawowany stały nadzór nad bezpieczeństwem pracy pracowników tych warsztatów.

8. Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku. Kontrole maszyn użytkowanych w warsztatach samochodowych – podnośniki stacjonarne

Zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności oraz ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku inspektor pracy oraz okręgowy inspektor pracy są organami wyspecjalizowanymi w zakresie nadzoru rynku. Inspektor pracy przeprowadza kontrole spełniania przez wyroby wymagań określonych przepisami, zaś okręgowy inspektor pracy prowadzi postępowania w zakresie wyrobów niezgodnych z wymaganiami. Celem działań podejmowany przez organy Państwowej Inspekcji Pracy jest eliminowanie z rynku wyrobów (maszyn, urządzeń) niespełniających postanowień dyrektyw i rozporządzeń, poprzez zobowiązanie podmiotów wprowadzających wyroby do obrotu do usunięcia stwierdzonych niezgodności z wymaganiami lub wycofanie wyrobów z rynku.

W 2018 r. szczegółowymi kontrolami objęto maszyny użytkowane w warsztatach samochodowych, tj. podnośniki stacjonarne. Kontrole te były prowadzone w połączeniu z realizacją tematu własnego Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie, tj. kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy w warsztatach samochodowych. Inspektorzy pracy przeprowadzili 29 kontroli, w trakcie których poddali ocenie 45 wyrobów, w tym 8 wyrobów wyprodukowanych w Polsce, 14 wyrobów wyprodukowanych w Niemczech, 7 wyrobów wyprodukowanych we Włoszech, 5 wyrobów pochodzących z innych krajów EU, 10 wyrobów wyprodukowanych w Chinach oraz jeden wyrób pochodzący z Japonii. Niezgodności z wymaganiami inspektorzy pracy stwierdzili wobec 9 podnośników i polegały one na:

- niespełnieniu wymagań zasadniczych w zakresie konstrukcji, budowy i wyposażenia w urządzenia ochronne – jeden wyrób,
- braku lub nieprawidłowym oznakowaniu wyrobu – 7 wyrobów,
- braku lub niewłaściwym oznakowaniu znakiem CE – 2 wyroby,
- braku lub niewłaściwej instrukcji obsługi – 2 wyroby,
- braku lub niewłaściwej deklaracji zgodności – 2 wyroby.

Nieprawidłowości stwierdzono w 12,5% wyrobów pochodzących z Polski, w 15,4% wyrobów z krajów EU oraz w 30% wyrobów pochodzących z Chin.

Z powodu stwierdzonych niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi inspektorzy pracy podjęli następujące działania:

- w sprawie 8 wyrobów skierowali do podmiotów odpowiedzialnych za wprowadzenie do obrotu pisma w sprawie dobrowolnego usunięcia niezgodności,
- w sprawie jednego wyrobu przekazali dokumentację do innego okręgowego inspektora pracy w celu wszczęcia postępowań.

Do dnia opracowania niniejszej informacji 7 podmiotów odpowiedzialnych za wprowadzenie wyrobów na polski rynek poinformowało o usunięciu niezgodności w zakwestionowanych wyrobach.

Jak wykazały kontrole podnośników samochodowych, najwięcej stwierdzonych niezgodności z wymaganiami polegało na niewłaściwym oznakowaniu wyrobu.



Ostrzeżenia zamieszczone na podnośnikach w języku angielskim

Zdaniem kontrolujących główną przyczyną niezgodności kontrolowanych wyrobów z zasadniczymi wymaganiami jest niedostateczna znajomość przepisów prawa, w szczególności zagadnień związanych z oceną zgodności, przez podmioty odpowiedzialne za wprowadzenie wyrobów do obrotu (producentów, importerów, dystrybutorów). Do przyczyn możemy również zaliczyć czynnik ekonomiczny – użytkownik wybiera wyroby jak najtańsze. Ponadto wprowadzający do obrotu nie przywiązuje wagi do dokumentacji maszyny, w szczególności prawidłowej instrukcji i deklaracji zgodności, bo traktuje te dokumenty jedynie jako dodatek do wyrobów wprowadzanych do obrotu.

Kontrole podnośników stacjonarnych użytkowanych w warsztatach samochodowych wykazały nieprawidłowości w 17,8% badanych urządzeń. W następstwie działań prowadzonych przez inspektorów pracy podmioty odpowiedzialne za wprowadzenie wyrobów do obrotu wyeliminowały większość wad w wyrobach. Działania podejmowane przez organ wyspecjalizowany w ramach nadzoru rynku służą także eliminowaniu niezgodności z wymaganiami w nowo produkowanych wyrobach, co oprócz polepszeniu bezpieczeństwa pracy służy poprawie konkurencyjności.

9. Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia w gospodarstwach rolnych zajmujących się hodowlą zwierząt

W ramach realizacji tematu własnego inspektorzy pracy przeprowadzili 13 kontroli w 13 zakładach. Oceną objęto obszary bezpieczeństwa pracy, prawa pracy i legalności zatrudnienia. Ze względu na zakres zadania kontrole realizowane były w składach dwuosobowych.

Trzy podmioty zajmowały się chowem lub hodowlą więcej niż jednego gatunku zwierząt gospodarskich, tj.: w 6 zakładach prowadzono chów lub hodowlę: bydła (w tym w jednym zakładzie – krów mlecznych), w 4 zakładach – trzody chlewnej, w 3 zakładach – drobiu (w tym w 2 zakładach – wylęgarnie), w 3 zakładach – koni, w jednym zakładzie – królików, indyków i kóz.

W dziesięciu gospodarstwach oprócz produkcji zwierzęcej prowadzono także produkcję roślinną, na łącznym areale 3.262 hektarów.

W kontrolowanych gospodarstwach pracowały łącznie 442 osoby, w tym 392 pracowników (w tym 115 kobiet i 12 osób niepełnosprawnych) i 42 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych.

W kontrolowanych zakładach w latach 2015 – 2017 doszło ogółem do 17 wypadków przy pracy, w tym jednego śmiertelnego (wypadkowi uległa osoba wykonująca na podstawie ustnej umowy zlecenia prace polegające na pokryciu blachą dachu wiaty). Pozostałe wypadki zakwalifikowano jako indywidualne powodujące czasową niezdolności do pracy.

Żaden z kontrolowanych zakładów nie prowadził systematycznej rejestracji i analizy zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

Bezpieczeństwo pracy

We wszystkich kontrolowanych gospodarstwach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Polegały one na:

- niewłaściwej eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych (w 12 zakładach) – głównie dopuszczano do pracy maszyny bez osłon i urządzeń ochronnych, w niewłaściwym stanie technicznym, niewyposażone w sprawne i odpowiednio oznakowane elementy sterownicze, urządzenia ostrzegawcze oraz znaki i barwy bezpieczeństwa (np. eksploatowano wiertarki stołowe niewyposażone w osłonę wrzeciona i wyłącznik awaryjny, szlifierki-ostrzałki niewyposażone w wyłącznik awaryjny, uszkodzone mechanicznie drabiny drewniane, nieosłonięte wałki odbioru mocy przy przyczepach, kosiarki bez osłony przekładni napędowej, a także pilarki tarczowe, kompresory, silniki ekstruderów, silniki wilków do mięsa, napędy przy silosach, mieszalniki nasion i napędy przenośników jaj bez osłon przekładni napędowych),
- nieopracowaniu instrukcji dotyczących transportu i magazynowania towarów (w 10 zakładach),
- niezabezpieczeniu miejsc niebezpiecznych (w 9 zakładach), np. otworu szamba, zbiornika na gnojowicę, studzienek odpływowych kanalizacji, otworów służących do zrzucania siana z poddasza,
- eksploatowaniu urządzeń i instalacji energetycznych w niewłaściwym stanie technicznym (w 9 zakładach), w tym braku aktualnych badań ochrony podstawowej i przy uszkodzeniu urządzeń i instalacji elektrycznych (w jednym zakładzie),
- nieopracowaniu wykazu prac szczególnie niebezpiecznych oraz szczegółowych wymagań przy wykonywaniu tych prac, nieprzestrzeganiu przepisów dotyczących organizowania pierwszej pomocy przedlekarskiej, w tym niewyznaczaniu pracowników do udzielania pierwszej pomocy (w 9 zakładach),
- niewyposażaniu lub nieprawidłowym wyposażaniu pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej (w 8 zakładach), np. nie wyposażano pracowników zatrudnionych na stanowiskach inseminatorów w gogle, kombinezony ochronne, osłony twarzy i fartuchy, laborantów – w rękawice i okulary ochronne dostosowane do pracy z niebezpiecznymi substancjami lub mieszaninami chemicznymi, pracowników gospodarczych zajmujących się m.in. rozładunkiem i przeładunkiem substancji lub mieszanin chemicznych – w gogle ochronne, maski, kombinezony ochronne lub fartuchy ochronne odporne na działanie substancji chemicznych,

- braku instrukcji prowadzonych procesów technologicznych związanych z zagrożeniami dla zdrowia i życia pracowników (w 8 zakładach), np. procesów związanych z chowem i hodowlą zwierząt,
- dopuszczaniu pracowników do pracy bez badań lub bez aktualnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy (w 7 zakładach, 13 pracowników),
- braku ładu i porządku (w 4 zakładach),
- nieprawidłowym sporządzaniu dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, głównie braku identyfikacji wszystkich zagrożeń (w 4 zakładach) i niezapoznaniu pracowników z dokonaną oceną (w 3 zakładach),
- dopuszczaniu do pracy pracowników bez szkolenia z zakresu bhp (w 3 zakładach); szkoleń wstępnych nie ukończyło 3 pracowników, szkoleń okresowych – 6 pracowników,
- braku szkolenia okresowego pracodawców (w 2 zakładach),
- brak szkolenia okresowego osoby kierującej pracownikami (w jednym zakładzie),
- złym stanie technicznym dróg komunikacyjnych i transportowych (w 3 zakładach),
- nieprawidłowym składowaniu i magazynowaniu preparatów chemicznych oraz materiałów niebezpiecznych (w 3 zakładach).

Prawna ochrona pracy

W każdym zakładzie ujawniono nieprawidłowości z zakresu prawa pracy, głównie:

- nieokreślenie w obwieszczeniu systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy (w 9 zakładach),
- niezgodne z przepisami prowadzenie akt osobowych, w tym niezapoznawanie i nieprzechowywanie w aktach osobowych informacji o warunkach zatrudnienia, wynikających z art. 29 § 3 k.p. (w 9 zakładach),
- nieprawidłowe dzielenie urlopu na części, tzn. udzielano urlopów w taki sposób, że jedna część wypoczynku trwała mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych (w 5 zakładach),
- braki w treści umów o pracę (w 4 zakładach) – brak określenia daty zawarcia umowy, zawieranie umów o pracę na okres próbny dłuższy niż trzy miesiące, nie-

- ustalenie w umowach o pracę zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia,
- niezapewnienie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (w 4 zakładach),
 - nieudzielanie urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo lub udzielanie urlopu po dniu 30 września następnego roku kalendarzowego (w 4 zakładach),
 - niewypłacanie wynagrodzenia/dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (w 2 zakładach),
 - nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy – niewykazywanie pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy (w jednym zakładzie),
 - niezapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy (w jednym zakładzie),
 - zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o co najmniej 11-godzinnym nieprzerwanym odpoczynku dobowym (w jednym zakładzie),
 - zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o co najmniej 35-godzinnym nieprzerwanym odpoczynku tygodniowym (w jednym zakładzie),
 - zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby 8 godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (w jednym zakładzie),
 - niewypłacenie ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej (w jednym zakładzie).

Legalność zatrudnienia

Ujawnione nieprawidłowości polegały na nieterminowym zgłaszaniu pracowników do ubezpieczenia społecznego (w 3 zakładach, 4 pracowników) oraz nieterminowym opłacaniu składek na Fundusz Pracy (w 2 zakładach),

- Po przeprowadzonych kontrolach w ramach realizacji tematu inspektorzy pracy:
- wydali 271 decyzji, w tym 3 decyzje skierowania 9 pracowników do innych prac i 7 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
 - skierowali 104 wnioski zawarte w wystąpieniach i 3 polecenia,

- wobec pięciu osób winnych popełnionych wykroczeń zastosowali grzywny w postaci mandatów karnych, w łącznej wysokości 6500 zł, wobec kolejnych pięciu osób – środki wychowawcze (ostrzeżenia i pouczenia).

Do dnia sporządzenia niniejszej informacji pracodawcy zrealizowali 248 decyzji, 99 wniosków i 3 polecenia.

Naruszenia ujawnione w gospodarstwach rolnych zajmujących się hodowlą lub chowem zwierząt, skontrolowanych w roku 2018, nie były szczególnie rażące, niemniej w każdym zakładzie inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości zarówno z zakresu prawa pracy, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy.

Najwięcej uwag dotyczyło używanych maszyn i urządzeń technicznych, co jest charakterystyczne nie tylko dla gospodarstw hodowlanych, ale dla całej branży rolniczej. Pracodawcy rolnicy nie radzą sobie z zapewnieniem odpowiedniego stanu technicznego eksploatowanych maszyn, gdyż nie są świadomi obowiązujących w tym zakresie przepisów. Część nieprawidłowości wynikała z lekceważenia występujących zagrożeń. W gospodarstwach wciąż eksploatuje się maszyny i urządzenia wprowadzone do obrotu przed 2004 rokiem, które powinny zostać dostosowane do wymagań minimalnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ze względu jednak na znaczną liczbę urządzeń i dużą ich różnorodność jest to dla rolników trudne. Niejednokrotnie dostosowanie maszyny do minimalnych wymagań jest na tyle kosztowne, że rolnicy decydują się na eksploatację jej wbrew obowiązującym przepisom. Wiele maszyn rolniczych używanych jest przez bardzo krótki okres lub też np. raz w roku. Dlatego też wysokie koszty dostosowania ich do minimalnych wymagań trudno jest rolnikom zaakceptować. Duże zróżnicowanie opłacalności produkcji rolniczej powoduje dodatkowo niepewność, czy produkcja przyniesie zysk, czy też stratę. Z tego powodu rolnicy bardzo niechętnie decydują się na inwestowanie w stare maszyny. Często tłumaczą inspektorom pracy, że stare i niedostosowane do minimalnych wymagań maszyny zostały już wycofane z eksploatacji i przeznaczone na złom. W trakcie kolejnej kontroli okazuje się jednak, że nadal są używane. Rolnicy odkładają też przeglądy i naprawy do czasu, kiedy będą mieli na ten cel środki finansowe lub po prostu rezygnują z remontów, tłumacząc inspektorom pracy, że nie będą już tych maszyn potrzebować.

Pracodawcy nie przywiązują wystarczającej wagi do procedur ochrony zdrowia i życia, co po części może wynikać z braku znajomości obowiązujących przepisów,

lecz po części też z lekceważenia tych obowiązków. Często podjęte przez nich działania miały charakter tymczasowy lub pozorny. Można to zaobserwować w analizowanych dokumentacjach oceny ryzyka zawodowego, w których zazwyczaj nie identyfikowano wszystkich zagrożeń. Osoby dokonujące oceny starały się korzystać z już istniejących opracowań, co było powodem nieuwzględniania szeregu zagrożeń faktycznie występujących na ocenianych stanowiskach pracy (poprzez brak indywidualnego podejścia tym zakresie). Niejednokrotnie znaczne zróżnicowanie nazw stanowisk pracy nie wyklucza występowania takich samych zagrożeń i na odwrót – stanowiska pracy nieznacznie różniące się nazwą charakteryzują się zupełnie odmiennymi zagrożeniami. Niezapoznanie pracowników z oceną ryzyka zawodowego wynikało najczęściej z faktu zmiany zajmowanego przez pracownika stanowiska pracy lub przeprowadzenia aktualizacji oceny ryzyka na danym stanowisku.

Pozytywnie należy ocenić niewielką skalę naruszeń w zakresie badań i pomiarów instalacji i urządzeń energetycznych. Z informacji uzyskanych w trakcie kontroli wynika, że ewentualny brak pomiarów jest przyczyną nieuznania przez ubezpieczyciela odszkodowań z tytułu szkód zaistniałych w wyniku pożaru. Z tego powodu rolnicy dbają, by pomiary skuteczności ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznych były okresowo aktualizowane.

Znaczna liczba nieprawidłowości z zakresu prawa pracy świadczy o nieprzykładaniu przez pracodawców należytej wagi do prowadzenia dokumentacji (np. rozkładów, systemów i okresów rozliczeniowych czasu pracy czy akt osobowych). Nieudzielenie pracownikom urlopu wypoczynkowego wynikało najczęściej z chęci dostosowania terminów urlopów do indywidualnych potrzeb pracowników oraz z faktu wykonywania niektórych czynności przez tych samych pracowników ze względu na wymagania dotyczące specjalistycznego przeszkolenia oraz wiedzy i doświadczenia koniecznych dla ich wykonania.

Pracodawcy tłumaczą zaniedbania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ujawnione w trakcie kontroli przede wszystkim:

- trudną sytuacją finansową, zwłaszcza małych gospodarstw, które zatrudniając jednego czy dwóch pracowników, ponoszą duże wydatki na szkolenia bhp, realizację zadań służby bhp, czy okresowe przeglądy instalacji; pracodawcy często nie dysponują wykwalifikowaną kadrą do monitorowania zmian przepisów

i prowadzenia wymaganej dokumentacji i dlatego zmuszeni są zlecać te zadania specjalistom spoza zakładu, co generuje dodatkowe koszty,

- niedostateczną znajomością przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, spowodowaną brakiem czasu na zapoznanie się z nimi,
- częstymi zmianami przepisów, ich niejednoznacznością i problemami z interpretacją,
- zbyt licznymi obowiązkami, które dla wielu małych rodzinnych gospodarstw są przytłaczające i trudne do uniesienia; przedsiębiorcy są przede wszystkim zmuszeni, by walczyć na trudnym rynku hodowlanym i reagować na zmieniające się wymagania popytu i podaży,
- dbałością o eliminację przede wszystkim ryzyka zarażeń dla hodowanych zwierząt.

W ocenie inspektorów pracy główne przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to:

- niedostateczna znajomość przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (w czasie kontroli stwierdzono, że pracodawcy nie znali nowych przepisów rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 4 sierpnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze zwierząt gospodarskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 1692), a także obowiązującego już ponad 20 lat rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 12 stycznia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze ciągników, maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych stosowanych w rolnictwie (Dz. U. Nr 12, poz. 51)),
- dążenie przez przedsiębiorców do minimalizowania wszelkich kosztów prowadzenia działalności gospodarczej,
- brak służby bezpieczeństwa i higieny pracy lub mała skuteczność jej działań,
- nieprzywiązywanie wagi do wymogów określonych w obowiązujących przepisach lub ich lekceważenie (np. obowiązku tworzenia wymaganej dokumentacji, prawidłowej oceny ryzyka zawodowego, przestrzegania terminów okresowych przeglądów urządzeń i instalacji, terminowego kierowania pracowników na badania lekarskie oraz okresowe szkolenia).

Omówione zagadnienie realizowano w ramach tzw. tematu własnego Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie. Celem tematów własnych jest rozpoznanie

skali nieprawidłowości i diagnoza, czy dany obszar powinien być objęty zmasowanymi kontrolami w skali kraju. Ze względu na to, że rolnictwo to drugi po produkcji przemysłowej obszar działalności na Podkarpaciu i występują w nim liczne zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących, do kontroli wybrano właśnie zakłady rolne. Ze względu na skalę ujawnionych w 2018 roku nieprawidłowości kierownictwo PIP podjęło decyzję, że branżę tę należy objąć kontrolami w całej Polsce i zadanie to zostało zaplanowane na rok 2019.

Stwierdzone podczas kontroli przykładowe nieprawidłowości przedstawiają poniższe fotografie.



Niesprawną technicznie drabiną drewnianą (wyłamany szczebel, uzupełniony metalowym prętem oraz liczne uszkodzenia struktury drewna)



Niesprawną technicznie wiertarką stołową typu DEDRA (brak osłony niepracującej części wrzeciona oraz wyłącznika awaryjnego)



Zastawiona przedmiotami rozdzielnia agregatu prądotwórczego



Brak zabezpieczenia otworu podażowego, znajdującego się na wysokości około 3 metrów, przed możliwością upadku pracowników z wysokości



Stalowy piec grzewczy niewyposażony w osłony, które zabezpieczałyby przed możliwością poparzenia pracowników



Brak zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości pracownika doprowadzającego zwierzę do stanowiska pozyskiwania materiału genetycznego



Brak zabezpieczenia przed swobodnym dostępem osób do budynku starej chlewni, grożącego zawaleniem



Wiertarka (nieznanego producenta, bez tabliczki znamionowej) niewyposażona w osłony niepracującej części wrzeciona i wyłącznik awaryjny



Uszkodzone gniazda wtykowe 230 V

10. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp

W 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie prowadzili kontrole w celu oceny stanu przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy, w tym bhp, przez jednostki oświatowe. Czynnościami kontrolnymi objęto jedenaście jednostek, w tym osiem publicznych, dla których organem prowadzącym jest samorząd terytorialny (gminy, starostwa powiatowe i inne) oraz trzy niepubliczne. W trakcie dwóch kontroli badano także skargi.

W skontrolowanych jednostkach oświatowych zatrudnionych było 479 pracowników, w tym 209 kobiet. Ponadto pracę na podstawie umów cywilnoprawnych świadczyło 6 osób.

Skontrolowano:

- sześć zespołów szkół ponadgimnazjalnych łączących: technika i szkoły branżowe pierwszego stopnia o różnych profilach, w których struktury wchodziły również warsztaty szkolne, bądź pracownie zajęć praktycznych oraz licea ogólnokształcące,
- jedno liceum ogólnokształcące,
- jedno niepubliczne gimnazjum,
- jeden zespół szkół niepublicznych, obejmujący szkołę podstawową oraz wygaszane oddziały gimnazjalne,
- jedną szkołę podstawową z wygaszanymi oddziałami gimnazjalnymi,
- jedno niepubliczne przedszkole.

W latach 2016 – 2018 w pięciu skontrolowanych placówkach publicznych zaistniało ogółem siedem wypadków przy pracy, wszystkie zakwalifikowane jako lekkie. Skutki zaistniałych zdarzeń to: skręcenie stawów, naderwanie ścięgien, złamanie palców, uraz oka.

Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w szkołach wykazały, że w żadnej z placówek objętych kontrolą tematyczną nie wystąpiły choroby zawodowe, jak również podejrzenia o takie choroby.

Prawna ochrona pracy

Kontrole placówek oświatowych nie wykazały rażących nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów prawa pracy. Ujawniono jednak następujące naruszenia:

- w jednej szkole doszło do opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za pracę, należnego nauczycielowi,
- w dwóch placówkach oświatowych regulaminy pracy wymagały dostosowania do obowiązujących przepisów,
- w jednej jednostce nieprawidłowo prowadzono ewidencję czasu pracy dla dziesięciu pracowników niebędących nauczycielami (pracodawca ograniczył się do prowadzenia zbiorczych list obecności, w których odnotowywał jedynie fakt obecności pracownika w pracy oraz łączną liczbę godzin pracy),
- w jednej placówce oświatowej nie odnotowywano na bieżąco, w zaprowadzonych kartach ewidencyjnych przydziału, faktu wydania dwóm pracownikom należnej im odzieży roboczej i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku,
- jeden pracodawca odebrał od dwóch pracowników oświadczenia o braku zamiaru korzystania z 14-dniowego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego,
- w jednej szkole podstawowej nie sporządzono dokumentu informującego nauczyciela o przysługującym mu dodatku za wysługę lat oraz o jego wysokości,
- jeden pracodawca nie sporządził informacji o warunkach zatrudnienia wynikającej z art. 29 § 3 kodeksu pracy dla jednego pracownika.

Z analizy wyników kontroli wynika, że ujawnione naruszenia przepisów w zakresie prawnej ochrony pracy dotyczyły zarówno publicznych, jak również niepublicznych jednostek oświatowych.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami nieprawidłowości są przede wszystkim względy organizacyjne (mała obsada kadrowa, prowadzenie spraw finansowo-księgowych przez odrębną jednostkę, np. ZEAS), ale też nieznajomość przepisów kodeksu pracy i zaniedbania obowiązków. W ocenie kontrolujących, z uwagi na charakter działalności statutowej, osoby zarządzające placówkami oświatowymi większą uwagę skupiają na prowadzeniu dokumentacji związanej z działalnością dydaktyczną i wychowawczą danej placówki, niż na prowadzeniu dokumentacji pracowniczej.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Kontrole wykazały przypadki naruszeń przepisów regulujących problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy. Ujawniono:

- dopuszczanie pracowników do pracy bez wymaganych profilaktycznych badań lekarskich oraz przypadki opóźnień w przeprowadzeniu tychże badań (w pięciu placówkach, jedenastu pracowników),
- dopuszczanie pracowników do pracy bez szkoleń wstępnych ogólnych i stanowiskowych, a także okresowych w zakresie bhp oraz przypadki opóźnień w ich przeprowadzaniu (w czterech placówkach, piętnastu pracowników),
- niezapoznanie z dokumentacją oceny ryzyka zawodowego wiążącego się z wykonywaniem pracy na danym stanowisku (w jednej placówce, piętnastu pracowników),
- brak lub nieaktualną ocenę ryzyka zawodowego (w dwóch placówkach),
- brak oznakowania lub wygradzenia miejsc niebezpiecznych – niezabezpieczenie powierzchni szklanych narażonych na uszkodzenie, niezabezpieczenie okien na klatkach schodowych, znajdujących się niżej niż 0,5 m od poziomu podłogi, brak poręczy przyściennej w klatce schodowej prowadzącej do pomieszczeń szatni, brak pokrywki studzienki odpływowej w pomieszczeniu kotłowni (w czterech placówkach),
- zły stan techniczny powierzchni podłogi w korytarzu szkolnym oraz schodów wewnętrznych, który spowodowany ubytkami w płytkach podłogowych (w jednej placówce),
- niewłaściwe wyposażenie i stan techniczny pomieszczeń higienicznosanitarnych – niezapewnienie szafek ubraniowych dla pracowników obsługi, niedrożność krat wentylacyjnych, brak klosza osłonowego lampy oświetleniowej, brak ładu i porządku (składowanie zbędnych przedmiotów) (w dwóch placówkach),
- użytkowanie maszyn i urządzeń technicznych w niewłaściwym stanie technicznym – niespełnianie wymagań minimalnych m.in. przez wiertarki słupowe i szlifierki dwutarczowe (brak osłon i wyłączników awaryjnych) (w sześciu placówkach ponadgimnazjalnych łączących m.in. technika i szkoły branżowe pierwszego stopnia o różnych profilach, w których struktury wchodziły również warsztaty szkolne, bądź pracownie zajęć praktycznych),

- niewłaściwą eksploatację urządzeń i instalacji energetycznych (brak zabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów zasilających zestaw komputerowy w pracowni komputerowej, brak zabezpieczenia ściennych rozdzielnic elektrycznych w korytarzach i warsztatach szkolnych, brak pokręteł odłączników 400V w warsztatach szkolnych, brak aktualnych pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej) (w dwóch placówkach),
- niewydanie pracownikom obsługi oraz nauczycielom praktycznej nauki zawodu odzieży roboczej, rękawic ochronnych chroniących przed czynnikami chemicznymi oraz okularów ochronnych (w dwóch placówkach, jedenastu pracowników),
- brak aktualizacji wewnętrznych norm przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej (w dwóch placówkach),
- brak instrukcji bhp obsługi maszyn i urządzeń oraz stosowanych procesów technologicznych (brak instrukcji bhp przy obsłudze sprzętu komputerowego oraz magazynowania towarów w pracowni piekarniczo-cukierniczej, brak instrukcji bhp dotyczącej stosowanych procesów i prac wykonywanych przy użyciu urządzeń i elektronarzędzi) (w pięciu placówkach),
- niewłaściwa organizacja pierwszej pomocy (brak apteczki, instrukcji udzielania pierwszej pomocy, wykazu pracowników przeszkolonych w udzielaniu pierwszej pomocy) (w sześciu placówkach).

Naruszenia przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wystąpiły w obu typach jednostek oświatowych, z tym, że większa skala naruszeń, szczególnie dotyczących stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy, wystąpiła w placówkach publicznych.

Z wyjaśnień udzielanych kontrolującym przez dyrektorów placówek oświatowych wynika, że jedną z przyczyn stwierdzanych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy jest niedostateczna ilość środków finansowych przyznawana szkołom przez samorządy terytorialne. W takich przypadkach ewentualne remonty szkół odbywają się sukcesywnie, począwszy od prac najbardziej pilnych, np. remont dachu, wymiana stolarki okiennej itp. Zdaniem inspektorów pracy przyczyną naruszeń jest jednak mała dbałość o stan bhp, bądź lekceważący stosunek do tych obowiązków (niezorganizowanie pierwszej pomocy, niezabezpieczenie przewodów zasilających urządzenia przed uszkodzeniami mechanicznymi). Do naruszeń

przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dochodziło również z powodów organizacyjnych. Sprawy finansowe i kadrowe części skontrolowanych placówek prowadzą gminne zespoły obsługujące szkoły. Jednostki te niejednokrotnie prowadzą i przechowują akta osobowe pracowników, w tym dokumentację ze szkoleń bhp oraz badań lekarskich. Zdarzało się, że dyrektor szkoły, nie mając stałego dostępu do akt osobowych, nie zapewnił terminowych szkoleń bhp i badań lekarskich. Ponadto najczęstszą przyczyną nieterminowego przeprowadzenia szkoleń okresowych w zakresie bhp było wyczekiwanie, aż zbierze się grupa uczestników szkolenia z większej liczby szkół podległych danej gminie. Trudności organizacyjne dotyczą również szkoleń wstępnych w zakresie bhp. Nowo zatrudnieni nauczyciele rozpoczynają pracę zwykle w pierwszym dniu roku szkolnego, w którym odbywa się uroczyste rozpoczęcie roku szkolnego z udziałem nauczycieli. Trudno jest w tym przypadku zorganizować szkolenie wstępne przed dopuszczeniem pracownika do pracy, natomiast przeszkolenie nauczyciela w dniach poprzedzających dzień rozpoczęcia pracy narusza przepis zawarty w art. 237³ § 3 kodeksu pracy, zgodnie z którym szkolenia w zakresie bhp odbywają się w czasie pracy pracownika.

Kolejną przyczyną stwierdzanych nieprawidłowości była mała znajomość przepisów. Przykładowo, dyrekcja jednej ze szkół nie miała świadomości, że szkoleniom w zakresie bhp oraz badaniom lekarskim należy również poddać zleceniobiorców. Nie był też znany obowiązek opracowania spisu stosowanych substancji niebezpiecznych, zapewnienia kart charakterystyki stosowanych mieszanin chemicznych i zapoznania z nimi pracowników, a także uwzględnienia w wewnętrznych zasadach przydziału środków ochrony indywidualnej okularów ochronnych oraz rękawic ochronnych dla pracowników stosujących chemikalia do mycia i dezynfekcji.

W następstwie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 78 decyzji, skierowali 19 wniosków, a wobec trzech pracodawców zastosowali środki wychowawcze w związku ze stwierdzeniem czterech wykroczeń przeciwko prawom pracownika (wszystkie z art. 283 kodeksu pracy).

Wszystkie środki prawne zostały zrealizowane.

Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy skierowali pisma do innych organów, powiadamiające o stwierdzonych nieprawidłowościach, celem podjęcia działań zgodnie z ich właściwością rzeczową. Zawiadomiono wójta gminy, organ nadzoru

pedagogicznego oraz nadzór budowlany o złym stanie technicznym ogrodzeń wokół szkoły i przedszkola oraz o braku aktualnego przeglądu obiektów budowlanych.

Kontrole wykazały, że nie wystąpiły naruszenia przepisów wprowadzających zmiany do Karty Nauczyciela, m.in. w związku z wdrażaniem reformy oświaty, np. w zakresie przeniesienia nauczyciela na inne stanowisko lub do innej placówki oświatowej, zatrudniania nauczycieli na podstawie umów cywilnoprawnych, udzielania nauczycielom urlopów wypoczynkowych oraz urlopów dla poratowania zdrowia. Nie stwierdzono również przypadków obejść przepisów w powyższym zakresie.

Należy zwrócić uwagę, że w placówkach niepublicznych nie stwierdzono przypadków zatrudniania nauczycieli na podstawie umów cywilnoprawnych wbrew wymogom art. 10 a Karty Nauczyciela, który stanowi, że w przedszkolach i innych formach wychowania przedszkolnego, szkołach i placówkach, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 2, nauczycieli zatrudnia się na podstawie umowy o pracę, zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Zatrudnianie nauczycieli w tego typu placówkach w oparciu o umowy zlecenia – przed datą 1.09.2018 r. - wynikało między innymi z potrzeby zatrudniania terapeutów, specjalistów w nieznacznym wymiarze godzin tygodniowo, co powodowało, że sami nauczyciele często nie byli zainteresowani inną formą zatrudnienia niż umowa zlecenie. Mimo że kontrole tematyczne nie wykazały nieprawidłowości w powyższym zakresie, brzmienie przepisu art. 10 a Karty Nauczyciela budzi wątpliwości wśród pracodawców i nauczycieli, czy wyłączenie możliwości zatrudnienia nauczyciela na podstawie umów cywilnoprawnych dotyczy jedynie nauczyciela realizującego podstawę programową, np. nauczyciela języka polskiego, matematyki, czy również np. logopedy i terapeuty. Pojawiły się interpretacje wskazujące, iż nauczyciel realizujący program nauczania uwzględniający podstawę programową, zadania te może realizować tylko i wyłącznie w ramach stosunku pracy. Jeżeli natomiast szkoła organizuje inne zajęcia (nieobowiązkowe), to ich realizacja może być powierzona na podstawie umów cywilnoprawnych. W ocenie inspektorów pracy brzmienie art. 10 a Karty Nauczyciela, który wszedł w życie z dniem 1.09.2018 r., nie wskazuje, aby intencją ustawodawcy było dokonywanie tego typu rozróżnień.

W ocenie inspektorów pracy odciążeniem dla szkół publicznych byłoby takie skonstruowanie przepisów, aby ciężar wykonania decyzji wydawanych przez organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, wiążących się z dużymi nakładami finanso-

wymi, spoczywał na samorządach terytorialnych. Należałoby rozważyć przyjęcie takich rozwiązań prawnych, aby adresatem decyzji nakazowych była gmina, jako jednostka decydująca o sprawach finansowych podległych szkół. W obecnym stanie prawnym szkoła, której dotyczy nakaz inspektora pracy, zobowiązana jest do jego wykonania, nie mając bezpośredniego wpływu na ilość środków finansowych, jakie pozyska od samorządu.

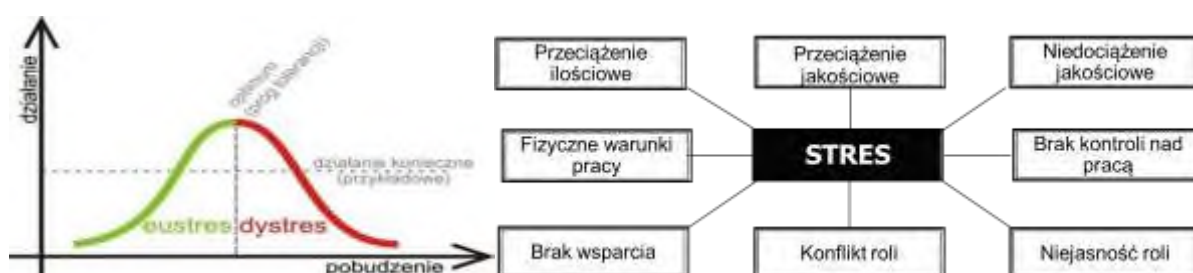
V. PREWENCJA I PROMOCJA OCHRONY PRACY

Pozakontrolne formy nadzoru nad warunkami pracy to bardzo ważny obszar działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Realizowany jest przy współdziałaniu partnerów społecznych (związków zawodowych, organizacji pracodawców), samorządów lokalnych i organizacji społecznych. Zadania prewencyjne wspierają tych pracodawców, którzy są zainteresowani uzyskaniem trwałej poprawy stanu bezpieczeństwa pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy w ramach działań promocyjno-prewencyjnych:

- realizuje kampanie i programy popularyzujące kulturę bezpieczeństwa pracy,
- promuje ochronę pracy przy wykorzystaniu przykładów dobrych praktyk i wyników analizy wypadków przy pracy,
- upowszechnia wiedzę z zakresu ochrony pracy we współpracy z partnerami społecznymi, mediami oraz przy wykorzystaniu Internetu.

Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”



Celem programu było przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych (mobbingu, dyskryminacji, molestowania, agresji i przemocy), a także ograniczenie poziomu stresu w miejscu pracy.

Do programu w 2018 r. przystąpiło pięciu pracodawców. Jako główny powód uczestnictwa w programie podawali fakt, że sami zauważają problem wzrostu ponadnormatywnego stresu w pracy, na co wpływają zmieniające się warunki organizacyjne, wzrost liczby zadań i krótki czas ich realizacji z jednoczesnym podniesieniem wymagań. Chcieli sprawdzić, czy problem stresu w pracy występuje w ich firmach i jakie są jego główne przyczyny.

Pracodawcy biorący udział w programie podpisali kartę zgłoszenia, następnie inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenia oraz badanie stresogenności cech pracy za pomocą Skali Ryzyka Psychospołecznego SRP, opracowanej przez CIOP PIB w Warszawie. Po zakończeniu szkoleń anonimowe ankiety z badania stresogenności zostały przekazane do Głównego Inspektoratu Pracy. Kolejny krok to sporządzenie przez psychologa raportu końcowego, który zostanie następnie przekazany pracodawcom w celu podjęcia działań zmierzających do ograniczenia lub wyeliminowania ewentualnych negatywnych zjawisk lub tendencji ujawnionych w danym zakładzie pracy.

Uczestnictwo w programie, raport oraz wszystkie materiały przekazywane pracownikom podczas szkoleń są bezpłatne.

W 2018 r. branżą, do której skierowano program, było szkolnictwo. Problemy zgłaszane przez nauczycieli niejako odzwierciedlały problemy współczesnej oświaty i wychowania. Generalnie pracownicy podczas dyskusji potwierdzali, że zjawisko ponadnormatywnego stresu występuje i zdecydowanie wzrasta. Większość uczestników szkoleń wskazywała jako główne stresory: brak wystarczającej liczby pracowników, brak czasu do wykonania pracy, biurokrację oraz ciągłe kontrole sposobu i jakości wykonywania pracy.

W 2018 roku w związku z otrzymaniem raportów końcowych zorganizowano pięć spotkań z pracodawcami, którzy brali udział w programie w latach ubiegłych. Podczas spotkań zwrócono uwagę na niektóre aspekty zagrożeń psychospołecznych. Pracodawcy podkreślali pozytywne aspekty uczestnictwa w programie i poinformowali, że po dokładnym zapoznaniu się z raportem podejmą dalsze czynności zgodnie z zaleceniami.

Jako przykład dobrych praktyk zastosowanych przez dwa zakłady, które uczestniczyły w programie w latach poprzednich i otrzymały raporty w 2018 r., można podać zorganizowanie spotkań z pracownikami, w tym z kierownikami jednostek organizacyjnych. Uczestnikom przedstawiono wyniki przeprowadzonych badań. Kierownicy

zobowiązali się do regularnego omawiania z podległymi pracownikami problemów na tle stresu związanego z wykonywanymi obowiązkami.

Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”



Cele programu to podniesienie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów, popularyzacja problematyki zawierania umów cywilnoprawnych oraz umów terminowych, a także legalności zatrudnienia, również w aspekcie podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej.

Program jest realizowany we współpracy z kuratoriami oświaty i zainteresowanymi szkołami ponadgimnazjalnymi, samorządami oraz partnerami społecznymi. Do skorzystania z wiedzy i doświadczeń Inspekcji Pracy zapraszane są również uczelnie wyższe i ochotnicze hufce pracy. Dyrekcje szkół oraz nauczyciele prowadzący lekcje w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa” korzystają z możliwości wnioskowania o przeprowadzenie zajęć przez inspektorów pracy i innych pracowników PIP. Na podobnych zasadach odbywa się realizacja programu w środowisku studenckim.

Program realizowany jest w formie wykładów, prelekcji i seminariów i od lat cieszy się dużą popularnością, o czym świadczy stałe zainteresowanie szkół. W roku szkolnym 2017/2018 programem objętych zostało ponad 6 tysięcy uczniów.

W dniu 28 września 2018 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie odbyło się szkolenie dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych z terenu województwa podkarpackiego, przystępujących do programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” w roku szkolnym 2018/2019. W szkoleniu wzięło udział 80 nauczycieli. Każdy z nich otrzymał podręcznik „Kultura bezpieczeństwa”, płytę CD i wydawnictwa niezbędne przy realizacji programu. Przedstawiciel Wydziału Edukacji Urzędu Miasta Rzeszowa przekazał ważne dla nauczycieli informacje nt. zmian w Karcie Nauczyciela w 2018 r., w tym m.in. w zakresie podstaw zatrudnienia, urlopu dla poratowania zdrowia i nowych zasad oceny pracy.

Pracownicy sekcji prewencji i promocji Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie realizując omawiany program, przeprowadzili szereg zajęć dla młodzieży szkół ponadgimnazjalnych i studentów, m.in. w Zespołach Szkół w Dębicy i w Ropczycach, Zespole Szkół Budowlanych w Jaśle, Zespole Szkół Zawodowych w Stalowej Woli, Zespole Szkół Technicznych w Jaśle i Leżajsku, Zespole Szkół Energetycznych w Rzeszowie, w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Krośnie i w Sanoku, a także na Uniwersytecie Rzeszowskim. Przedstawiciele OIP w Rzeszowie uczestniczyli także w Targach Edukacji i Pracy, organizowanych przez Państwową Wyższą Szkołę Zawodową w Krośnie i w Sanoku, Podkarpacką Wojewódzką Komendę OHP w Rzeszowie oraz Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Rzeszowie. Na stoiskach udostępniono szereg materiałów wydanych nakładem PIP, w postaci poradników, broszur i informatorów.

Dla szkół uczestniczących w programie zorganizowano konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”. Szkoły bardzo chętnie ponownie przystąpiły do konkursu w roku szkolnym 2018/2019. Do obecnej edycji zgłosiły się już szkoły ponadgimnazjalne. Z informacji przesłanych przez szkoły do połowy stycznia 2019 r. wynika, iż w etapie szkolnym uczestniczyło w sumie 570 uczniów. Nauczyciele mogli liczyć na pomoc ze strony pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w realizacji konkursu na etapie szkolnym. W marcu 2019 r. zaplanowano przeprowadzenie etapu regionalnego konkursu.

Z roku na rok liczba zgłoszonych szkół jest coraz większa. Pogadanki na temat praw i obowiązków pracowników, przeplatane przykładami i zdjęciami wziętymi

z wieloletniej praktyki inspektorskiej i działalności poradniczej w sposób szczególnie przemawiają do młodych ludzi.

Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”

Program prewencyjny adresowany jest przede wszystkim do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstw reprezentujących branże o podwyższonym wskaźniku wypadkowości, w tym z sektora budowlanego oraz pracodawców wykorzystujących w swojej działalności maszyny. Jego celem jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w małych zakładach pracy, a podstawowym założeniem – wsparcie merytoryczne zainteresowanych pracodawców w działaniach mających na celu podniesienie standardów bezpieczeństwa pracy, ograniczanie zagrożeń występujących w procesach pracy, zapobieganie wypadkom przy pracy i eliminowanie ich powtarzalności na podstawie analizy przyczyn wypadków.

Wytypowanych pracodawców zaproszono do udziału w szkoleniu, informując jednocześnie o możliwości przystąpienia do programu prewencyjnego. Szkolenie obejmowało m.in. zagadnienia dotyczące metodyki ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a w szczególności formułowania wniosków profilaktycznych oraz oceny ryzyka zawodowego jako narzędzia prewencji wypadkowej. W szkoleniu wzięły udział 52 osoby reprezentujące 42 zakłady. Z tej grupy 37 pracodawców zadeklarowało udział w programie.

Uczestnicy programu mogli skorzystać z konsultacji i porad inspektorów pracy zorganizowanych w formie warsztatów. Następnie posługując się otrzymanymi podczas szkolenia materiałami pomocniczymi, dokonali ponownej analizy okoliczności i przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy oraz weryfikacji dokumentów oceny ryzyka zawodowego pod kątem tych zdarzeń, co pozwoliło na skorygowanie wniosków i środków profilaktycznych, niezbędnych do zastosowania w celu uniknięcia podobnych zdarzeń w przyszłości.

Do przeprowadzenia kontroli sprawdzających wytypowano 17 przedsiębiorstw. Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy uznali, że 11 pracodawców w wyniku samokontroli ograniczyło występujące zagrożenia wypadkowe.

Program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP” – mikroprzedsiębiorstwa różnych branż

Cel programu to poprawa praworządności w stosunkach pracy oraz poprawa warunków pracy w małych zakładach pracy, zatrudniających maksymalnie do 20 pracowników. Realizowany był przede wszystkim poprzez szkolenie pracodawców, a następnie samokontrolę, której uczestnicy programu dokonywali na podstawie otrzymanych materiałów edukacyjnych.

W 2018 r. zaproszenie do uczestnictwa w programie skierowano do 155 pracodawców prowadzących zakłady produkcyjne, handlowe i usługowe. Do udziału w programie zachęcali inspektorzy pracy bezpośrednio w zakładach, informacja o programie została również zamieszczona na stronie internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie, a także przekazana Izbie Rzemieśniczej w Rzeszowie w celu rozpropagowania wśród pracodawców. Dla pracodawców, którzy wyrazili chęć przystąpienia do programu, zostało zorganizowane szkolenie, podczas którego przedstawiono ideę programu opartą na zasadzie samokontroli. Następnie inspektorzy pracy zapoznali uczestników z przepisami z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym m. in. z zagadnieniami dotyczącymi zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, legalności zatrudnienia, przepisów o czasie pracy, wynagrodzeń za pracę oraz urlopów wypoczynkowych. Omówili także tematykę dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. profilaktyczne badania lekarskie, szkolenia bhp, czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe oraz ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. W przypadku np. firm budowlanych przedmiotem szkolenia były dodatkowe zagadnienia wynikające ze specyfiki branży. W szkoleniu wzięło udział 64 pracodawców, z których 56 zadeklarowało udział w programie. Przeprowadzili oni w swoich zakładach samokontrolę warunków pracy. Następnie odbyły się wizyty kontrolne inspektorów pracy, których

celem była ocena podjętych działań dostosowawczych. Program z wynikiem pozytywnym ukończyło 41 pracodawców.

W dniu 16 listopada 2018 r. w reprezentacyjnej Sali Sejmiku Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego w Rzeszowie odbyło się uroczyste podsumowanie działalności prewencyjnej oraz konkursów prowadzonych przez OIP w Rzeszowie w 2018 r. Laureatom programu prewencyjnego wręczono Dyplomy PIP. W uroczystości wzięli udział m.in. Główny Inspektor Pracy, Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Rzeszowie ds. Prawno-Organizacyjnych oraz przedstawiciele organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, władz samorządowych, organizacji pracodawców, związków zawodowych, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby, a także regionalne i lokalne media.

Program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP” – zakłady usług leśnych

Programu miał charakter edukacyjny. Jego celem było ograniczenie zagrożeń wypadkowych i popularyzacja wiedzy na temat bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach usług leśnych.

Chcąc zachęcić pracodawców do udziału w programie, zamieszczono na stronie internetowej OIP informację o tematyce i planowanym terminie szkolenia specjalistycznego dla pracodawców wykonujących usługi z zakresu gospodarki leśnej. Do wybranych 69 pracodawców wystosowano pisemne zaproszenia do udziału w szkoleniu. Odbyło się ono w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie i wzięło w nim udział 33 pracodawców. Inspektorzy pracy zapoznali ich z przepisami z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym m. in. dotyczącymi umów o pracę, umów cywilnoprawnych, czasu pracy, wynagrodzeń za pracę, urlopów wypoczynkowych oraz sposobów rozwiązywania umów o pracę. Omówili także podstawowe zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz szczegółowe wymagania bhp podczas wykonywania prac z zakresu gospodarki leśnej, w szczególności związane z pozyskiwaniem i zrywką drewna, zwracając uwagę na problematykę szczególnego traktowania pracowników nowo przyjętych, z uwagi na fakt, że oni najczęściej ulegają wypadkom przy pracy.

W szkoleniu wzięły udział inspektor Urzędu Dozoru Technicznego w Rzeszowie, który omówił problematykę eksploatacji urządzeń transportu bliskiego. Przedstawiono także statystykę wypadków przy pracy, omówiono przykładowe okoliczności i przyczyny wypadków, dokonano prezentacji sprzętu roboczego oraz środków ochrony indywidualnej stosowanych podczas ścińki drzew. Uczestnicy uzyskali wiedzę z zakresu badań lekarskich, szkoleń bhp, czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych i oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. Wszystkim przekazano materiały edukacyjno-szkoleniowe wydane nakładem PIP.

Działania prewencyjno–promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Cel program to dążenie do upowszechniania zasad bezpieczeństwa pracy w rolnictwie poprzez:

- *podnoszenie poziomu wiedzy rolników oraz członków ich rodzin w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych,*
- *propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród społeczności wiejskiej podczas organizowanych szkoleń i spotkań,*
- *kreowanie właściwych postaw i nawyków u dzieci i młodzieży wiejskiej oraz uświadamianie ich na problem skali niebezpieczeństw związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwach rolnych oraz zagrożeń związanych z przebywaniem i zabawą na obszarach wiejskich,*
- *współpraca na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie z partnerami i podmiotami upowszechniającymi zasady bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, w tym m.in. z jednostkami terenowymi KRUS, ośrodkami doradztwa rolniczego, organami administracji państwowej, samorządami terytorialnymi, zawodowymi i gospodarczymi, szkołami oraz innymi podmiotami.*

Współpraca z jednostkami działającymi na rzecz rolnictwa indywidualnego

Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie wielokrotnie spotykali się z kierownictwami następujących instytucji: Kasy Rolniczego Ubezpiecze-

nia Społecznego w Rzeszowie, Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa Podkarpacki Oddział Regionalny w Rzeszowie, Podkarpackiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Boguchwale i Podkarpackiej Izby Rolniczej w Trzebownisku. Omawiano wspólne działania podejmowane w ramach realizacji zadań prewencyjnych, analizowano wypadki w gospodarstwach indywidualnych, organizowano konkursy i olimpiady.

Wizytacje

W okresach nasilonych prac polowych przeprowadzono 123 wizytacje, w tym 59 wizytacji prac żniwnych, 6 wizytacji prac wiosennych, 14 wizytacji prac jesiennych i 44 wizytacje gospodarstw indywidualnych. W trakcie spotkań informowano rolników o stwierdzonych nieprawidłowościach, rozdawano ulotki i broszury.

Przeprowadzono także 75 wizytacji związanych z konkursem „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”.

Spotkania i szkolenia dla rolników

Wspólnie z przedstawicielami Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego przeprowadzono 16 szkoleń dla 252 rolników. Przedstawiono prezentacje multimedialne dotyczące zagrożeń zarówno występujących w gospodarstwach rolnych, jak i związanych z prowadzeniem prac polowych.

Spotkania i szkolenia dla dzieci i młodzieży

W ramach akcji „Bezpieczne Lato” w lipcu i sierpniu 2018 r. zorganizowano, wraz z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, dwa spotkania z dziećmi i młodzieżą ze środowisk wiejskich w Ośrodku Wypoczynku i Rehabilitacji KRUS w Iwoniczu Zdroju oraz jedno spotkanie z dziećmi odpoczywającymi na kolonii w Ośrodku Caritas Diecezji Rzeszowskiej w Myczkowcach. Podczas ww. spotkań zostały wygłoszone prelekcje na temat bezpieczeństwa pracy na wsi, których wysłuchało 390 uczniów i 39 opiekunów. Po każdej pogadance przeprowadzono konkursy, w których brali udział obozowicze.

W 2018 r. przeprowadzono sześć szkoleń dla 288 uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych. Ich celem było przygotowanie dzieci do identyfikowania zagrożeń wypadkowych występujących przy poszczególnych pracach rolniczych. Wskazanie dzieciom najprostszymi sposobami eliminacji niebezpieczeństw występujących w gospodarstwach rolnych i zapoznanie ich z wykazami prac wzbronionych i niedozwolonych

dla dzieci i młodzieży może wpłynąć na podniesienie poziomu bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych. W trakcie spotkań wyświetlano prezentacje i filmy poświęcone tej tematyce oraz rozdawano ulotki i plakaty dotyczące omawianych problemów.

Konkursy poświęcone zagadnieniom bhp w rolnictwie

W dniu 23 listopada 2018 roku odbył się finał wojewódzkiego konkursu "Olimpiada wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie indywidualnym" dla uczniów szkół rolniczych z terenu województwa podkarpackiego. Laureaci zostali wyłonieni z ponad 350 uczestników eliminacji szkolnych. Do etapu wojewódzkiego konkursu przystąpiło 16 uczniów z 16 szkół rolniczych Podkarpacia.

Dużym zainteresowaniem uczniów cieszył się tegoroczny wojewódzki konkurs plastyczny dla dzieci „Bezpiecznie na wsi mamy – upadkom zapobiegamy”. Do konkursu wpłynęło 2.038 prac plastycznych z 279 szkół podstawowych z terenu województwa podkarpackiego. W kolejnym konkursie zorganizowanym 27 listopada 2018 r. pn.: „Bezpieczeństwo i higiena pracy w gospodarstwie rolnym” wzięło udział 23 uczniów z 23 szkół podstawowych.

W dniach 5 lipca i 17 października 2018 r. odbyły się w gminach Łańcut i Borowa podsumowania konkursów „Piękna i bezpieczna zagroda”. Laureatom wręczono nagrody, które ufundował między innymi Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie.

W 2018 roku przeprowadzano również konkursy dla rolników i dzieci na stoiskach organizowanych podczas imprez plenerowych, takich jak: Jesienna Giełda Ogrodnicza w Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Boguchwale, Festiwal Kwiatów w Albigowej i Parafiada w Rzeszowie. Wszystkie konkursy zakończyły się podsumowaniem wyników, wyłonieniem laureatów i wręczeniem nagród. Nagrody dla laureatów konkursów ufundował między innymi OIP w Rzeszowie.

Stoiska i punkty informacyjne na wystawach rolniczych

W czerwcu 2018 roku pracownicy sekcji prewencji promocji uczestniczyli w „Dniach Otwartych Drzwi – Boguchwała 2018”, połączonych z XX Regionalną Wystawą Zwierząt Hodowlanych, a w październiku – w imprezie plenerowej „Jesienna Giełda Ogrodnicza” w Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Boguchwale. Na stoiskach informacyjno-promocyjnych udzielano porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie.

Program informacyjno-edukacyjny „Budowa ST0P wypadkom”

Celem programu jest zwiększenie świadomości i wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców prowadzących firmy branży budowlanej, a także ograniczenie poziomu zagrożeń wypadkowych, w szczególności w małych przedsiębiorstwach.

W celu realizacji programu nawiązano współpracę m.in. z przedsiębiorstwami będącymi sygnatariuszami ogólnopolskiego „Porozumienia dla bezpieczeństwa w budownictwie”, działającymi na terenie województwa podkarpackiego, oraz Podkarpacką Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa. W ramach organizowanego corocznie „Tygodnia bezpieczeństwa”, który jest wspólnym przedsięwzięciem Państwowej Inspekcji Pracy oraz firm budowlanych – sygnatariuszy Porozumienia, zostały przeprowadzone trzy szkolenia dla przedstawicieli generalnych wykonawców oraz podwykonawców uczestniczących w realizacji inwestycji prowadzonych przez sygnatariuszy porozumienia. Podczas spotkań inspektor pracy omawiał m.in. zagrożenia wypadkowe występujące podczas wykonywania poszczególnych rodzajów robót na budowach i metody ich ograniczania, a także nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy najczęściej stwierdzane podczas kontroli robót budowlanych.

W dniu 16 października 2018 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie odbyło się szkolenie pracodawców prowadzących przedsiębiorstwa budowlane. Na szkolenie zaproszono przede wszystkim przedstawicieli małych firm. Tematem szkolenia były m.in. następujące zagadnienia: wybrane aspekty bezpieczeństwa pracy podczas wykonywania robót budowlanych, przygotowanie osób do pracy, w tym wymagane uprawnienia kwalifikacyjne w świetle aktualnie obowiązujących przepisów bhp, eksploatacja urządzeń technicznych oraz wybrane zagadnienia prawa pracy, w tym dotyczące legalności zatrudnienia. Uczestnicy szkolenia mieli możliwość skorzystania z konsultacji z inspektorami pracy oraz przedstawicielem Urzędu Dozoru Technicznego.

W dniu 16 listopada 2018 r. w Urzędzie Marszałkowskim w Rzeszowie odbyła się wspomniana już wcześniej uroczysta gala, podczas której wręczono także nagrody honorowe laureatom konkursu „Buduj bezpiecznie”.

Kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuję legalnie”

Materiały dla pracodawców - infografika



41



„Pracuję legalnie!” to ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna z obszaru legalności zatrudnienia, która realizowana jest w latach 2017 – 2019. Jej zadaniem jest podniesienie świadomości pracodawców i pracowników z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Kampania kierowana jest do pracodawców i pracowników polskich oraz obywateli państw spoza UE, a w szczególności obywateli Ukrainy, pracujących lub planujących zatrudnienie na terenie RP. Partnerami kampanii są: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Pracodawcy RP, Konfederacja Lewiatan, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Związek Rzemiosła Polskiego, NSZZ Solidarność oraz Stowarzyszenie Interwencji Prawnej.

W 2018 r. przeprowadzono 17 szkoleń, seminariów, konferencji i spotkań, w których łącznie uczestniczyło prawie 1000 osób (pracodawców, przedsiębiorców, pracowników, przedstawicieli zakładowych i ponadzakładowych struktur związkowych oraz organizacji pracodawców). Przykładowo, honorowy patronat nad IV Podkarpacką Konferencją Prawa Pracy pod hasłem „Pracuję legalnie” objął Marszałek Województwa Podkarpackiego. Prelegentami byli specjaliści z Państwowej Inspekcji Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Bieszczadzkiego Oddziału Straży Granicznej, Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Powiatowego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego w Rzeszo-

wie. Konferencja była skierowana do pracodawców, w tym agencji zatrudnienia, i pracowników polskich oraz obywateli państw spoza UE, a w szczególności obywateli Ukrainy. Słuchacze dowiedzieli się między innymi o korzyściach związanych z wykonywaniem pracy legalnej, ryzyku zatrudnienia w „szarej strefie” w kontekście ubezpieczeń społecznych, nowych procedurach dotyczących zatrudnienia cudzoziemców, obowiązkach agencji zatrudnienia w świetle zmian obowiązujących przepisów oraz bezpiecznych wyjazdach do pracy za granicę. Uczestnicy mieli możliwość rozmowy z prelegentami, dzięki czemu mogli dowiedzieć się więcej na temat nurtujących ich zagadnień. Mogli także skorzystać z bezpłatnych wydawnictw, które zostały udostępnione na stoiskach przez poszczególne instytucje.

W dniu 7 czerwca 2018 roku przy współudziale Urzędu Gminy w Solinie zorganizowano w Polańczyku szkolenie dedykowane głównie pracodawcom i ich przedstawicielom działającym w Bieszczadach, sezonowo zatrudniającym i powierzającym pracę, w tym cudzoziemcom. Do współpracy w przedsięwzięciu zaproszono przedstawicieli Straży Granicznej oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Jarosławiu. Inspektorzy pracy wygłosili prelekcje nt. „Inspektor pracy jako organ uprawniony do kontroli w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia” oraz „Prawa i obowiązki przedsiębiorców i pracodawców powierzających prace zarobkowe w świetle obowiązujących przepisów. W szkoleniu udział wzięło około 60 osób reprezentujących 47 podmiotów działających na terenie powiatu leskiego i bieszczadzkiego. Uczestnicy w trakcie szkolenia mogli skorzystać z poradnictwa w zakresie prawa pracy, jak też zapoznać się z wydawnictwami Państwowej Inspekcji Pracy o tematyce prawa pracy i legalności zatrudnienia.

Rok 2018 był drugim rokiem realizacji tej kampanii i ponownie cieszyła się ona dużym zainteresowaniem. Pracodawcy chętnie uczestniczyli w spotkaniach i szkoleniach, na których poruszane były zagadnienia związane z legalną pracą, gdyż często dopiero na nich dowiadawali się o konsekwencjach wiążących się z zatrudnianiem osób do wykonywania pracy na czarno.

Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”



Celem tego rodzaju działań jest zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym pracownika, poprzez:

- *szkolenia pracodawców, przedsiębiorców, osób samozatrudniających się w sektorze transportowym w zakresie wymagań określonych dla kierowców oraz przyczyn wypadków przy pracy, będących skutkiem naruszenia przepisów o czasie pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn związanych z błędami organizacyjnymi i ludzkimi,*
- *współpracę z partnerami społecznymi, organami nadzoru, instytucjami i organizacjami upowszechniającymi problematykę bezpieczeństwa na drogach.*

W dniu 25 października 2018 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie odbyło się szkolenie „Czas pracy kierowców” dla pracodawców i ich przedstawicieli z branży transportowej, w którym udział wzięło 48 uczestników. Podczas spotkania inspektorzy pracy przedstawili założenia działań prewencyjnych podejmowanych w celu zapobiegania wypadkom komunikacyjnym, zwrócili także uwagę na aspekty legalności zatrudnienia pracowników w firmach transportowych oraz przede wszystkim przedstawili zagadnienia dotyczące czasu pracy kierowców i bezpieczeństwa przewozów drogowych. Kolejnym prelegentem był specjalista z Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego w Rzeszowie, który mówił o manipulacji i nieprawidłowym użytkowaniu urządzeń rejestrujących czas pracy, jak również o konsekwencjach naruszeń nowych przepisów. Ponadto prelekcję na temat „Wypadki i zdarzenia

drogowe – przyczyny i okoliczności” wygłosiła funkcjonariuszka z Wydziału Ruchu Drogowego Komendy Miejskiej Policji w Rzeszowie.

Przedstawiciele pracodawców aktywnie uczestniczyli w spotkaniu, zadając liczne pytania odnośnie poruszanych zagadnień. Uczestnicy otrzymali wydawnictwa oraz materiały informacyjno-szkoleniowe wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Program prewencyjny „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna”

Program prewencyjny oraz kampania z nim związana były realizowane w latach 2016 – 2018. Ich celem było ograniczenie zagrożeń wypadkowych i zawodowych w tartakach i zakładach stolarskich poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy. Udział w programie prewencyjnym umożliwił pracodawcom dostosowanie zakładów pracy do obowiązującego prawa w drodze samokontroli, poprzedzonej udziałem w szkoleniu oraz przy wsparciu merytorycznym inspektorów pracy.

W 2018 r. kontynuowano działania informacyjno-edukacyjne w zakresie będącym przedmiotem kampanii. W dniu 8 lutego 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie zorganizowano spotkanie z pracodawcami, którzy po odbytych w październiku 2017 r. szkoleniu zadeklarowali przystąpienie do programu prewencyjnego. Spotkanie miało charakter roboczy. Jego uczestnicy mogli skorzystać z konsultacji i porad inspektorów pracy w zakresie dotyczącym realizacji programu. W spotkaniu wzięło udział 27 pracodawców.

W celu objęcia działaniami edukacyjno-informacyjnymi możliwie jak największej liczby pracodawców produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna dokonano dalszej analizy bazy danych przedsiębiorstw działających na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie. Na jej podstawie wytypowano pracodawców, do których wystosowano pisemne zaproszenia do udziału w szkoleniu, zaplanowanym na dzień 26 czerwca 2018 r. Wyłaniając adresatów programu, w pierwszej kolejności brano pod

uwagę zakłady, które nie były kontrolowane przez inspektorów pracy w ciągu kilku ostatnich lat lub w ogóle. W szkoleniu wzięło udział 80 osób reprezentujących 56 zakładów branży drzewnej. Obejmowano ono podstawowe wymagania przepisów prawa pracy, w tym dotyczące nawiązywania stosunku pracy, przygotowania pracowników do pracy oraz wymagania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności odnoszące się do pracodawców prowadzących działalność związaną z obróbką drewna i produkcją wyrobów z tego surowca. Szkolenie zostało przeprowadzone przez inspektorów pracy przy udziale inspektora Urzędu Dozoru Technicznego Oddział w Rzeszowie, którzy omówili zagadnienia związane z eksploatacją maszyn i urządzeń podlegających Dozorowi Technicznemu, użytkowanych w zakładach branży drzewnej.

Program informacyjno-edukacyjny „Skutki społeczne wykonywania pracy pod wpływem alkoholu lub innych środków odurzających” – temat własny

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie na podstawie analizy wyników kontroli badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, do jakich doszło przed rokiem 2018, podjęto decyzję o realizacji programu informacyjno-edukacyjnego o nazwie: „Skutki społeczne wykonywania pracy pod wpływem alkoholu lub innych środków odurzających”. W ostatnich latach zauważono bowiem wzrost liczby wypadków przy pracy z udziałem osób będących pod wpływem alkoholu, pracujących w różnych branżach, w tym m.in. w budownictwie oraz w zakładach pozyskiwania i obróbki drewna. Zjawisko społeczne jakim jest wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających, ma negatywny wpływ na bezpieczeństwo nie tylko odurzonego pracownika, ale stanowi zagrożenie dla innych osób, zarówno współzatrudnionych, jak i postronnych oraz generuje znaczne koszty społeczne.

Mając na uwadze skalę wypadków, Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie wystosował apel do pracodawców o wzmożenie nadzoru nad wykonywaniem pracy, w tym zwrócenie szczególnej uwagi na przygotowanie pracowników do pracy, stałe monitorowanie stanowisk pracy, w tym bezwzględne przestrzeganie zakazu dopuszczania pracowników do pracy pod wpływem alkoholu i likwidację występujących nieprawidłowości.

W celu uświadomienia zarówno pracodawcom jak i pracownikom konsekwencji tolerowania spożywania alkoholu podczas pracy oraz wykonywania pracy po spożyciu alkoholu lub pod wpływem innych środków odurzających zorganizowano cykl szkoleń, których tematem były między innymi zagadnienia związane z przeciwdziałaniem tego rodzaju zjawisku. Nawiązano współpracę z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy w Rzeszowie. Między innymi podczas szkolenia adresowanego do przedsiębiorstw zatrudniających do 50 pracowników, w których wystąpiły w ostatnich latach wypadki przy pracy, przedstawiciel Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w Rzeszowie wygłosił prelekcję na temat profilaktycznych badań lekarskich pracowników, podkreślając istotną rolę lekarzy medycyny pracy oraz wskazując na konieczność ich współpracy z pracodawcami w zakresie zapobiegania zagrożeniom związanym z podejmowaniem pracy przez osoby uzależnione.

Konkursy

Konkursy, których organizatorem lub współorganizatorem jest Państwowa Inspekcja Pracy, promują wśród adresatów proaktywne postawy skutkujące wzrostem poziomu bezpieczeństwa, wiedzę z zakresu prawa pracy i bhp, dbałość o organizację bezpiecznych stanowisk pracy oraz praworządność.

Od szeregu lat istotnym przedsięwzięciem Państwowej Inspekcji Pracy jest konkurs „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”. Jego celem jest promowanie pracodawców, którzy organizują pracę w sposób zapewniający wysoki poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz przestrzegają przepisów prawa pracy, w tym dotyczących legalności zatrudnienia. Konkurs buduje pozytywny wizerunek pracodawcy dbającego o systematyczną poprawę stanu bhp. Odbywa się w dwóch etapach: regionalnym – organizowanym przez okręgowe inspektoraty pracy i ogólnokrajowym – organizowanym przez Główny Inspektorat Pracy. Główny Inspektor Pracy najwyżej ocenionym pracodawcom przyznaje statuetki jako nagrody honorowe oraz wpisuje ich na „Złotą Listę Przedsiębiorców”.

W konkursie uczestniczą pracodawcy (niezależnie od rodzaju działalności oraz formy własności), którzy uzyskali pozytywną ocenę stanu bezpieczeństwa i warunków

pracy. Ze względu na różnorodność i skalę problemów związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy w zakładach o różnej wielkości zatrudnienia, pracodawcy są oceniani w trzech kategoriach: zakłady pracy do 50 zatrudnionych, od 51 do 250 zatrudnionych oraz powyżej 250 zatrudnionych.

W 2018 roku do konkursu zgłosiło się pięciu pracodawców. Okręgowa komisja konkursowa dokonała oceny przesłanych przez pracodawców materiałów oraz dokumentacji z kontroli i wybrała laureatów.

W dniu 16 listopada 2018 roku podczas wspomnianego już uroczystego podsumowania działalności prewencyjnej w Urzędzie Marszałkowskim w Rzeszowie laureaci konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” otrzymali nagrody honorowe.

VI. WSPÓŁPRACA KRAJOWA

W ramach tego rodzaju działalności Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie podejmował współpracę z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, organami administracji rządowej, samorządowej oraz wymiarem sprawiedliwości. Współpraca polegała zarówno na przeprowadzaniu kontroli na wniosek tych organów, kontrolach wspólnych, informowaniu o wynikach kontroli.

Współpraca podczas kontroli przeprowadzonych w roku 2018

Organ	Kontrole wspólne	Kontrole na wniosek	Poinformowanie o wynikach kontroli
związki zawodowe	-	25	404
społeczna inspekcja pracy	1	3	59
rada pracowników	-	-	1
Najwyższa Izba Kontroli	-	1	-
Państwowa Inspekcja Sanitarna	-	4	10
Inspekcja Ochrony Środowiska	-	1	3
urząd celno-skarbowy	-	14	2
urząd skarbowy, izba administracji skarbowej	-	57	6
Główny Inspektor Ochrony Danych Osobowych	-	-	3
Państwowy Nadzór Budowlany	-	9	18
Urząd Dozoru Technicznego	-	-	84
Inspekcja Transportu Drogowego	-	1	-
Transportowy Dozór Techniczny	-	1	1
Urząd Transportu Kolejowego	-	-	1
Prokuratura	-	14	1
Policja	8	153	9
straż pożarna	-	-	2
straż graniczna	5	4	-
województwa	-	7	-
ministerstwa	-	3	-
starosta/prezydent miasta	-	42	2
wójt/burmistrz	-	1	11
powiatowy urząd pracy	-	44	2
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	-	52	36
wojewódzki ośrodek medycyny pracy	-	-	3
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	-	2	1
Inne	-	13	8

Współpraca polegała także na wspólnych działaniach prewencyjnych, a w szczególności organizowaniu wspólnych konferencji, narad i seminariów. Szczegółowe dane o tego rodzaju współpracy znajdują się w części V sprawozdania. Poniżej przedstawiono najciekawsze przykłady współpracy krajowej, niewymienione we wcześniejszej części opracowania.

W dniu 13 lutego 2018 r. dla przedsiębiorców zrzeszonych w **Jasielskim Stowarzyszeniu Przedsiębiorców przeprowadzono szkolenie** m.in. w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy oraz zasad zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych.

W kwietniu 2018 r. w **Izbie Rzemieśniczej w Rzeszowie** przeprowadzono konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle w celu przygotowania zawodowego. Jego współorganizatorem jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie, który dla laureatów konkursu ufundował nagrody rzeczowe.

W dniach 18 i 20 czerwca 2018 r. na wniosek **Kurii Metropolitalnej w Przemyślu** pracownik sekcji prawnej, prewencji i promocji przeprowadził w Przemyślu i Krośnie szkolenia dla proboszczów, księży i zakonników będących pracodawcami dla osób wykonujących pracę na rzecz parafii i zgromadzeń zakonnych. Omówił m.in. tematykę zawierania umów o pracę, umów cywilnoprawnych, świadczenie pracy przez wolontariuszy, legalność zatrudnienia, zasady kontroli PIP w powyższym zakresie. W szkoleniach wzięło udział 550 uczestników.

Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie oraz pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie wzięli udział w **konferencji zorganizowanej przez rzeszowskie Biuro Oddziału Terenowego Urzędu Dozoru Technicznego w Lublinie**, pod tytułem „Bezpieczeństwo techniczne – zmiany dla rozwoju”, która odbyła się w dniu 3.10.2018 r. w Rzeszowie. W konferencji uczestniczyli też przedstawiciele kierownictwa Urzędu Dozoru Technicznego oraz przedsiębiorstw z terenu Podkarpacia, eksploatujących urządzenia podlegające kontroli UDT. Inspektor pracy wygłosił wykład na temat bezpieczeństwa użytkowania maszyn. W konferencji wzięło udział ponad 60 osób.

W ramach **współpracy ze związkami zawodowymi** inspektorzy pracy przeprowadzili 11 szkoleń na wniosek NSZZ „Solidarność” Zarządów Regionu w Rzeszowie, Przemyślu i Krośnie, Związku Nauczycielstwa Polskiego, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych. Podczas szkoleń omówiono m.in. prawa i obowiązki społecznych inspektorów pracy, metodykę i zakres kontroli tej inspekcji w zakresie prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy oraz procedury ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Tematem szkoleń były również m.in. wymagania bhp dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy, prowadzenie prac szczególnie niebezpiecznych, bezpieczeństwo pracy przy obsłudze maszyn i urządzeń technicznych, wykonywanie ręcznych prac transportowych, wymagania kwalifikacyjne dla osób obsługujących maszyny i urządzenia techniczne, podstawowe obowiązki pracodawcy i pracownika w zakresie bhp, przydzielania posiłków profilaktycznych i napojów. Omawiano także zmiany w przepisach prawa pracy, w tym dotyczące zawierania umów terminowych, ochrony pracy kobiet, młodocianych, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych i wynagrodzeń. W szkoleniach wzięło udział 219 reprezentantów ponadzakładowych i zakładowych organizacji związkowych oraz 101 społecznych inspektorów pracy.

Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie brali udział w szkoleniach, targach i konferencjach, organizowanych dla osób niepełnosprawnych, przez powiatowe urzędy pracy oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Przykładowo w dniu 29 listopada 2018 r. w Sali Kolumnowej Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego odbyła się **IV Giełda Pracy dla Osób Niepełnosprawnych**, zorganizowana przez ww. podmioty. Honorowy patronat objęli: Ewa Leniart – Wojewoda Podkarpacki oraz Józef Jodłowski – Starosta Rzeszowski.

Przedstawiciele sekcji prawnej, prewencji i promocji OIP w Rzeszowie przygotowali stoisko promocyjne, na którym nieodpłatnie zostały udostępnione materiały promocyjne i informacyjne dotyczące zagadnień prawa pracy. Ponadto zainteresowani mieli możliwość uzyskania bezpłatnych porad prawnych. Uczestnicy giełdy pytali najczęściej o normy czasu pracy obowiązujące osoby niepełnosprawne, uprawnienia, jakie im przysługują oraz obowiązki pracodawców w zakresie przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej.

W dniu 26 listopada 2018 r. na Uniwersytecie Rzeszowskim została zorganizowana **międzynarodowa konferencja** pt. „Nowe formy zatrudnienia. Aktualne problemy i przyszłe wyzwania”. Została ona zorganizowana przez Zakład Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na Wydziale Prawa i Administracji UR, Zakład Prawa Pracy w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, Instytut Prawa Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwową Inspekcję Pracy. Honorowy patronat objęli: Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Główny Inspektor Pracy, Wojewoda Podkarpacki, Marszałek Województwa Podkarpackiego oraz Prezydent Miasta Rzeszowa. Celem konferencji było podjęcie dyskusji nad nowymi formami zatrudnienia pracowników, w związku z dążeniem do coraz większej elastyczności w stosunkach pracy.

W listopadzie 2018 roku Barbara Kiełt Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie podpisała dwa **porozumienia**: z Dziekanem Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego oraz Rektorem Państwowej Wyższej Szkoły Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu. Wyrażają one zamiar wspólnego działania w celu badania, analizy i promowania prawnych zagadnień ochrony człowieka pracującego w środowisku pracy.

VII. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

W dniach 14 i 15 marca 2018 r. w Brukseli odbyło się spotkanie Grupy Współpracy Administracyjnej ds. dyrektywy maszynowej.

Zadaniem grupy jest organizowanie współpracy w zakresie nadzoru rynku, która odbywa się za pośrednictwem organów nadzoru rynku, zwanych grupami współpracy administracyjnej (AdCos). Współpraca polega na wymianie informacji oraz doświadczeń pomiędzy inspekcjami pracy w całej UE, w zakresie działań wspomagających wdrażanie we wszystkich krajach członkowskich dyrektywy maszynowej 98/37/WE (znowelizowanej dyrektywą 2006/42/EC) oraz dyrektywy 89/655/WE.

W spotkaniu udział wzięło 32 uczestników z 23 krajów. Państwowa Inspekcja Pracy była reprezentowana przez inspektora pracy z OIP w Rzeszowie.

Na spotkaniu przedstawiono m.in. ogólne informacje dotyczące bieżących projektów i problemów w sektorze maszynowym, którymi zajmuje się Komisja Europejska, w tym propozycję Good Package, skoncentrowaną głównie na czterech obszarach: tworzeniu procesu ustalania priorytetów, współpracy transgranicznej i międzyresortowej, zwiększaniu zasobów na potrzeby nadzoru rynku oraz współpracy z organami celnymi nadzorującymi rynek na poziomie UE i wykorzystywaniu większej ilości informacji w systemie ICSMS.

W kolejnej części spotkania przedstawiono sprawozdania z prac m.in. JAMACH14, spotkania przewodniczących grup ADCO. Przedstawiono również postępy w zakresie realizacji tematów prezentowanych na poprzednim spotkaniu oraz raporty z grup roboczych, dotyczące maszyn. Omówiono m.in. nowe zagadnienia dotyczące podnośników nożycowych wykorzystywanych w przemyśle motoryzacyjnym, zaprezentowano temat „szybko-złączek” wykorzystywanych w budownictwie do bezobsługowego zmieniania osprzętu koparki oraz omówiono zagadnienia związane z ochroną ludzi w chłodniach kontenerowych.

W dniach 21 i 22 marca 2018 r. w Luksemburgu odbyło się spotkanie Grupy Roboczej SLIC MACHEX, do której zadań należy wymiana informacji oraz doświadczeń pomiędzy przedstawicielami inspekcji pracy z krajów UE, w zakresie nadzoru rynku, działań wspomagających wdrażanie dyrektywy maszynowej i innych inicjatyw odnoszących się do stosowania tej dyrektywy w praktyce. W spotkaniu wzięli udział inspektorzy pracy z państw członkowskich Unii Europejskiej. Państwowa Inspekcja Pracy była reprezentowana po raz jedenasty, tym razem przez inspektora pracy z OIP w Rzeszowie. Na spotkaniu przedstawiono m.in. obsługę robotów współpracujących w miejscu pracy i zagrożenia dla pracowników, a także ocenę ryzyka zawodowego podczas korzystania ze sprzętu laserowego, pod kątem wartości granicznych ekspozycji laserowej. Omówiono ostateczne wyniki grupy roboczej, pracującej nad przenośnymi drabinami, wymieniono doświadczenia nt. maszyn i instalacji do eksploatacji i przetwarzania kamienia naturalnego oraz elektronicznych instrukcji obsługi żurawi.

Inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie jest również członkiem grupy roboczej Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) w zakresie oceny funkcjonowania prawodawstwa francuskiego prawa pracy oraz oceny funkcjonowania francuskiej inspekcji pracy. Spotkanie grupy roboczej w Luksemburgu w dniu 26 czerwca 2018 r. miało na celu wymianę informacji oraz doświadczeń pomiędzy przedstawicielami inspekcji pracy krajów UE w zakresie praktycznego wprowadzania i funkcjonowania rozwiązań prawnych określonych w ustawodawstwie wspólnotowym. Grupa robocza ustaliła zasady dokonywania oceny francuskiej inspekcji pracy w trakcie wizyty roboczej zaplanowanej na rok 2019 we Francji.

W dniach 17 i 21 września 2018 roku inspektor pracy OIP w Rzeszowie brał udział w wizycie studyjnej w strukturach francuskiej Generalnej Dyrekcji ds. Pracy w Paryżu i w Lille, w ramach Programu Wymiany Personelu, realizowanego pod egidą Europejskiej Platformy ds. Pracy Nierejestrowanej. Celem wizyty i tematem przewodnim były zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia pracowników delegowanych w aspekcie pracy nierejestrowanej, w kontekście wspólnej działalności inspekcji polskiej i francuskiej.

W czasie wizyty uczestnikom przedstawiono strukturę organizacyjną francuskiej Generalnej Dyrekcji ds. Pracy, w tym zakres i charakter działalności urzędu. Dokonano

porównania działalności urzędów w obu krajach oraz wymieniono doświadczenia i spostrzeżenia związane z wykonywaniem zadań kontrolnych. W trakcie wizyty inspektor pracy z OIP w Rzeszowie uczestniczył w czynnościach kontrolnych prowadzonych przez inspektorów pracy z Francji. Kontrola ta dotyczyła zagadnień przestrzegania prawa pracy i legalności zatrudnienia pracowników delegowanych. Obejmowała również zagadnienia BHP podczas prac wykonywanych przy montażu linii do produkcji i konfekcjonowania jaj na budowie fermy drobiu. Zastany stan faktyczny na miejscu montażu pozwolił polskim inspektorom pracy na uczestnictwo w czynnościach prowadzonych przez inspektorów z Francji, z uwagi na powierzanie pracy obywatelom Polski i Ukrainy.

Czynności kontrolne były jednym z głównych źródeł informacji i wiedzy oraz bazą do dyskusji i dzielenia się uwagami i spostrzeżeniami inspektorów polskich i francuskich.

Dużym znaczeniem dla efektów wymiany informacji i zdobytej wiedzy było wspólne omówienie działań kontrolnych po ich zakończeniu. Dokonano także porównania działań kontrolnych na terenie obu krajów. Jedną z procedur, którą omówiono, dotyczącą zatrudniania pracowników w sektorze budowlanym we Francji, jest wydanie pracownikom przez danego pracodawcę kart BHP (BTT). Na kartach tych oprócz danych osobowych pracownika widnieje również informacja o pracodawcy oraz o przynależności pracownika do danej budowy, co ułatwia francuskim inspektorom pracy identyfikację osób świadczących pracę. Innym zagadnieniem, które dla przedstawicieli inspekcji pracy z Polski było pewnego rodzaju zaskoczeniem, jest duża swoboda francuskiego inspektora pracy w dokonywaniu ustaleń kontrolnych bez obecności pracodawcy lub jego przedstawiciela. Inspektor pracy wchodząc do podmiotu kontrolowanego i rozpoczynając kontrolę, wpisuje datę i godzinę rozpoczęcia czynności. Tym samym wszystko, czego od pracodawcy żądano, a nie zostało wykonane do tej daty, kwalifikowane jest jako nieprawidłowość i może podlegać karze. Wynikający z prawa francuskiego obowiązek zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego przed przystąpieniem do pracy jest bardzo pomocny dla kontrolujących zagadnienia z zakresu legalności zatrudnienia.

Podczas pobytu w Paryżu i w Lille inspektorzy pracy poznali m. in. warunki, jakich musi przestrzegać pracodawca w przypadku oddelegowania pracownika do Francji zgodnie z francuskim prawem: rzeczywiście i efektywnie prowadzić działalność gospodarczą w kraju, w którym znajduje się jego siedziba, zatrudnić pracownika

w swojej firmie przed jego delegowaniem do Francji, cel przyjazdu do Francji ma stanowić wykonanie ograniczonego w czasie i dokładnie określonego zadania. Jeżeli spełniono wszystkie ww. warunki, to niezależnie od kraju, w którym ma siedzibę dany pracodawca i którego ustawodawstwu podlega umowa o pracę pracownika, przez cały okres pracy we Francji pracownik objęty jest przepisami francuskiego prawa pracy o swobodach indywidualnych i zbiorowych, walce z dyskryminacją i równouprawnieniu zawodowym mężczyzn i kobiet, osłonie socjalnej macierzyństwa, pracy zastępczej, prawie do strajku, czasie pracy, pracy w święta, urlopach płatnych za dany rok, urlopach rodzinnych, minimalnej płacy, BHP i walki z pracą nielegalną.

Wizyta polskich inspektorów pracy we Francji wskazuje i potwierdza, iż wizyty studyjne oraz wspólne szkolenia i działania w aspekcie problematyki pracy nierejestrowanej przynoszą pozytywne efekty. Występowanie różnych problemów oraz zjawisk patologicznych w nielegalnym powierzaniu pracy wymaga szybkiego przepływu informacji między danymi krajami.

VIII. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Celem działania Inspekcji jest poprawa stanu ochrony pracy poprzez czuwanie nad przestrzeganiem praw pracowniczych oraz dążenie do systematycznej poprawy stanu warunków pracy.

W 2018 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili **4.711 kontroli w 3.673 podmiotach gospodarczych**. Powtórne kontrole wynikały między innymi z konieczności sprawdzenia wykonania wydanych wcześniej decyzji i wniosków albo były efektem złożenia skarg lub wniosków o kontrole. Liczba kontroli w zasadzie utrzymała się na podobnym poziomie jak w roku 2017 (nastąpił wzrost tylko o 1%).

W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy dokonywali oceny prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy. W trakcie **3,8 tys. kontroli** zajmowali się ocenianiem **prawnej ochrony pracy**, w trakcie **3 tys. kontroli** – przestrzeganiem **bhp**, zaś w trakcie **1,4 tys. kontroli** – **legalnością zatrudnienia**. Często kontrolowali jednocześnie wszystkie obszary.

W kontrolowanych zakładach pracowało ponad 224 tys. osób. Na podstawie umów o pracę zatrudniano 205 tys. pracowników (w tym w tym 83 tys. kobiet, 500 młodocianych i 18,3 tys. niepełnosprawnych). Ponadto pracę świadczyli zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych (13,5 tys. osób) oraz podmioty samozatrudniające się (2,7 tys. osób). W skontrolowanych zakładach prace wykonywało także 2,5 tys. cudzoziemców. **W porównaniu z rokiem 2017 można zauważyć znaczny wzrost liczby pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych**, bo aż o 3,5 tys., tj. 35%. Coraz częściej osoby podejmujące zatrudnienie świadomie decydują się na świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy jednoczesnym braku zainteresowania nawiązaniem umowy o pracę. Ponadto w 2018

roku – tak jak i w roku 2017– **odnotowano wzrost liczby pracujących cudzoziemców** (o 1,2 tys. – 92%).

W roku sprawozdawczym weszła w życie ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o **ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni** (Dz.U. z 2018 r. poz. 305 ze zmianami z 2018 r., poz. 650). Od marca 2018 roku inspektorzy pracy prowadzili zmasowane czynności kontrolne w tym zakresie. Analiza wyników kontroli wskazuje, że stan przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni jest zadowalający. Co prawda, w wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono nieprawidłowości w niektórych podmiotach, jednakże większość kontrolowanych przedsiębiorców respektowali przepisy ustawy.

Najczęstsze problemy występujące w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych związane były z interpretacją przepisów art. 6 ust. 1 pkt 6 i pkt 7 ww. ustawy, bowiem były one przez niektórych przedsiębiorców, w szczególności prowadzących sprzedaż artykułów spożywczo-przemysłowych bądź wyrobów alkoholowych, wykorzystywane jako argument pozwalający im działać w dni objęte zakazem handlu. Tym samym brak stosownych zmian przepisów może skutkować w przyszłości powiększeniem się skali tego zjawiska. Ponadto z uwagi na akceptację społeczną świadczenia nieodpłatnej pomocy przez członków rodziny na rzecz przedsiębiorcy prowadzącego handel osobiście we własnym imieniu i na własny rachunek zasadne wydaje się prawne uregulowanie kręgu osób mogących udzielać takiej pomocy.

Kontrole przeprowadzone w 2018 roku w obszarze przestrzegania przepisów dotyczących **czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy** były, jak w latach ubiegłych, zasadne. Ujawniły liczne nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, pozwoliły na zmniejszenie skali negatywnych zjawisk poprzez zastosowanie środków prawnych. Wykazały także występowanie ścisłych zależności pomiędzy naruszeniami przepisów o czasie pracy a naruszeniami przepisów o wynagrodzeniach. Za zjawiska szczególnie naganne należy uznać niewypłacanie i zaniżanie wynagrodzenia za pracę i innych należności ze stosunku pracy, zatrudnianie pracowników z naruszeniem obowiązujących przepisów dotyczących wymaganych odpoczynków dobowych i tygodniowych oraz nieprzestrzeganie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy.

Nowym trendem okazało się ustalanie swoistego ryczału za pracę w niedziele w zakładach branży handlowej. Ryczałt taki miał stanowić pewną motywację dla pracowników zatrudnianych w niedziele, a w rzeczywistości, jak wynika z ustaleń inspektorów pracy, nie rekompensował on w pełni pracy wykonywanej w te dni, gdyż był niższy niż kwota ustalona zgodnie z obowiązującymi przepisami z tytułu pracy w niedziele.

Nadal utrzymującą się negatywną praktyką pracodawców są modyfikacje harmonogramów pracy w trakcie trwania okresu rozliczeniowego czasu pracy. Zmiany w grafikach są nanoszone w miejsce pierwotnych zapisów, co powoduje niemożność ich odtworzenia i skutkuje praktycznym „ukryciem” wypracowanych godzin nadliczbowych w sytuacji, gdy wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym jest zgodny z normą.

Prowadzenie popularyzacji przepisów prawa pracy o czasie pracy i wynagrodzeniach poprzez rozwijanie akcji prewencyjnych, wspierających rutynową działalność kontrolno-nadzorczą, oraz szkoleń dotyczących problematyki czasu pracy i wynagrodzeń może wpłynąć na poprawę przestrzegania przepisów w tym obszarze prawa.

Na podstawie przeprowadzonych w 2018 roku kontroli **wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych** należy stwierdzić, iż poziom przestrzegania przepisów z zakresu regulacji dotyczących minimalnej stawki godzinowej nie można uznać za zadowalający. Z analizy wyników kontroli przeprowadzonych w okresie sprawozdawczym wynika, że ujawnione naruszenia w przeważającym zakresie polegały na nieustaleniu w umowach wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości co najmniej obowiązującej minimalnej stawki godzinowej, niewypłaceniu zleceniobiorcom i usługodawcom należnego wynagrodzenia za wykonywanie zlecenia lub świadczenie usług, zaniżaniu należnego wynagrodzenia oraz nieprzestrzeganiu częstotliwości jego wypłaty. Najczęstszą przyczyną naruszeń przepisów była niedostateczna znajomość obowiązujących rozwiązań prawnych oraz różnego rodzaju kłopoty finansowe podmiotów zobowiązanych do wypłaty świadczenia.

Zasadne wydaje się skupienie na działaniach edukacyjno-prewencyjnych w temacie wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Podnoszenie świadomości prawnej przedsiębiorców z zakresu zatrudniania i wypłaty wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych przyczyni się do wyeliminowania lub przynajmniej zmniejszenia stwierdzanych w czasie kontroli nieprawidłowości.

Inspektorzy pracy kontrolowali w 2018 roku również **zakaz zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy**. Liczba nieprawidłowości w tym zakresie spada, co wskazuje, że pracodawcy zaczynają przestrzegać obowiązujących przepisów prawa pracy. Przyczyniły się do tego niewątpliwie działania informacyjno-prewencyjne PIP, liczne szkolenia, jak również prowadzone od kilku lat kontrole tego zagadnienia.

Pomimo zauważalnego spadku liczby nieprawidłowości w zakresie przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach istnienia stosunku pracy nadal występują rażące przypadki łamania przepisów. Główną przyczyną naruszeń jest lekceważenie przez pracodawców przepisów w tym zakresie, podyktowane w dużej mierze chęcią ograniczenia kosztów pracy oraz możliwością zastosowania elastyczniejszego sposobu organizacji pracy. Pracodawcy często zastępują umowami cywilnoprawnymi umowy o pracę na okres próbny celem stwierdzenia przydatności do pracy osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Celowe jest dalsze kontynuowanie działalności kontrolnej w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu oraz kontynuowanie prowadzenia działalności prewencyjno-informacyjnej dla pracodawców, pracowników oraz osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, która z pewnością wpłynie na poprawę stanu przestrzegania prawa pracy w tym zakresie.

W roku 2018 kontrole tematyki **legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich** prowadzono rutynowo w miejscach, w których najczęściej występują zjawiska nielegalnego zatrudnienia, a także w związku z informacjami kierowanymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przez osoby świadczące pracę bez potwierdzenia na piśmie jej warunków, byłych pracowników oraz przez inne organy (m.in. urzędy skarbowe, urzędy pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, prokuraturę i policję).

Analiza zjawiska nielegalnego powierzania i wykonywania pracy od lat wskazuje, że problem ten występuje przede wszystkim w małych przedsiębiorstwach sektora prywatnego, które zajmują się handlem i naprawami, przetwórstwem przemysłowym i budownictwem. W wyniku przeprowadzonych kontroli ujawniono szereg nieprawidłowości polegających między innymi na braku potwierdzenia na piśmie umowy o pracę, niezgłoszeniu lub nieterminowym zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego osób zatrudnionych lub osób, którym powierzono wykonywanie innej pracy zarobkowej.

Od kilku lat przyczyny występowania zjawiska nielegalnego zatrudnienia są podobne. To między innymi dążenie do obniżenia kosztów działalności, osiąganie niewystarczających dochodów z legalnej pracy, możliwość otrzymywania dodatkowych należności z innych tytułów (np.: zasiłki, stypendia, dofinansowania, 500+), chęć uniknięcia egzekucji komorniczej poprzez ukrycie dochodów oraz trudna sytuacja finansowa osób o niskim wykształceniu i kwalifikacjach, które podejmują się jakiegokolwiek pracy, na warunkach ustalonych przez przedsiębiorcę w celu zapewnienia sobie i rodzinie źródła utrzymania.

Ujawniane w ostatnich latach nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia oraz ich przyczyny wskazują, że nadal aktualny jest postulat wprowadzenia takich rozwiązań prawnych, które skutkowałyby koniecznością zgłoszenia pracownika czy też osoby świadczącej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej do ubezpieczenia społecznego przed faktycznym rozpoczęciem pracy.

Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców** wykazały spadek wykrytych nieprawidłowości o około 30% w porównaniu z 2017 rokiem. Po raz pierwszy od 10 lat wzrost zatrudnienia cudzoziemców w województwie podkarpackim nie skutkował wzrostem liczby cudzoziemców pracujących nielegalnie.

W 2018 roku zauważono wzrost w zatrudnieniu cudzoziemców – wykwalifikowanych specjalistów pracujących za wynagrodzeniem znacznie przewyższającym stawkę minimalnego wynagrodzenia za pracę. W latach ubiegłych cudzoziemców zatrudniano głównie do prostych prac fizycznych i sezonowych, za wynagrodzeniem niższym niż to, które przedsiębiorcy musieliby zaoferować obywatelom polskim.

Ujawnione nieprawidłowości w zakresie zatrudniania cudzoziemców polegały głównie na niedopełnieniu obowiązków formalnych przez podmiot powierzający pra-

cę, np. podczas rejestracji oświadczeń lub dokonaniu samowolnych zmian w warunkach zatrudnienia i powierzeniu pracy na innych warunkach (gorszych) niż te ustalone w zezwoleniach na pracę lub oświadczeniach. W opinii inspektorów główną przyczyną ujawnionych nieprawidłowości jest niska świadomość prawna podmiotów kontrolowanych.

W 2018 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie zbadali okoliczności i przyczyny **160 wypadków przy pracy**, w których poszkodowane zostały łącznie 164 osoby, z których 20 zginęło na skutek doznanych obrażeń, a 44 doznało ciężkich urazów. Do najczęstszych przyczyn wypadków ustalonych przez inspektorów pracy należy zaliczyć brak nadzoru ze strony przełożonych, lekceważenie zagrożenia, brawurę poszkodowanych oraz nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

W porównaniu z 2017 rokiem aż o **150% wzrosła** liczba śmiertelnych wypadków przy pracy. Do największej liczby tego rodzaju zdarzeń doszło podczas wykonywania prac budowlanych oraz podczas pozyskiwania drewna. Analiza wypadków, które miały miejsce na budowach, wykazała, że żaden z poszkodowanych nie używał sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości. Przyczyną takiego postępowania był brak nadzoru lub też lekceważenie zagrożenia.

W celu poprawy świadomości pracodawców na temat eliminacji zagrożeń wypadkowych w 2018 roku w Okręgowym Inspektoracie w Rzeszowie poza działalnością kontrolną prowadzono szereg działań prewencyjnych, między innymi szkolenie adresowane do przedsiębiorstw, w których wystąpiły w ostatnich latach wypadki przy pracy. Niewątpliwie należy ten system utrzymać.

Kontrolom w temacie eliminowania zagrożeń podczas **prac budowlanych i rozbiórkowych** w 2018 roku poddano w szczególności budowy lub remonty obiektów handlowych, przemysłowych, mieszkalnych, hal produkcyjnych, dróg i mostów.

Inspektorzy pracy przeprowadzali także tzw. **krótkie kontrole w budownictwie**, których głównym celem była szybka reakcja na stwierdzone nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, stwarzające bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia. W przeważającej części kontrolowane podmioty wykonywały prace związane z modernizacją – remontem lub rozbiórką – obiektów budowlanych, a także

prace budowlane prowadzone na budowach (rozbudowach) i remontach dróg i otaczającej je infrastruktury.

Analiza dokumentacji z kontroli szeroko pojętych budów wykazała, że do nieprawidłowości najczęściej dochodziło podczas prowadzenia prac na wysokości, a dominującym zagrożeniem był upadek z wysokości. Stan przestrzegania przepisów i zasad bhp podczas prac budowlanych jest więc w dalszym ciągu niezadowalający.

Wykonawcami prac na kontrolowanych budowach były w większości przypadków firmy budowlane o niewielkim potencjale technicznym i kadrowym, a ujawnione podczas kontroli nieprawidłowości wskazują na niewystarczający poziom wiedzy wykonawców w zakresie bezpiecznej organizacji prac budowlanych. Na budowach często nie zapewniano też właściwego nadzoru nad wykonywanymi pracami szczególnie niebezpiecznymi.

Do najważniejszych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości w ocenie inspektorów pracy należy zaliczyć brak dostatecznej wiedzy pracowników na temat zagrożeń występujących podczas prowadzenia prac budowlanych, minimalizację kosztów inwestycji, w tym głównie nieprzeznaczanie środków finansowych na zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, niestosowanie koniecznych zabezpieczeń oraz brak nawyków bezpiecznej pracy.

Dodatkowym czynnikiem mającym negatywny wpływ na warunki pracy na budowach jest dopuszczanie przez przepisy zawierania umów tzw. śmieciowych. Przedsiębiorcy chcąc ograniczyć koszty pracy zawierają głównie takie umowy. Inspektorzy pracy stwierdzają często również, że w chwili rozpoczęcia kontroli osoby wykonujące pracę nie posiadają żadnych umów. Przedsiębiorca jednak szybko sporządza umowy z datą wsteczną i zgłasza pracowników do ubezpieczenia społecznego, dochowując siedmiodniowego terminu określonego w przepisach na dokonanie tego obowiązku. Zmiana przepisów dotyczących potwierdzania pracownikowi na piśmie przed dopuszczeniem do pracy stron umowy o pracę, rodzaju umowy o pracę oraz jej warunków nie wyeliminuje dopuszczania do pracy osób bez umów, ponieważ dotyczy jedynie umów o pracę, a nie umów cywilnoprawnych. W celu wyeliminowania takich praktyk konieczne wydaje się wprowadzenie zmian w przepisach, by osoba wykonująca pracę mogła być do niej dopuszczona dopiero po zgłoszeniu jej do ubezpieczenia społecznego, a niewypełnienie tego obowiązku winno skutkować dotkliwą sankcją finansową.

Celowe jest więc kontynuowanie szkoleń i programów informacyjno-prewencyjnych, które są doskonałym źródłem wiedzy i zarazem motywacją do poprawy stanu bezpieczeństwa pracy. Pozwoli to na wyrobienia u inwestorów dobrej praktyki nawiązywania współpracy przede wszystkim z firmami, które dają gwarancję realizacji budowy z poszanowaniem przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy. Istotne jest, by tak ukształtować świadomość głównych wykonawców, aby nie zlecali prac tym podwykonawcom, którzy lekceważą obowiązki w zakresie organizacji bezpiecznej pracy.

W celu poprawy warunków pracy na budowach podejmowana jest współpraca z partnerami społecznymi. Doskonałym tego przykładem jest działalność organu opiniodawczo-doradczego, tj. **Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie** przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Rzeszowie. W jej skład wchodzi przedstawiciele związków zawodowych (NSZZ „Solidarność” i Związku Zawodowego „Budowlani”), Podkarpackiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Urzędu Dozoru Technicznego, Cechu Rzemiosł Różnych, pracodawców prowadzących działalność budowlaną, pracownicy służby bhp oraz przedstawiciel Wydziału Budownictwa Politechniki Rzeszowskiej. Do podstawowych zadań Rady należy inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w budownictwie oraz organizowanie współpracy zainteresowanych urzędów, instytucji i organizacji, w tym inicjowanie działań mających na celu podnoszenie kwalifikacji osób odpowiedzialnych za stan warunków pracy w budownictwie, podejmowanie działań profilaktycznych na rzecz bezpieczeństwa pracy oraz wymiana poglądów, doświadczeń i informacji na temat zmian przepisów prawnych, stosowanych technologii i organizacji pracy.

Celem kontroli podjętych przez inspektorów pracy w 2018 r. w temacie **„Bezpieczeństwo w przemyśle”** było przekrojowe sprawdzenie przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładach prowadzących działalność przemysłową oraz uzyskanie ograniczenia zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych. Kompleksowe podejście do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanym zakładzie pozwala na sprawdzenie szerokiego wachlarza zagadnień, dotarcie do nieraz „zaniedbanych” zagadnień i wyeliminowanie nieprawidłowości podczas jednej kontroli.

Po analizie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, że najczęściej uchybień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono w zakresie **stanu**

technicznego maszyn (niespełnianie przez maszyny i urządzenia wymagań minimalnych lub zasadniczych).

Podobny problem ze stanem technicznym eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych (niewłaściwe urządzenia ochronne, sterownicze, brak urządzeń do odłączania od źródeł energii, samoczynne uruchamianie po zaniku a następnie powrocie zasilania) uwidocznił się podczas kontroli **zakładów produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna**.

Z uwagi na liczbę użytkowanych maszyn nie tylko w szeroko pojętej branży przemysłowej, liczbę stwierdzanych uchybień oraz skalę zagrożeń wskazany jest dalszy nacisk przede wszystkim na zagadnienia eksploatacji maszyn, szczególnie „starych”, które mają spełniać wymagania minimalne w trakcie każdej kontroli z zakresu bezpieczeństwa pracy.

W 2018 roku inspektorzy pracy OIP w Rzeszowie przeprowadzali również kontrole, których celem była ocena stanu przestrzegania **bezpieczeństwa pracy w leśnictwie**. Skala ujawnionych nieprawidłowości świadczy o nadal niezadawalającym poziomie bezpieczeństwa pracy w zakładach prowadzących prace z zakresu gospodarki leśnej. Ujawniono szereg naruszeń polegających głównie na niewyposażeniu pracowników w środki ochrony indywidualnej, w odzież i obuwie robocze, niestosowanie tych środków przez pracowników, niedokonanie oceny ryzyka zawodowego, brak instrukcji bezpiecznego wykonywania prac oraz brak skutecznego nadzoru nad wykonywanymi pracami.

Podobnie jak w latach ubiegłych należy stwierdzić, że zakłady usług leśnych nie dysponują specjalistycznym sprzętem zmniejszającym uciążliwość prac. Dodatkowym elementem negatywnie oddziałującym na stan bezpieczeństwa pracy jest krótkoterminowość umów zawieranych na wykonywanie prac leśnych, co nie zachęca do inwestowania w drogą infrastrukturę.

Biorąc pod uwagę wyniki kontroli, niezbędne jest dalsze kontynuowanie kontroli w formie nadzoru specjalistycznego, w celu dotarcia do jak największej liczby wykonawców i podwykonawców, głównie prowadzących ścinę i obalanie drzew. Konieczne wydają się również ponowne kontrole w ZUL ocenionych negatywnie podczas wcześniejszych kontroli. W zakresie działań pozakontrolnych konieczna jest dalsza promocja bezpieczeństwa pracy w sektorze usług leśnych wśród pracowników, pracodawców i przedsiębiorców.

W trakcie kontroli przeprowadzanych w roku sprawozdawczym w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania **osób niepełnosprawnych** inspektorzy pracy stwierdzili liczne naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, w sprawie zatrudniania tej grupy osób. Analiza przeprowadzonych kontroli wykazała, że przyczyną ujawnionych uchybień jest bagatelizowanie przepisów określających uprawnienia pracowników niepełnosprawnych, brak wystarczającej wiedzy o potrzebach tych osób, wynikających z ich niepełnosprawności, oraz wykorzystywanie trudnej sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Kontrole wykazały też, że nadal niski jest stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach otwartego rynku pracy, a jedną z przyczyn tej sytuacji może być obawa pracodawców przed koniecznością przystosowania dla tych osób obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy. Należałoby zatem rozszerzyć działalność prewencyjno-informacyjną, która z pewnością wpłynie na poprawę warunków pracy zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych i uświadomi pracodawcom, że sprawne i bezpieczne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w środowisku pracy wiąże się zazwyczaj jedynie z zapewnieniem im warunków pracy zgodnych z wymaganiami ogólnych przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy lub dotyczących obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy i nie wymaga żadnych działań dodatkowych ani kosztownych.

Od kilku lat ważną składową działań Inspekcji są tzw. **pierwsze kontrole**, adresowane do przedsiębiorców działających na rynku nie dłużej niż pięć lat i wcześniej niekontrolowanych przez PIP. Celem pierwszych kontroli jest kompleksowa identyfikacja nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, bhp i legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania przepisów w przyszłości. Cechą pierwszych kontroli jest także okresowe niestosowanie sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu. Wyjątek stanowią przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy. Jak dowiodły **kontrole sprawdzające**, pracodawcy w większości usunęli nieprawidłowości ujawnione podczas pierwszych kontroli, a inspektorzy pracy najczęściej nie stwierdzali nowych naruszeń. Największa poprawa nastąpiła w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, mniejsza w zakresie prawa pracy. Zasadne jest więc kontynuowanie przyjętego sposobu działania: kontro-

le i po roku rekontrole w celu oceny realizacji wydanych środków prawnych. Należy także utrzymać raczej nierepresyjny charakter tych kontroli i w przypadkach stwierdzenia nieprawidłowości ograniczać się do kierowania pouczeń i ostrzeżeń. Wpływa to bowiem mobilizująco na pracodawców i jest bodźcem do uzupełnienia brakującej wiedzy z zakresu prawa pracy.

W roku 2018 inspektorzy pracy OIP w Rzeszowie w celu wyeliminowania ujawnionych nieprawidłowości wydali **17,1 tys. decyzji, 14,9 tys. wniosków oraz 400 poleceń**. Poprawę warunków pracy uzyskano, egzekwując od pracodawców usunięcie występujących w zakładach naruszeń – wykonanych zostało 90% decyzji i 80% wniosków.

W trakcie kontroli z zakresu prawa pracy inspektorzy pracy zwracali szczególną uwagę na przestrzeganie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. W roku 2018 ujawniono **zaległości w kwocie 7,5 mln zł dla 4 tys. pracowników**. W porównaniu z rokiem 2017 nastąpił spadek wysokości ujawnionych zaległości (poprzednio była to kwota 12,5 mln zł). Może to świadczyć o polepszającej się sytuacji na rynku pracy oraz o zwiększeniu poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy. W wyniku realizacji wydanych środków prawnych wyegzekwowano należności dla prawie **2,7 tys. pracowników** na ogólną kwotę **3,9 mln zł**. Na niską wartość wyegzekwowanych należności miała wpływ sytuacja kilku zakładów pracy, w których powodem niewypłacania świadczeń były trudności finansowe i w konsekwencji likwidacja lub upadłość.

W roku sprawozdawczym na uwagę zasługują prawie dwukrotnie wyższe niż w roku poprzednim zaległości w opłacaniu składek na Fundusz Pracy. Łączna kwota składek na **Fundusz Pracy**, nieopłaconych w 2018 r., wyniosła **415 tys. zł**. Część tej kwoty (**230 tys. zł** dla prawie 2 tys.) inspektorzy pracy wyegzekwowali jeszcze w trakcie trwania kontroli.

Realizując ustawowe zadanie ścigania wykroczeń przeciwko prawom pracownika, w 2018 roku inspektorzy pracy ujawnili **3.447 wykroczeń** (w roku 2017 – 3.834) i w związku z tym skierowali do sądów 117 wniosków o ukaranie, nałożyli 674 grzyw-

ny w postaci mandatów karnych oraz zastosowali 1.123 środki o charakterze wychowawczym.

Ponownie zaobserwowano zmniejszenie liczby wykroczeń. Przyczyną powyższej tendencji jest zmiana podejścia do pracodawców rozpoczynających działalność gospodarczą.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie ze szczególną powagą traktuje wszystkie wnoszone skargi i wnioski, a poprzez prowadzone kontrole stara się likwidować występujące naruszenia z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa pracy. W 2018 r. wpłynęło ogółem **1.980 skarg i wniosków**. W porównaniu do roku 2017 nastąpił spadek o 4,3%, co może świadczyć o tym, iż przedsiębiorcy w województwie podkarpackim rzadziej łamią przepisy prawa pracy. Niemniej skala nieprawidłowości nie jest mała i nadal dotyczy sporej grupy podmiotów.

Podkreślić należy, że podobnie jak w 2017 roku wpływ dużej liczby skarg i wniosków do PIP podyktowany był „wzrostem zaufania do kontrolujących”, o czym świadczyło składanie kolejnych skarg przez pracowników danego pracodawcy już po rozpoczęciu kontroli przez inspektora pracy.

Najwięcej skarg pochodziło od byłych pracowników, pracowników, w tym osób pracujących bez umów oraz pracowników niepełnosprawnych, anonimowych nadawców, osób prywatnych, osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i związków zawodowych. Analizując problematykę skarg i wniosków, należy zauważyć, że w czołówce zgłaszanych problemów były takie jak: wynagrodzenie za pracę, techniczne bezpieczeństwo pracy, stosunek pracy i czas pracy.

Prowadzona przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie w 2018 roku **działalność promocyjno-prewencyjna** obejmowała m.in. szkolenia, wykłady i seminaria, których tematem były przede wszystkim zagadnienia prawnej ochrony pracy. Przeszkoleni zostali pracownicy, pracodawcy, studenci, uczniowie, nauczyciele, społeczni inspektorzy pracy, przedstawiciele organizacji związków zawodowych, rolnicy indywidualni i pracownicy służby bhp. Odbiorcy niezmiennie bardzo wysoko oceniają organizowane szkolenia. Dużym zainteresowaniem cieszą się zajęcia, w których aktywny udział biorą inspektorzy pracy. Ceniona jest ich wiedza zdobyta w trakcie praktyki „w terenie”. Działalność promocyjna prowadzona była przy współdziałaniu partnerów społecznych, samorządów lokalnych oraz organizacji społecznych.

W ramach działań promocyjno-prewencyjnych organizowano również stoiska na targach i imprezach, na których promowano bezpieczną pracę. Materiały wydawnicze Państwowej Inspekcji Pracy rozprowadzane wśród pracodawców i pracowników, budziły duże zainteresowanie, były przydatne jako źródło informacji o prawach i obowiązkach stron stosunku pracy.

Biorąc pod uwagę liczną grupę odbiorców działań prewencyjno-promocyjnych i kierowane przez nich pozytywne opinie zwrotne, należy kontynuować tę formę działalności w niezmiennym kształcie.

W 2018 r. udzielono **9,5 tys. porad prawnych** dotyczących prawnej i technicznej ochrony pracy. Liczba udzielonych porad w porównaniu z rokiem 2017 spadła o ponad połowę (53%). Ma to związek z zaprzestaniem udzielania przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie porad telefonicznych, których obecnie udzielają pracownicy Głównego Inspektoratu Pracy, obsługujący dedykowaną infolinię. Pomimo spadku ogólnej liczby porad zdecydowanie wzrosła liczba porad udzielanych osobiście zgłaszającym się stronom, jak też liczba zapytań składanych drogą pisemną oraz mailową, co świadczy cały czas o bardzo dużym zapotrzebowaniu na tę działalność doradczą Inspekcji Pracy.

Najsukuteczniejszym sposobem na znaczącą poprawę prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, jest połączenie nadzoru z działaniami o charakterze prewencyjnym. Tylko wszechstronne działania mogą przyczynić się do poprawy praworządności w stosunkach pracy. W związku z powyższym w roku 2019 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie podejmowane będą zarówno wszystkie działania stałe, wynikające bezpośrednio z zapisów ustawowych, jak również badane będą nieprawidłowości zgłaszane w skargach. Położony będzie nacisk na sektory i zakłady, w których w wyniku wcześniejszego rozpoznania ujawniono liczne nieprawidłowości. Działalności kontrolno-nadzorczej towarzyszyć będą przedsięwzięcia o charakterze prewencyjno-promocyjnym, służące kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów, podejmowane we współpracy m.in. ze związkami zawodowymi, społeczną inspekcją pracy, organizacjami pracodawców i samorządami. Realizowane też będą nowe zadania, tj. ocena przestrzegania postanowień ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych oraz egzekucja świadczeń alimentacyjnych. Trwała poprawa

stanu ochrony pracy jest możliwa tylko dzięki konsekwentnemu i rygorystycznemu egzekwowaniu przestrzegania przepisów prawa pracy.