



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W RZESZOWIE

*Sprawozdanie z działalności
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Rzeszowie
w roku 2017*

Rzeszów, 28 lutego 2018 r.

SPIS TREŚCI

| | |
|--|---------|
| I. WPROWADZENIE | str. 5 |
| 1. Podstawy prawne, zakres działania i uprawnienia PIP | str. 5 |
| 2. Program działania PIP w roku 2017 | str. 12 |
| II. DZIAŁAŃ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE | str. 15 |
| - kontrole | str. 15 |
| - decyzje inspektorów pracy | str. 15 |
| - decyzje dotyczące świadczeń pieniężnych | str. 16 |
| - decyzje OIP nakazujące zaprzestanie działalności | str. 16 |
| - decyzje zatwierdzające wykaz prac lekkich, przy wykonywaniu których można zatrudniać młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe | 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. 20 |
| - wnioski i polecenia inspektorów pracy | str. 20 |
| - wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową | str. 20 |
| - zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa | str. 22 |
| - skargi i wnioski | str. 23 |
| - powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy | str. 28 |
| - porady prawne i techniczne | str. 29 |
| - rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy | str. 31 |
| - spory zbiorowe | str. 32 |
| - Państwowa Inspekcja Pracy jako instytucja łącznikowa | str. 32 |
| 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 zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy | str. 39 |
| 3. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych | str. 41 |
| 4. Kontrola przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców | str. 44 |
| 5. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej | str. 47 |
| 5.1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich | str. 47 |
| 5.2. Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców | str. 50 |
| 5.3. Agencje zatrudnienia świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego | str. 53 |
| 5.4. Agencje pracy tymczasowej | str. 55 |

| | |
|--|----------|
| 6. Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji | str. 34 |
| IV. WYNIKI DZIAŁAŃ KONTROLNYCH – BEZPIECZEŃSTWO PRACY. INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE | str. 60 |
| 1. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy | str. 60 |
| 1.1. Kontrola realizacji postanowień rozp. RM z dnia 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy | str. 68 |
| 2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie | str. 71 |
| 2.1. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych | str. 71 |
| 2.2. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg | str. 75 |
| 2.3. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych | str. 78 |
| 2.4. Krótkie kontrole ukierunkowane na likwidację zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących | str. 81 |
| 2.5. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym) | str. 84 |
| 2.6. Przyczyny nieprawidłowości ujawnianych w trakcie kontroli budów | str. 86 |
| 3. Bezpieczeństwo w przemyśle | str. 92 |
| 4. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna | str. 105 |
| 4.1. Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi (działania realizowane w ramach nadzoru rynku) – kontrole maszyn do obróbki drewna | str. 113 |
| 5. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania niepełnosprawnych | str. 116 |
| 6. Bezpieczeństwo pracy w zakładach komunalnych | str. 121 |
| V. PREWENCJA I PROMOCJA OCHRONY PRACY | str. 140 |
| VI. WSPÓŁPRACA KRAJOWA | str. 152 |
| VII. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA | str. 158 |
| VIII. PODSUMOWANIE I WNIOSKI | str. 159 |

Załączniki:

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie w 2017 roku

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 2017 Nr 786 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 PIP 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 urzę-

dów 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 oraz 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 wymagań przez wyroby** przeznaczone do stosowania u pracodawców lub kontrola w zakresie **stwarzania przez wyroby zagrożenia**, 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),
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
 - badanie okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy**, kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom, analizowanie przyczyn **chorób zawodowych** oraz 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 2001 r. 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, które 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, innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego,
- kontrola spełniania obowiązków 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.

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają w szczególności pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędący pracodawcami 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 (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.), 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,
- 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.

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 dokonanej w tej ewidencji wpisu,
- **nakładania grzywien** w drodze mandatów karnych (w maksymalnej wysokości do 2 tys. zł; właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy może jednak w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5.000 zł, jeżeli ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania popełnia ponownie wykroczenie) i **kierowania do sądów wniosków o ukaranie**,
- 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 niezgodnego z zasadniczymi lub innymi wymaganiami.

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**, ustalanej na najbliższy rok składkowy, płatnikom, którzy w sposób rażący i powtarzalny naruszają przepisy.

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, organami administracji państwowej, w szczególności organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, naczelnikami urzędów skarbowych, organami Krajowej Administracji Skarbowej, Policją,

Strażą Graniczną, Służbą Celną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.

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.

Państwowa Inspekcja Pracy zawiera **porozumienia** ze swoimi zagranicznymi odpowiednikami, których celem jest wzmocnienie stosunków dwustronnych oraz zapewnienie sprawnej i skutecznej wymiany informacji na temat egzekwowania prawa w obszarach bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego oraz prawa pracy. W roku 2017 zawarto z inspekcjami pracy z Estonii, Norwegii i Danii porozumienia o współpracy bilateralnej i wymianie informacji w celu zwiększenia skuteczności ochrony praw pracowników delegowanych i migrujących zarobkowo oraz na rzecz egzekwowania przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Porozumienia regulują sposoby i zakres wymiany informacji w sprawach delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz skarg składanych przez pracowników na pracodawców na terenie państw – stron, określają także zasady wzajemnego informowania o zdarzeniach wypadkowych z udziałem obywateli krajów partnerskich oraz zapowiadają realizację w przyszłości wspólnych działań o charakterze prewencyjnym i edukacyjnym w sferze pracy.

W 2017 r. podpisane zostało także porozumienie z Prokuraturą w sprawie współdziałania z Państwową Inspekcją Pracy w celu skutecznego zwalczania i zapobiegania przestępczości przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

W związku z realizacją zadań ustawowych Państwowa Inspekcja Pracy współdziała z instytucjami rynku pracy. W 2017 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie podpisał porozumienie z Podkarpackim Wojewódzkim Komendantem Ochotniczych Hufców Pracy. Współdziałanie obejmuje przedsięwzięcia służące ochronie stosunku pracy młodzieży oraz jej zdrowia przed zagrożeniami mającymi źródło w miejscu pracy, a także edukację i wdrażanie bezpiecznych metod pracy.

2. Program działania PIP na rok 2017

Zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy podstawowe zadania urzędu mają charakter kontrolno-nadzorczy. Skoncentrowane są przede wszystkim na branżach i zakładach pracy, w których występuje – zdiagnozowany wcześniej – zły stan warunków pracy lub niepokojące zjawiska dotyczące rynku pracy. Coraz większą rolę pełnią 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. Na tej podstawie opracowywane są zarówno wieloletnie jak i roczne plany działania.

W 2017 r. realizowany był **II 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 2017 obejmowały:

W zakresie bezpieczeństwa pracy:

- bezpieczeństwo w przemyśle,
- bezpieczeństwo w leśnictwie,
- bezpieczeństwo w transporcie i magazynowaniu,
- 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:

- 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.

W zakresie zarówno bezpieczeństwa pracy jak i prawa pracy:

- pierwszą kontrolę pracodawców.
-

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,
- Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie realizował także **zadania wspólne**, do wykonania których wytypowano kilka okręgowych inspektoratów pracy. W roku 2017 były to kontrole dotyczące problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia:

- w edukacji,
- w opiece zdrowotnej
- w placówkach handlowych.

Realizowany był także **temat własny** pn. bezpieczeństwo pracy w zakładach komunalnych.

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 2017 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili **4.611 kontroli w 3.686 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 222 tys. osób. Na podstawie umów o pracę zatrudniano 207,5 tys. pracowników (w tym w tym 80 tys. kobiet, 760 młodocianych i 19,5 tys. niepełnosprawnych). Ponadto pracę świadczyli zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych (10 tys. osób) oraz podmioty samozatrudniające się (2,6 tys. osób). W skontrolowanych zakładach prace wykonywało także 1.300 cudzoziemców.

W porównaniu do roku 2016 daje się zaobserwować – mimo spadku liczby kontroli o 5% (co wyniknęło z mniejszej liczby zadań nałożonych przez Główny Inspektorat Pracy na rok 2017) – **zwiększenie** w skontrolowanych zakładach **zatrudnienia ogółem (o 20 tys. osób – 10%), w tym na podstawie umów o pracę (o 27,5 tys. pracowników – 15%) i podmiotów samozatrudniających się (o 900 osób – 53%). Zwiększyło się także zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych (o 1,6 tys. osób – 9%) oraz cudzoziemców (o 700 osób – o 116%). Spadła natomiast liczba zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych o 6 tys. osób, tj. 37%.**

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 **18.579 decyzji** (pisemnych lub ustnych), w tym:

- 293 decyzje **wstrzymania prac** i 725 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn** w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia dla życia bądź zdrowia pracujących,
- 230 decyzji **skierowania do innych prac** 596 osób zatrudnionych – wbrew obowiązującym przepisom – przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych,
- 33 decyzje **zakazujące wykonywania pracy** w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi,
- 28 decyzji **nakazujących ustalenie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**,
- 241 decyzji **nakazujących wykonanie badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy**,
- jedną decyzję **zakazującą prowadzenia działalności** w miejscu, w którym stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi.

W 2017 roku inspektorzy pracy wydali także 368 decyzji nakazujących **wypłatę wynagrodzeń** lub innych świadczeń ze stosunku pracy dla prawie 5,3 tys. pracowników na łączną kwotę prawie 11,1 mln zł. **W porównaniu do roku 2016 kwota niewypłaconych świadczeń nieznacznie wzrosła (o 600 tys. zł), spadła natomiast liczba osób, którym nie wypłacano należności (o 2,2 tys.).**

Do czasu opracowania niniejszej informacji zaległe świadczenia w wysokości 3,4 mln zł wypłacono prawie 2,1 tys. pracowników.

W 2017 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie wydał dwie **decyzje nakazujące zaprzestanie działalności**.

Decyzje te wydawane są w szczególnych okolicznościach, tzn. jeśli naruszenia przepisów zagrażają życiu lub zdrowiu zatrudnianych osób i nie ma możliwości ich usunięcia poprzez realizację decyzji inspektora pracy. Podstawą wydania takiej decyzji jest na ogół niespełnianie wymagań przepisów techniczno-budowlanych przez obiekty i pomieszczenia pracy w połączeniu z dużą skalą stwierdzonych innych nieprawidłowości o charakterze stałym.

Pierwszy pracodawca, prowadzący działalność związaną z produkcją maszyn dla przemysłu spożywczego, prace produkcyjne związane ze szlifowaniem i czyszczeniem detali ze stali nierdzewnej zorganizował w budynku garażowym. Eksploatowano w nim elektronarzędzia stosowane do szlifowania i czyszczenia wyrobów metalowych. Pomieszczenie pracy nie spełniało wymagań w zakresie wysokości, wentylacji, oświetlenia światłem naturalnym i ogrzewania. Pracownikowi nie zapewniono pomieszczeń higienicznosanitarnych.

W drugim zakładzie pomieszczenia pracy (produkcji szkieletów krzesel) zorganizowano w stodole i pomieszczeniu gospodarczym. W „stolarni” eksploatowano kilka maszyn do obróbki mechanicznej drewna, które powodowały emisję pyłów. Pomieszczenia pracy nie spełniały wymagań w zakresie wysokości i wentylacji ogólnej.

Okręgowy Inspektor Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 w związku z art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy wydał decyzje nakazujące zaprzestania prowadzenia dalszej działalności w ww. obiektach.

Jeden pracodawca poinformował o wykonaniu decyzji OIP. Rekontrola w drugim zakładzie również potwierdziła wykonanie decyzji.

W 2017 roku wpłynęły do OIP w Rzeszowie trzy wnioski w sprawie **zatwierdzenia wykazu prac lekkich, przy wykonywaniu których można zatrudniać młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.**

Pierwszy wniosek złożył pracodawca prowadzący działalność w zakresie usług gastronomicznych i dotyczył wykonywania przez młodocianych prac lekkich związanych m.in. z obsługą gości, przygotowaniem napojów zimnych i gorących, utrzymaniem w czystości sprzętu, stolików, podłóg i terenu zewnętrznego oraz obsługą urządzeń takich jak: kasa, zmywarka, dystrybutor napojów. 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 zatrudnienia przy niektórych z tych prac. W związku z powyższym inspektor pracy wydał pozytywną decyzję w ww. sprawie.

Kolejny wniosek wpłynął od pracodawcy zajmującego się produkcją mieszanki betonowej i prefabrykatów betonowych. Pracodawca chciał powierzyć pracownikom młodocianym w wieku powyżej 15 lat, zatrudnionym w ramach praktyk zawodowych, m.in. prace porządkowe wokół obiektów z użyciem prostych narzędzi i sprzętu. Przeprowadzona kontrola wykazała, że teren wokół obiektów biurowych jest zanieczyszczony pyłem masy betonowej, powstającym podczas jej produkcji. Zatem wykonywanie przez młodocianych prac porządkowych z użyciem prostych narzędzi (miotły) powodowałoby unoszenie się zalegającej masy, co zdaniem inspektora mogłoby mieć negatywny wpływ na ich zdrowie. Mając na uwadze zdrowie młodocianych inspektor pracy odmówił zatwierdzenia wykazu prac lekkich.

Pracodawca ponownie zwrócił się z wnioskiem o zatwierdzenie wykazu lekkich prac. W nowym wykazie nie ujął już prac kwestionowanych przez inspektora pracy. Ponadto podwyższył wiek osób, które chciał zatrudniać w innym celu niż przygotowanie zawodowe, z 15 lat do lat 16. W związku z tym, że przedstawiony do zatwierdzenia wykaz nie ujmował prac wymienionych w wykazie prac wzbronionych młodocianym, o których mowa w wyżej cytowanym rozporządzeniu, inspektor pracy wydał decyzję pozytywną.

Z powodu niewykonania przez pracodawców nałożonych na nich obowiązków wynikających z wydanych nakazów inspektorzy pracy skierowali 70 **upomnień** dotyczących 204 decyzji (79 decyzji zobowiązujących do wypłacenia pracownikom świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy i 125 decyzji w zakresie bhp).

Na pracodawców, którzy nie wykonali decyzji mimo skierowanych upomnień, nałożone zostały grzywny w celu przymuszenia.

Spośród 20 grzywien nałożonych w celu przymuszenia (na łączną kwotę 103.000 zł) – 15 grzywien dotyczyło tzw. decyzji płatniczych, natomiast 5 grzywien – decyzji z zakresu bhp. Z związku wykonaniem przez trzech pracodawców obowiązków nałożonych nakazem grzywny w celu przymuszenia (w łącznej wysokości 6.000 zł) zostały umorzone.

Z powodu nieuiszczenia w terminie nałożonych grzywien, w 2017 roku skierowanych zostało do urzędów skarbowych 20 tytułów wykonawczych. Na dzień sporządzenia sprawozdania żaden z tytułów wykonawczych nie został przez urząd skarbowy zrealizowany w pełnej wysokości. W 2017 r. urzędy skarbowe wyegzekwowały

na rzecz Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie 6.187,82 zł z tytułu grzywien, 132,60 zł z tytułu opłat za wydanie postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia i 22,04 zł z tytułu kosztów upomnienia.

Podobnie jak w latach poprzednich, większym problemem dla pracodawców jest realizacja decyzji tak zwanych „płatniczych” aniżeli decyzji behapowskich. Przyczyną jest niewątpliwie fakt borykania się z problemami finansowymi przez zobowiązanych przedsiębiorców. Podkreślają oni, że ich firmy znajdują się na skraju bankructwa, a brak płynności finansowej powoduje, że nie są w stanie pokrywać bieżących zobowiązań.

Żaden z pracodawców mających kłopoty finansowe nie wpłacił dobrowolnie nałożonych na niego grzywien, w związku z czym zachodziła konieczność skierowania 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 sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili łącznie 211 kontroli (w tym 4 na wniosek ZUS), w trakcie których oceniali poprawność informacji zawartych w formularzu ZUS IWA. Kontrola poprawności zadeklarowanych danych odbywała się na podstawie przedłożonej deklaracji ZUS IWA za rok 2016, rejestru wypadków, sprawozdania o warunkach pracy Z-10, składanego do GUS za rok 2016 oraz protokołów badań i pomiarów czynników szkodliwych i niebezpiecznych na stanowiskach pracy.

Inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w 22 formularzach ZUS IWA. W 18 przypadkach powiadomili właściwe miejscowo oddziały ZUS o błędnie podanych danych, jednocześnie podając dane prawidłowe, natomiast w 4 przypadkach kontrolowane podmioty jeszcze w trakcie trwania czynności kontrolnych dokonały korekty mylnych danych i przesłały do ZUS prawidłowe deklaracje.

Ujawnione nieprawidłowości polegały na podaniu błędnych liczb: osób pracujących w warunkach zagrożenia (w 19 przypadkach) oraz osób, które uległy wypadkom przy pracy (w 3 przypadkach).

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 2017 r. inspektorzy pracy skierowali do ZUS cztery wnioski w tej sprawie, wszystkie dotyczyły podmiotów wykonujących roboty budowlane. Do końca 2017 roku Okręgowy Inspektorat Pracy nie otrzymał informacji nt. działań podjętych przez ZUS

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 **17.741 wniosków** oraz **422 polecenia**.

W wyniku realizacji poleceń i wniosków wypłacono dla 2 tys. pracowników kwotę prawie 1,5 mln zł.

W 2017 r. inspektorzy pracy ujawnili 3.834 **wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową**.

Podstawy prawne wykroczeń, porównanie w lat 2016 i 2017

| Lata | Liczba wykroczeń | Podstawa prawna | | | | | | | | |
|------|------------------|--|--|---|-------------------------------------|---------------|---|-----------------------------------|------------------------------------|--|
| | | art. 281 k.p. (niezawarcie umowy, naruszenia przepisów o czasie pracy, nieprowadzenie akt osobowych) | art. 282 k.p. (niewyplacenie wynagrodzeń, nieudzielenie urlopu, niewydanie świadectwa pracy) | art. 283 k.p. (naruszenia przepisów w zakresie bhp) | ustawa o społecznej inspekcji pracy | ustawa o zfsś | ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy | ustawa o minimalnym wynagrodzeniu | ustawa o pracownikach tymczasowych | ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji |
| 2016 | 4.707 | 506 | 739 | 3.123 | 2 | 8 | 329 | - | - | - |
| 2017 | 3.834 | 445 | 700 | 2.358 | 2 | 6 | 279 | 36 | 6 | 2 |

W 2017 roku liczba ujawnianych wykroczeń spadła. Przyczyną jest zarówno zmniejszenie liczby kontroli, jak również zmiana podejścia do pracodawców rozpoczynających prowadzenie działalności gospodarczej.

W związku ze stwierdzeniem wykroczeń przeciwko prawom pracowników inspektorzy pracy skierowali do sądów 158 wniosków o ukaranie (w sprawie 429 wykroczeń), 747 osób winnych popełnienia 1.583 wykroczeń ukarali grzywnami w postępowaniu mandatowym (łącznie kwota grzywien – 841.260 zł), a w 1.190 przypadkach z tytułu popełnienia 1.822 wykroczeń zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

Najczęściej karani byli pracodawcy (1.209 osób), osoby działające w imieniu pracodawców (478 osób), osoby kierujące pracą innych osób (244 osoby) oraz bezrobotni niepobierający zasiłku (87 osób).

Do czasu opracowania niniejszej informacji w sądach zapadło 112 rozstrzygnięć. W 22 sprawach w postępowaniu zwyczajnym sądy orzekły karę grzywny w łącznej wysokości 37.600 zł (średnia orzeczona kara grzywny wyniosła 1.703 zł). W 82 sprawach sądy wydały wyroki nakazowe, w których orzekły kary grzywny w łącznej kwocie 244.000 zł (średnia orzeczona kwota grzywny wyniosła 2975 zł). W pozostałych 46 sprawach postępowania są w toku.

Najwyższa wymierzona przez sąd kara grzywny wyniosła 20.000 zł.

Zapadło także 5 wyroków uniewinniających. Poza tym sądy wydały 2 orzeczenia o uznaniu obwinionych za winnych popełnienia wykroczeń i odstąpiły od wymierzenia kary, a jednemu obwinionemu wymierzono karę nagany.

Od wyroków nakazowych zapadłych w 2017 r. wniesione zostały 24 sprzeciwy: 2 sprzeciwy wnieśli oskarżyciele, 22 – obwinieni. Sześć wyroków zostało utrzymanych w mocy, czternaście zmienionych, cztery sprawy są w toku. W 4 przypadkach sądy nie zmieniły wysokości kary grzywny, w pozostałych dokonały zmiany wysokości kary grzywny na korzyść strony skarżącej.

Okolicznościami, które miały wpływ na zastosowanie środków wychowawczych (pouczenia, ostrzeżenia lub uwagi), były: niski stopień szkodliwości stwierdzonego naruszenia, przyznanie się do popełnionego czynu, charakter popełnionego czynu, złożone wyjaśnienia oraz postawa obwinionego w trakcie kontroli, podjęcie, najczęściej jeszcze w trakcie kontroli, działań zmierzających do usunięcia nieprawidłowości oraz dotychczasowa niekaralność.

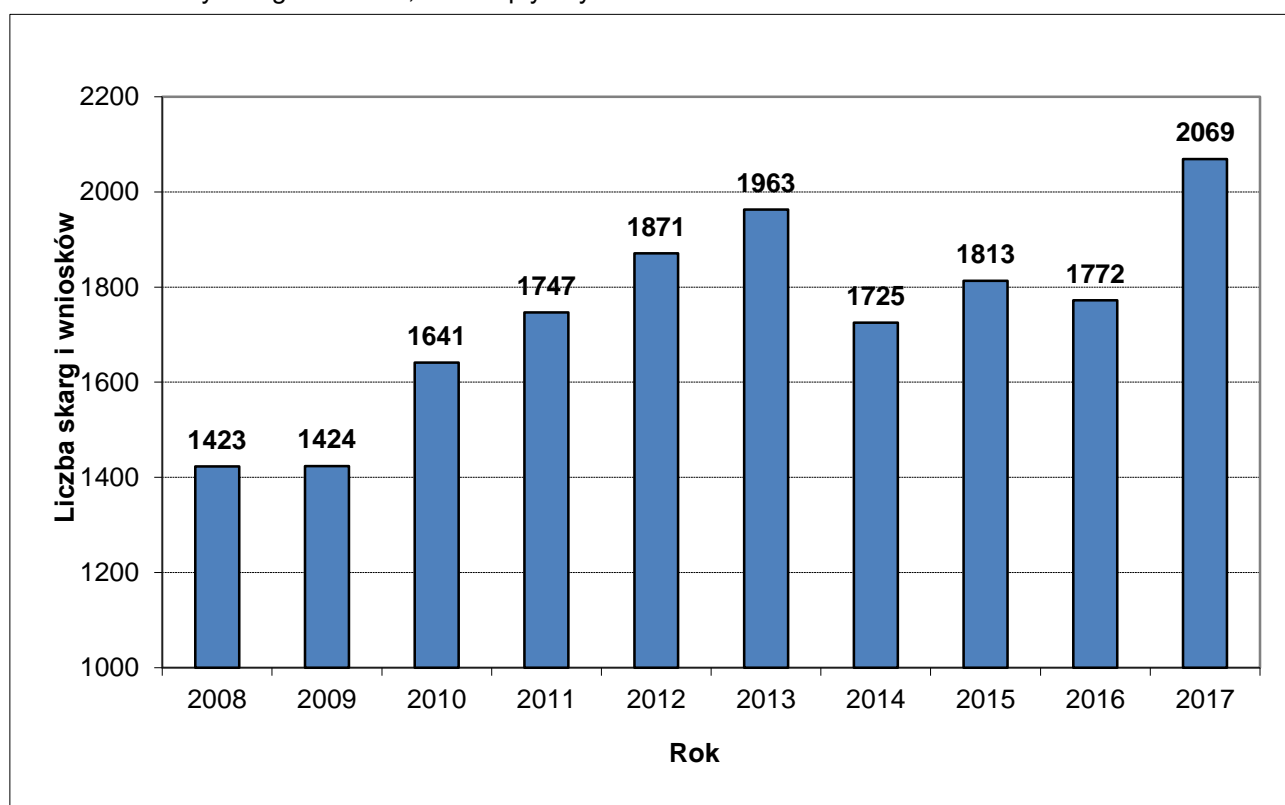
W 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie skierowali do prokuratur woj. podkarpackiego 54 **zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa**, które wyczerpały znamiona następujących przestępstw:

- z art. 225 § 2 Kk (udaremnienie lub utrudnienie kontroli inspektora pracy) – 29 czynów,
- z art. 218 § 1a Kk (złośliwe lub uporczywe naruszanie uprawnień pracowniczych) – 14 czynów,
- z art. 219 Kk (naruszanie przepisów o ubezpieczeniach społecznych, niezgłaszanie wymaganych danych albo zgłaszanie nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość) – 7 czynów,
- z art. 270 Kk (podrabianie lub przerabianie dokumentów) – 7 czynów,
- z art. 160 1 Kk oraz art. 220 Kk (narażenie na bezpośrednio niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu) – po 3 czyny,
- z art. 284 § 1 kk (przywłaszczenie cudzej rzeczy ruchomej lub prawa majątkowego) – 2 czyny,
- z art. 227 kk (podawanie się za funkcjonariusza publicznego) – 2 czyny,
- z art. 233 Kk (zeznawanie nieprawdy, podczas składania zeznań mających służyć za dowód w postępowaniu sądowym) – 2 czyny,
- z art. 286 § 1 kk (doprowadzenie osoby do niekorzystnego rozporządzenia własnym lub cudzym mieniem za pomocą wprowadzenia w błąd w celu osiągnięcia korzyści majątkowej) – 1 czyn.

Do chwili sporządzenia niniejszego opracowania prokuratorzy wszczęli 45 postępowań przygotowawczych, z których 4 zakończyły się skierowaniem do sądów aktów oskarżenia.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie w 2017 r. wpłynęło 2.069 **skarg i wniosków** (wzrost o 16,8% w porównaniu do roku 2016).

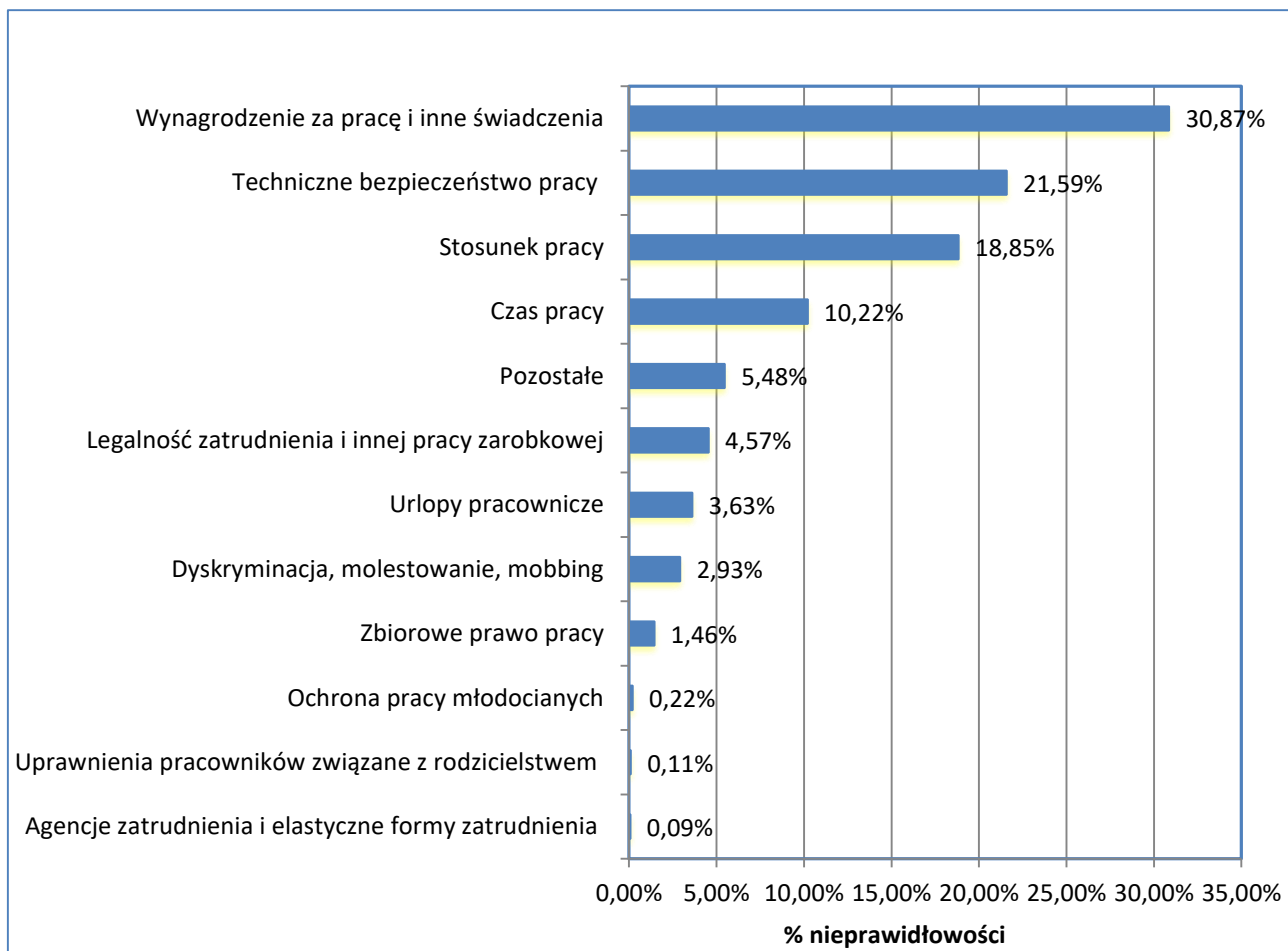
Porównanie liczby skarg i wniosków, które wpłynęły do OIP w Rzeszowie w latach 2008 – 2017



Z ogólnej liczby skarg - 807 uznanych zostało za zasadne bądź częściowo zasadne (375 zasadnych, 432 częściowo zasadnych), 500 skarg było bezzasadnych, 169 skarg przekazano do załatwienia wg właściwości, 30 skarg wycofano, 7 skarg pozostawiono bez rozpoznania, 105 spraw jest w toku, zaś w pozostałych 451 przypadkach brak jest informacji o ocenie skargi (są to skargi w wyniku, których przeprowadzono 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: pracowników (784), w tym pracowników bez umów (99) oraz pracowników niepełnosprawnych (20), byłych pracowników (722), anonimowych nadawców (635), osób prywatnych (249), osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (115) i związków zawodowych (65).

Problemy zgłaszane w skargach i wnioskach w 2017 r.



Najlichniesza grupa problemów zgłaszanych w skargach dotyczyła *wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy*, najczęściej niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń, niewypłacania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i/lub dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za czas choroby, należności z tytułu podróży służbowej oraz potrąceń z wynagrodzenia za pracę z naruszeniem obowiązujących przepisów.

Pracodawcy uzasadniając brak terminowej wypłaty wynagrodzenia, powoływali się nadal najczęściej na przyczyny ekonomiczne, tj. brak środków pieniężnych z uwagi na utrudnienia spowodowane niewypłacalnością kontrahentów. Jednak zda-

niem inspektorów pracy, pracodawcy chcąc minimalizować koszty zatrudnienia, obarczali niejednokrotnie pracowników zwiększonymi obowiązkami, co powodowało konieczność wykonywania przez nich pracy w godzinach nadliczbowych, a w konsekwencji prowadziło do naruszania praw pracowniczych. Inspektorzy pracy podczas prowadzonych czynności kontrolnych często spotykali się ze strony pracodawców ze świadomym lekceważeniem przepisów i związanym z tym celowym działaniem zmierzającym do ich obejścia. Niekiedy jednak naruszenia przez pracodawców przepisów prawa pracy wynikały z ich nieznamości lub błędnej ich interpretacji.

Znaczny odsetek uchybień poruszanych w skargach stanowiły nieprawidłowości z zakresu *technicznego bezpieczeństwa pracy*. Zagadnienia te stanowiły istotny przedmiot zainteresowania PIP, gdyż naruszenia przepisów bhp mają niejednokrotnie bezpośredni wpływ na życie lub zdrowie pracowników, zwłaszcza gdy chodzi o wykonywanie prac związanych ze znacznym wysiłkiem fizycznym, na wysokości czy w środowisku szkodliwym dla zdrowia. Naruszenia występujące w tej kategorii związane były z brakiem należytego stanu technicznego pomieszczeń pracy, jak również z zaniechaniem przeprowadzania przez pracodawców obowiązkowych szkoleń czy badań lekarskich. Pracodawcy uzasadniali je trudnościami finansowymi, a faktycznie często wynikały one jedynie z 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 z niepotwierdzeniem na piśmie rodzaju i warunków umów o pracę, niezgodnością rodzaju umowy z charakterem świadczonej pracy, niewydaniami lub nieterminowym wydawaniem pracownikom świadectw pracy, błędami podczas rozwiązywania umów o pracę.

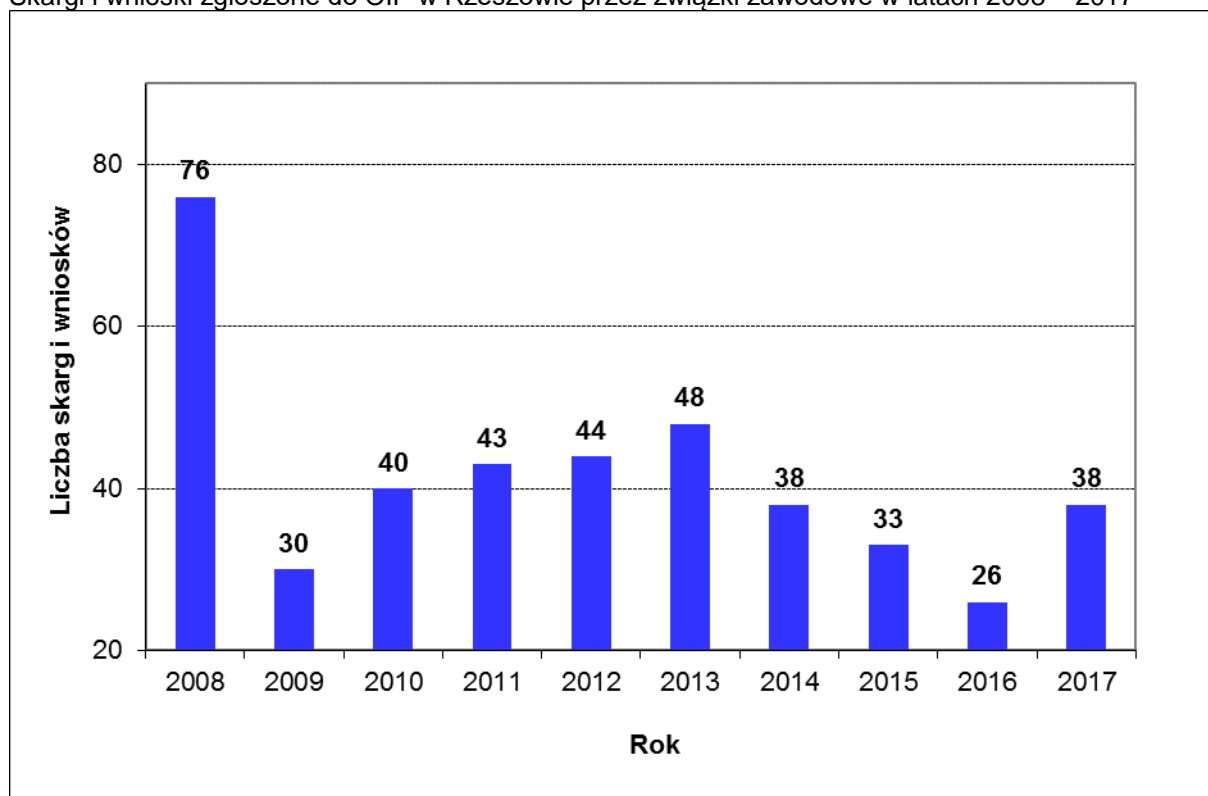
Znaczna część nieprawidłowości sygnalizowanych w skargach dotyczyła zagadnień z zakresu *czasu pracy* i polegały one m.in. na: zatrudnieniu powyżej przeciętnie pięciu dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, planowaniu pracy w godzinach nadliczbowych, zatrudnieniu z naruszeniem przepisów o odpoczynku dobowym i tygodniowym. Podkreślić należy, iż problematyka związana z rozliczeniem czasu pracy należy do skomplikowanych zagadnień prawa pracy i nierzadko przysparza pracodawcom problemów. Zdarzają się jednak także świadome naruszenia, takie jak planowanie pracy w godzinach nadliczbowych, czy też nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, nieodzwierciedlające rzeczywiście przepracowanych przez pracowników godzin.

Z treści skarg i wniosków dotyczących *legalności zatrudnienia* wynikało, iż pracodawcy nie potwierdzali zawartych umów na piśmie, a także nie zgłaszali pracowników lub zgłaszali nieterminowo do ubezpieczenia społecznego oraz nie odprowadzali składek na ubezpieczenie społeczne czy fundusz pracy.

W zakresie tematyki *urlopów* skarżący najczęściej wskazywali na nieudzielenie urlopów wypoczynkowych, nieprawidłowe udzielanie urlopów bezpłatnych (tzn. bez pisemnych wniosków pracowników), brak planów urlopów i nieprawidłowe dzielenie 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 2017 roku **skargi i wnioski zgłaszały również związki zawodowe** (1,84% ogółu).

Skargi i wnioski zgłoszone do OIP w Rzeszowie przez związki zawodowe w latach 2008 – 2017



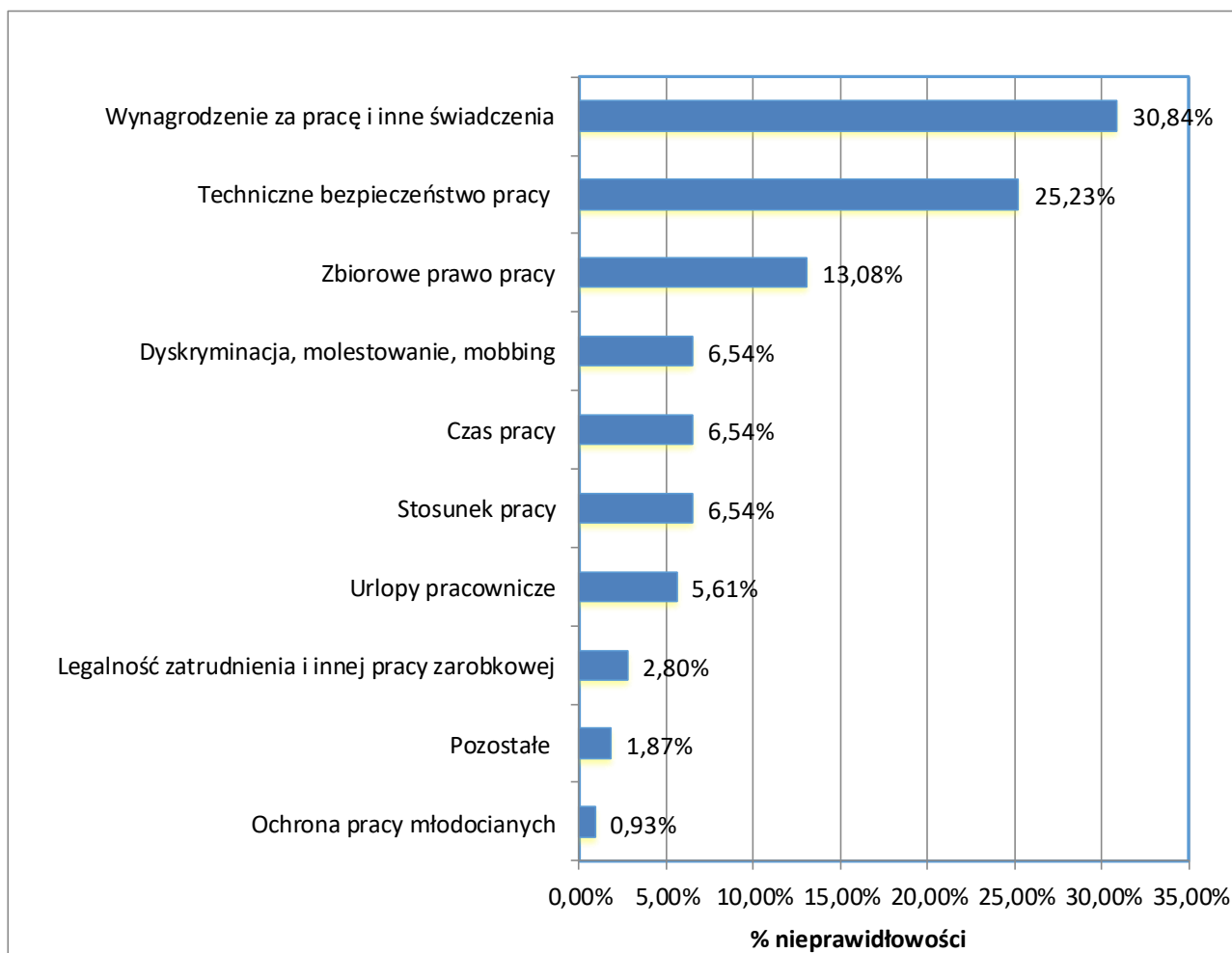
Zauważalnie zwiększyła się w stosunku do roku 2016 liczba skarg i wniosków kierowanych przez organizacje związkowe (o 46%). Organizacje związkowe przed złożeniem skargi czy wniosku o kontrolę próbują rozwiązać problem, korzystając np.

z porad prawnych, szkoleń, jak również z innych form działalności informacyjnej prowadzonej przez tutejszy Inspektorat. Na złożenie formalnego pisma decydują się dopiero w sytuacji, gdy występuje odmienna interpretacja przepisów prawa na linii związek zawodowy – pracodawca.

Podkreślić należy, że ponad 76% skarg i wniosków zgłoszonych przez organizacje związkowe wymagało przeprowadzenia kontroli. Dokonując analizy podmiotów kontrolowanych zauważyć należy, że sporą ich grupę stanowiły podmioty lecznicze, głównie szpitale.

Problematyka skarg i wniosków zgłaszanych przez organizacje związkowe była bardzo różnorodna i złożona. Dominowały zagadnienia związane z nieprzestrzeganiem przez pracodawców przepisów prawa pracy, w szczególności w zakresie: wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, zbiorowego prawa pracy, czasu pracy, stosunku pracy, urlopów pracowniczych, dyskryminacji, mobbingu i molestowania.

Problemy poruszane w skargach i wnioskach przez związki zawodowe w 2017 r.



W stosunku do roku 2016 zmalała (o 12,8%) liczba skarg i wniosków dotyczących *dyskryminacji, molestowania i mobbingu* (w 2017 roku złożono 116 takich skarg, w 2016 r. – 131). Najczęściej zgłaszanymi nieprawidłowościami były: dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy ze względu na płeć, wiek, wyznanie czy religię, dyskryminacja przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia ze względu na płeć, wiek czy przynależność związkową, dyskryminacja przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą ze względu na płeć, dyskryminacja przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing.

Mobbing, molestowanie i dyskryminacja to patologiczne zachowania społeczne, które w ostatnich latach coraz częściej są obserwowane w zakładach pracy. W perspektywie czasowej powodują spadek efektywności pracowników, odejścia z pracy oraz ogólną złą atmosferę w pracy. Zagadnienie mobbingu bardzo trudno jest udowodnić, szczególnie wobec chęci zachowania pełnej anonimowości przez skarżących. Inspektorzy pracy kierując więc odpowiedzi do skarżących, pouczają ich o przysługujących im uprawnieniach, a w szczególności o możliwości dochodzenia odszkodowania na drodze sądowej.

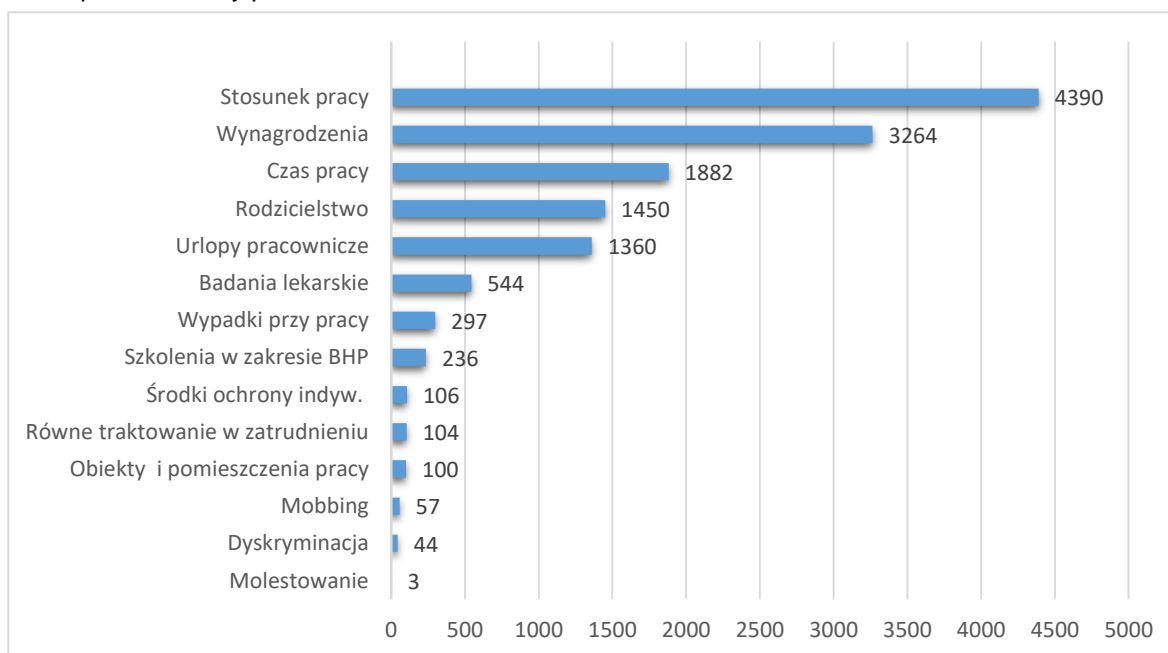
W celu przeciwdziałania zjawisku nielegalnego zatrudnienia inspektorzy pracy wnoszą **powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy**. W 2017 roku wniesiono powództwo na rzecz jednej osoby, która świadczyła pracę bez żadnej umowy na piśmie w firmie branży gastronomicznej.

Jak ustalił inspektor pracy, pracownica rozpoczęła pracę na stanowisku kucharza i w pierwszym dniu pracy została poinformowana, iż pracę przez około tydzień będzie wykonywać bezpłatnie w ramach przyuczenia. W trakcie trwania okresu próbnego, właściciel poinformował ją, iż po zakończeniu tego okresu, otrzyma umowę o pracę z wynagrodzeniem 9 złotych na rękę (netto) za godzinę pracy. Pracownica świadczyła pracę w okresie 15.08 - 07.09.2016 r., praca była wykonywana od 12 do 14 godzin dziennie, zazwyczaj do godziny 23. Pracującej zaproponowano jedynie umowę zlecenia z bardzo niską kwotą wynagrodzenia, lecz do dnia zakończenia czynności kontrolnych inspektora pracy (1.02.2017 r.) okresu świadczenia pracy nie potwierdzono żadną umową. Za cały okres świadczenia pracy pracująca nie otrzy-

mała żadnego wynagrodzenia, nie została też zgłoszona do ubezpieczenia społecznego. W ocenie kontrolującego spełnione zostały przesłanki wynikające z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, tj. wskazane było miejsce, czas, sposób wykonywania pracy, jak też występował element podporządkowania względem osoby kierującej zakładem. Z tego powodu inspektor pracy wniósł stosowne powództwo do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Sprawa jest w toku.

W roku 2017 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie udzielono w sumie 19,6 tys. **porad**, w tym 17,7 tys. porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 1,9 tys. porad technicznych.

Zakres przedmiotowy porad



Najliczniejszą grupę stanowiły pytania dotyczące stosunku pracy, głównie rozwiązywania umów o pracę, umów terminowych, różnic pomiędzy umową o pracę a umową cywilnoprawną, wydawania świadectw pracy.

Zgłaszający się z pytaniami nt. wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń mieli wątpliwości w kwestii rekompensaty za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych, wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego, wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, dochodzenia od pracodawców zaległych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Odnośnie czasu pracy, to 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 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 do dnia porodu terminowych umów o pracę.

Odnośnie tematyki związanej z urlopami wypoczynkowymi bardzo często powtarzającymi się pytaniami były te, które dotyczyły wymiaru urlopu wypoczynkowego.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy najczęściej poruszaną tematyką były zagadnienia dotyczące przygotowania pracowników do pracy, tj. badania lekarskie oraz szkolenia w dziedzinie bhp. Problematyczna była dla pracodawców interpretacja przepisów o wstępnych badaniach lekarskich pracowników przyjmowanych do pracy u innego pracodawcy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy. Bardzo często pytano o zakres wymaganych szkoleń w dziedzinie bhp dla poszczególnych grup zawodowych, jak również wymagania kwalifikacyjne, jakie winny spełniać osoby prowadzące tego rodzaju szkolenia.

Dużo pytań dotyczyło postępowań powypadkowych. Pytano głównie o kwalifikacje zdarzeń i ich uznawanie za wypadki przy pracy oraz o zdarzenia traktowane na równi z wypadkami przy pracy. Zainteresowanie budziła też kwestia świadczeń należnym poszkodowanym.

W 2017 r. *związkom zawodowym* udzielono łącznie 174 porad. Największa grupa zapytań dotyczyła zakładowych układów zbiorowych pracy, tj. dokumentów, jakie należy dołączyć do wniosku o rejestrację zuzp, zasad rozwiązania układu, liczebności i reprezentatywności organizacji związkowych, zwolnień od pracy, ochrony stosunku pracy, itp.

W okresie sprawozdawczym pracownicy OIP w Rzeszowie udzielali także porad dotyczących problematyki *równego traktowania w zatrudnieniu, mobbingu, dyskryminacji i molestowania*. Szczególne trudności pytający mieli ze zrozumieniem pojęcia mobbingu, z którym, wbrew obowiązującej definicji, utożsamiali każde niewłaściwe zachowanie pracodawcy.

W 2017 r. spadła ogólna liczba udzielonych porad, co jest związane zapewne z utworzeniem telefonicznego Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy w Warszawie (spadek o 11%).

W związku z zaprzestaniem udzielania porad telefonicznych zauważalnie wzrosła liczba porad udzielanych stronom zgłaszającym się osobiście (o 13%) oraz zapytań składanych drogą pisemną, tj. za pośrednictwem poczty oraz mailem (wzrost o niemal 100%).

Niejednokrotnie strony zgłaszały się z pytaniami, które przekraczały kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy. Były to pytania, które powinny być skierowane do takich organów jak ZUS, urzędy pracy czy administracja skarbową. Bardzo często zadawane pytania wykraczały swoją tematyką poza dziedzinę prawa pracy i dotyczyły takich dziedzin prawa jak prawo rodzinne, cywilne czy handlowe.

Reasumując, stwierdzić należy, że istnieje bardzo duże zapotrzebowanie na tego rodzaju działalność Inspekcji Pracy, zaś zgłaszający się podkreślają konieczność prowadzenia takiego poradnictwa, zwłaszcza w obliczu dynamicznie zmieniającego się prawa.

W roku sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie wpłynęło 5 wniosków o rejestrację **zakładowych układów zbiorowych pracy**, 60 wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych oraz 19 wniosków o wpis informacji (w tym m.in. nt.: wypowiedzenia układu, rozwiązania układu na mocy zgodnej woli stron oraz o zmianę nazwy lub adresu pracodawcy/organizacji związkowej).

Odmówiono rozpatrzenia czterech wniosków, w tym dwóch wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych i dwóch wniosków o wpis informacji. Przyczyną odmów były braki formalne.

Większość układów zarejestrowanych w 2017 r. przewidywała świadczenia niewynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, takie jak nagrody jubileuszowe oraz wyższą, niż gwarantuje to kodeks pracy, wysokość odpraw emerytalno-rentowych.

W porównaniu z rokiem 2016 zmniejszyła się liczba zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych i wpisanych do rejestru informacji dotyczących rozwiązania układu w następstwie zgodnego oświadczenia stron lub wypowiedzenia układu. Na podobnym poziomie natomiast utrzymała się

liczba wpisanych do rejestru informacji dotyczących zawieszenia stosowania układu (w części).

Podobnie jak w latach ubiegłych aktualna jest teza, że strony układu nadal 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 2017 r. odnotowano zdecydowany wzrost – w porównaniu z rokiem poprzednim – zawiadomień o wszczęciu **sporów zbiorowych**: w 2016 r. zgłoszono 6 sporów zbiorowych, natomiast w roku 2017 – 452 spory.

W roku 2017 organizacje związkowe zgłosiły pracodawcom łącznie 1.783 żądania, z których 893 dotyczyły warunków płacy, 886 – warunków pracy, zaś 4 – praw związkowych. Podobnie jak w latach poprzednich największą liczbę stanowiły żądania dotyczące warunków płacy.

W zdecydowanej większości zawiadomienia wpłynęły od dyrektorów podkarpackich szkół i placówek oświatowych, co miało związek z zapowiadaną reformą szkolnictwa. Poinformowano OIP w Rzeszowie o zakończeniu 73 sporów.

Pozostałe spory zbiorowe zaistniały w zakładach różnych dziedzin gospodarki. Do czasu opracowania niniejszej informacji poinformowano o zakończeniu 7 sporów, o częściowym porozumieniu w sprawie jednego sporu oraz o zawarciu protokołu rozbieżności również w sprawie jednego sporu.

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 prowadzonej 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 2017 r. z wnioskami o przeprowadzenie czynności kontrolnych u polskich przedsiębiorców delegujących pracowników do pracy za granicą zwróciły się odpo-

wiedniki inspekcji pracy z Czech, Francji i Belgii. Inspektorzy pracy OIP w Rzeszowie w celu udzielenia odpowiedzi w/w instytucjom przeprowadzili dziesięć kontroli i trzy rozpoznania.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie dwukrotnie wnioskował, za pośrednictwem Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie, o materiały nt. dwóch wypadków przy pracy, którym ulegli polscy obywatele w Niemczech.

III. WYNIKI DZIAŁAŃ KONTROLNYCH – PRAWO PRACY. INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE

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

W 2017 r. kontynuowano kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach w ramach wspólnego tematu. Ich celem było ustalenie stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Przeprowadzono 95 kontroli u 95 pracodawców, w trakcie których rozpatrzono też 29 skarg dotyczących tematyki czasu pracy i/lub wynagrodzeń. W skontrolowanych zakładach pracowały 10.844 osoby, w tym 10.385 pracowników, 415 osób na podstawie umów cywilnoprawnych i 15 podmiotów samozatrudniających się.

Skontrolowano:

- 29 pracodawców zatrudniających do 9 pracowników,
- 44 pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- 14 pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników,
- 8 pracodawców zatrudniających 250 i więcej pracowników.

Najczęściej kontrolowano zakłady zajmujące się handlem i naprawami (41 kontroli) oraz zakłady przetwórstwa przemysłowego (20 kontroli).

Rodzaj i skala stwierdzonych nieprawidłowości

| Badane zagadnienie | Liczba zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości | Liczba pracowników/dokumentów, w stosunku, do których stwierdzono nieprawidłowości |
|--|--|---|
| Prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy | 37 | 281 pracowników |
| Określenie systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy | 55 | 55 pracowników |
| Ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika i poinformowanie go o obowiązującym rozkładzie czasu pracy | 21 | 115 pracowników |

| | | |
|---|----|-----------------|
| Tryb wprowadzenia rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140 ¹ Kodeksu pracy | 2 | 2 dokumenty |
| Regulamin wynagradzania | 12 | 12 pracowników |
| Imienna karta (lista) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą | 3 | 19 pracowników |
| Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu | 2 | 10 pracowników |
| Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym | 2 | 14 pracowników |
| Zapewnienie odpoczynku dobowego | 5 | 18 pracowników |
| Zapewnienie odpoczynku tygodniowego | 5 | 13 pracowników |
| Zapewnienie odpoczynku tygodniowego przy wykonywaniu pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy, o którym mowa w art. 140 ¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy | 1 | 3 pracowników |
| Zapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy | 19 | 102 pracowników |
| Zapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy | 9 | 19 pracowników |
| Terminowość wypłacania wynagrodzenia za pracę | 11 | 147 pracowników |
| Wypłacanie wynagrodzenia za pracę w wysokości równej minimalnemu wynagrodzeniu | 1 | 3 pracowników |
| Potrącenia z wynagrodzenia za pracę | 9 | 25 pracowników |
| Dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej | 8 | 42 pracowników |
| Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby | 3 | 9 pracowników |
| Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy | 9 | 26 pracowników |
| Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy | 13 | 15 pracowników |
| Należności z tytułu podróży służbowej | 1 | 2 pracowników |
| Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika | 1 | 1 pracownik |
| Ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego | 2 | 5 pracowników |
| Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży roboczej przez pracowników we własnym zakresie | 7 | 74 pracowników |
| Rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej – wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych | 12 | 80 pracowników |
| Rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy - wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych | 7 | 29 pracowników |
| Rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy – udzielenie czasu wolnego | 1 | 5 pracowników |

| | | |
|---|----|----------------|
| Zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia | 1 | 5 pracowników |
| Odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (w trybie art. 55 § 1 ¹ Kodeksu pracy) | 1 | 1 pracownik |
| Nagrody jubileuszowe | 3 | 29 pracowników |
| Odprawy emerytalne | 1 | 6 pracowników |
| Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, za który przysługuje prawo do wynagrodzenia | 2 | 3 pracowników |
| Wypłata w terminie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy | 14 | 22 pracowników |
| Wypłata w terminie odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika | 2 | 4 pracowników |
| Wypłata w terminie ekwiwalentu pieniężnego za pranie i naprawę odzieży roboczej przez pracowników we własnym zakresie | 1 | 30 pracowników |
| Łącznie pracodawcy nie wypłacili 350 pracownikom prawie 300.000 zł. | | |

Analogicznie jak w roku ubiegłym, **największa skala naruszeń** przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach wystąpiła **w zakładach zajmujących się handlem oraz przetwórstwem przemysłowym.**

Kontrole wykazały niezadowalający stan przestrzegania przepisów w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz ustalania systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy, co przełożyło się na nierzetelne rozliczanie czasu pracy pracowników. Z kolei brak pełnych danych do dokonania rozliczeń czasu pracy skutkowało niewypłacaniem, bądź zaniżaniem świadczeń ze stosunku pracy, takich jak wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w porze nocnej.

Na niewłaściwe naliczanie i wypłacanie świadczeń ze stosunku pracy miało wpływ również dokonywanie modyfikacji grafików czasu pracy w trakcie trwania okresu rozliczeniowego. Pracodawcy argumentowali konieczność zmiany grafików tym, iż pla-

nowanie czasu pracy na okresy miesięczne, nie jest możliwe ze względu na dużą rotację pracowników oraz częste ich absencje w pracy. Jednak naruszanie przepisów w tym zakresie dezorganizuje życie prywatne pracowników. Natomiast na gruncie praktyki inspektorskiej powoduje trudności w ustaleniu faktycznej liczby godzin nadliczbowych wypracowanych przez pracowników w trakcie okresu rozliczeniowego w odniesieniu do pierwotnej wersji rozkładu. Zmiany są często nanoszone w miejscu pierwotnych zapisów, co powoduje niemożność ich odtworzenia i w efekcie skutkuje praktycznym „ukryciem” wypracowanych godzin nadliczbowych w sytuacji, gdy wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym jest zgodny z normą. Często spotykaną praktyką pracodawców zmierzającą do „obchodzenia” przepisów prawa pracy jest również nieprzechowywanie sporządzanych harmonogramów czasu pracy, co w rezultacie uniemożliwia kontrolującym ustalenie faktycznej liczby godzin pracy (w tym godzin nadliczbowych) wypracowanych w okresie rozliczeniowym.

Kolejną nieprawidłowością było przyjmowanie odnotowanego w grafikach urlopu wypoczynkowego dla pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy zawsze w wymiarze 8 godzin na dobę, pomimo że w pierwotnym założeniu do przepracowania w tym dniu, zgodnie z harmonogramem, przypadła inna liczba godzin. Powodowało to również „ukrywanie” godzin nadliczbowych wykazanych do rozliczenia czasu pracy w skali przyjętego okresu rozliczeniowego czasu pracy.

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

Inspektorzy pracy spotykali się też z praktyką polegającą na zatrudnianiu pracowników przez pięć dni w tygodniu w obniżonym wymiarze czasu pracy oraz w każdą sobotę w wymiarze uzupełniającym do 40 godzin tygodniowo, która miała na celu uniknięcie naliczania i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W ocenie pracodawców główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości były trudności finansowe i borykanie się z brakiem płynności finansowej. Pracodawcy zmuszani byli do podejmowania decyzji, czy w pierwszej kolejności zapewnić pracownikom środki do utrzymania poprzez bieżące wypłacanie należnych im świadczeń, jednocześnie nie wywiązując się z innych zobowiązań finansowych związanych z działalnością

gospodarczą, czy też uregulować inne zobowiązania kosztem pracowników i oczekiwać na napływ zaległych środków finansowych. Trudności finansowe uniemożliwiały im zatrudnienie wyspecjalizowanych służb kadrowo-księgowych. Podkreślali też niejasność przepisów prawa pracy z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń, brak jednolitego orzecznictwa i wykładni tych przepisów, problemy interpretacyjne oraz brak czasu na zapoznanie się ze zmieniającymi się przepisami. Problemem była też duża rotacja w zatrudnieniu i częste absencje chorobowe pracowników.

Natomiast w ocenie inspektorów pracy do naruszeń dochodziło z powodu przede wszystkim nieznamomości lub niedostatecznej znajomości przepisów prawa pracy przez pracodawców oraz służby kadrowo-księgowe, błędnej interpretacji przepisów bądź przyjęcia niewłaściwej metody obliczeń, która prowadziła do zaniżania należnych świadczeń. Zdaniem inspektorów pracy w wielu przypadkach wprowadzenie właściwej organizacji pracy pozwoliłoby na wyeliminowanie naruszeń. Nadmierne bowiem ograniczanie zatrudnienia i szukanie pozornych oszczędności, niejednokrotnie kosztem pracowników, nie zawsze dało się wyjaśnić brakiem płynności finansowej. Pracodawcy niejednokrotnie świadomie i celowo omijali przepisy prawa pracy, nierzetelnie prowadząc ewidencję czasu pracy celem ukrycia np. zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych i niezapewniania wymaganych odpoczynków.

Mając na względzie potrzebę dalszego eliminowania naruszeń przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach, kontrole tej tematyki będą kontynuowane. Nadmierne obciążanie pracowników większą liczbą godzin pracy i niezapewnienie odpoczynków pociąga za sobą poważne konsekwencje dla ich zdrowia i może być potencjalną przyczyną wypadku przy pracy. Równie naganne jest nierespektowanie prawa do pełnego i terminowego wynagrodzenia za pracę. Zjawiska te będą więc z całą surowością eliminowane.

Niezależnie od realizacji powyższego tematu inspektorzy pracy systematycznie podczas kontroli z zakresu prawnej ochrony pracy zwracali uwagę na przestrzeganie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Na podstawie danych z kontroli można stwierdzić, że sytuacja w zakładach pracy nie uległa poprawie. W roku 2016 inspektorzy pracy ujawnili zaległości w wypłacie dla 9,4 tys. pracowników na kwotę 11,6 mln zł. **W roku 2017 wartości te przedstawiały się następująco: 7,3 tys. pracowników nie wypłacono 12,5 mln zł.**

2. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej, gastronomiczno-hotelarskiej oraz agencji ochrony osób i mienia

Ponieważ liczne kontrole w latach wcześniejszych ujawniały przypadki zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę, w 2017 roku – podobnie jak w roku 2016 – objęto to zagadnienie szczególnym nadzorem. Celem kontroli było wyeliminowanie takich przypadków za pomocą dostępnych inspektorom pracy środków prawnych. Zgodnie z harmonogramem pracy PIP na lata 2016 – 2018, kontrolom w roku 2017 podlegały w szczególności przedsiębiorstwa budowlane, zakłady prowadzące działalność w branży gastronomicznej i hotelarskiej, a także agencje ochrony osób i mienia. W ramach realizacji zadania prowadzono zarówno kontrole planowe, jak i związane z badaniem skarg wskazujących na zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych z naruszeniem art. 22 Kodeksu pracy.

W 2017 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili łącznie 575 kontroli w 550 podmiotach, w tym 529 kontroli w zakładach sektora prywatnego i 46 kontroli w zakładach sektora publicznego. Najczęściej kontrolowano podmioty branży handlowej, przemysłowej, budowlanej i gastronomicznej.

Inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości w co dziesiątej kontroli. Zakwestionowali zatrudnianie 107 osób na podstawie umów zlecenia oraz 25 osób na podstawie umów o dzieło.

Częściej łamano zakaz zawierania umów zlecenia w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Nie jest to zaskoczeniem, bowiem umowy o dzieło – w przeciwieństwie do umów zlecenia – są charakterystyczne tylko dla niektórych branż, np. budowlanej. Biorąc jednak pod uwagę liczbę przeprowadzonych w roku 2017 kontroli, można stwierdzić, że odsetek zakwestionowanych umów cywilnoprawnych nie jest znaczący. Prawdopodobnie może to wskazywać na fakt, że pracodawcy stopniowo zaczynają przestrzegać obowiązujących przepisów prawa pracy w tym zakresie, do czego przyczyniły się niewątpliwie kontrole prowadzone przez inspektorów pracy, działania informacyjno-prewencyjne PIP i liczne szkolenia, w trakcie których podejmowano ten temat. Rośnie też wiedza pracujących nt. różnic pomiędzy poszczególnymi rodzajami

umów. Pracownicy są także bardziej wymagający, bo mają większe możliwości zatrudnienia na obecnym rynku pracy.

Przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest – w ocenie inspektorów pracy – dalsze lekceważenie przez pracodawców przepisów warunkujących zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych, podyktowane w dużej mierze chęcią ograniczenia kosztów pracy oraz stosowania elastyczniejszego sposobu organizacji pracy (bez ograniczeń wynikających z przepisów prawa pracy, dotyczących czasu pracy i urlopów wypoczynkowych).

Częste są też przypadki świadomego podejmowania przez pracujących pracy na podstawie umów cywilnoprawnych i jednoczesny brak zainteresowania nawiązaniem umowy o pracę. Fakt ten potwierdzają również sami pracodawcy, podnosząc m.in., że coraz częściej spotykają się z odmową podjęcia zaoferowanego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Z analizy danych wynika również, że na zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych decydują się coraz częściej osoby starsze (głównie emeryci i renciści) oraz osoby młode, głównie studenci i uczniowie. Osoby te traktują taki sposób wykonywania pracy jako możliwość „dorobienia” i z reguły nie są zainteresowane zawarciem umów o pracę.

Do OIP w Rzeszowie **wpłynęło 25 skarg dotyczących omawianej tematyki**. Składały je głównie osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, byli pracownicy oraz anonimowi nadawcy. Do dnia sporządzenia niniejszej informacji inspektorzy pracy zbadali zasadność 18 skarg – 2 skargi (dotyczące 2 pracodawców) zostały uznane za zasadne, tj. stwierdzono naruszenie art. 22 Kp. Oznacza to, że nie w każdym przypadku wykonywanie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej naruszało przepisy prawa pracy, a osoby składające skargi nie zawsze obiektywnie opisywały faktyczne warunki wykonywania pracy w ramach tego rodzaju umów.

W celu wyeliminowania ujawnionych naruszeń inspektorzy pracy skierowali do pracodawców wnioski i polecenia w sprawie przekształcenia zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę lub zaprzestania zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w warunkach, kiedy powinna być zawarta umowa o pracę. **Do dnia sporządzenia niniejszej informacji 46 pracodawców zawarło z 91 osobami umowy o pracę w miejsce dotychczasowych umów cywilnoprawnych**, w tym z 72 osobami zawarto umowy o pracę w miejsce dotychczasowych umów zlecenia, a z 19 osobami zawarto umowy o pracę w miejsce dotychczasowych umów o dzieło.

3. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

Celem kontroli była ocena przestrzegania obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017r. poz. 847).

Kontrolami objęto przedsiębiorców oraz inne jednostki organizacyjne:

- na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności były wykonywane zlecenia lub świadczone usługi,
- w związku z napływającymi skargami dotyczącymi tej tematyki,
- w związku z sygnałami przekazywanymi do OIP przez Główny Inspektorat Pracy, napływającymi za pośrednictwem Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy dokonywali całościowej oceny przepisów ustawy, w tym w szczególności zagadnień takich jak:

- spełnienie obowiązku ustalenia w zawartej umowie wysokości wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług,
- wypłata w formie pieniężnej wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług,
- stosowanie umów nieodpłatnych i dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia, celem omijania przepisów ustawy o minimalnej stawce godzinowej,
- zrzeczenie się przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi prawa do wynagrodzenia,
- wypłata wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu,
- sposób potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług,
- archiwizacja dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług,
- stosowanie wyłączeń spod przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu.

W 2017 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie przeprowadzono 916 kontroli w 836 podmiotach, w trakcie których dokonywano oceny stosowania przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. Kontrole realizowano w zakładach różnych

branż (głównie w zakładach przemysłowych, handlu i napraw, zakwaterowania i usług gastronomicznych), a także w zakładach ze zróżnicowaną liczbą pracujących (najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach, w których pracowało do 9 osób). **Kontrolom poddano 8.754 zleceniobiorców i usługobiorców.**

W zakresie objętym realizowanym tematem **ujawniono łącznie 415 naruszeń i wystąpiły w co czwartej kontroli.**

Najczęściej stwierdzano **niewypłacanie wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu w przypadku zawarcia umów na okres dłuższy niż jeden miesiąc.** Często już same zapisy w umowach cywilnoprawnych dopuszczały wypłatę wynagrodzenia dla zleceniobiorców lub usługodawców z częstotliwością mniejszą niż raz w miesiącu. A w sytuacjach, gdy umowy opiewały na wykonywanie niewielkich prac w okresie jednego miesiąca (a więc należne wynagrodzenie było bardzo niskie), wręcz sami zleceniobiorcy domagali się wypłaty wynagrodzenia raz na kwartał lub po zakończeniu umowy. Zdarzało się też, że wynagrodzenie było wypłacane rzadziej niż raz w miesiącu wbrew woli zleceniobiorcy czy usługobiorcy. Miało to miejsce najczęściej wówczas, gdy zleceniodawcy borykali się z różnego rodzaju kłopotami finansowymi. Powodem braku wypłat wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych przynajmniej raz w miesiącu było również nieprzedkładanie „płatnikom” przez osoby świadczące pracę stosownych rachunków lub faktur w wymaganym czasie.

Kolejną grupą nieprawidłowości było **niewypłacanie lub zaniżanie minimalnej stawki godzinowej z tytułu zawartych umów cywilnoprawnych.** Podmioty zobowiązane do wypłaty zleceniobiorcom lub usługodawcom wynagrodzenia w wysokości co najmniej obowiązującej minimalnej stawki godzinowej za każdą godzinę wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w licznych przypadkach nie wywiązywały się z tego obowiązku. W następstwie stwierdzonych naruszeń inspektorzy pracy kierowali do przedsiębiorców wnioski w sprawie wyeliminowania ujawnionych naruszeń, a także wydawali polecenia wypłaty zaniżonych lub niewypłaconych wynagrodzeń.

Licznie stwierdzano także naruszenia polegające na **braku określenia w zawartej umowie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług.** Tego rodzaju nieprawidłowość ujawniano głównie w umowach cywilnoprawnych zawartych przed dniem 1 stycznia 2017 r., gdy przepisy nie nakładały obowiązku wprowadzania do umowy zapisów dotyczących tej kwestii. Również umowy zawierane na początku roku 2017 r. pozbawione były wymaganých zapisów w tym zakresie. W takich przypadkach brak stosownych uregulowań umownych należy przypisać

nieznajomości przez strony nowych przepisów. Dopiero z czasem, w trakcie roku, wzrosła świadomość stron stosunków cywilnoprawnych co do obowiązku i konieczności zawierania w umowach zapisów odnośnie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług.

Inspektorzy pracy ujawniali też nieprawidłowości polegające na **niepotwierdzeniu liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług** albo **nieprzedkładaniu pisemnych informacji o liczbie godzin pracy w ramach zawartych umów cywilnoprawnych przez osoby zobowiązane**. Przyczyną tych naruszeń była najczęściej nieprzychylność stron umowy do rejestrowania liczby godzin pracy w ramach zlecenia czy świadczenia usług, bądź też przekonanie, że w przypadku określenia w umowie wynagrodzenia w stałej kwocie miesięcznej nie ma potrzeby wykazywania liczby godzin wykonywania zlecenia. Szczególnie osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą mocno krytykowały obowiązek potwierdzania liczby godzin świadczenia usług.

Pozostałe naruszenia przepisów ustawy występowały sporadycznie i nie wpłynęły na ocenę omawianego zagadnienia.

Najczęstszą przyczyną naruszeń przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu w zakresie objętym kontrolami była niedostateczna znajomość nowych rozwiązań prawnych, obowiązujących od dnia 1 stycznia 2017 r. Nowe obowiązki dla zleceniodawców, np. konieczność ustalenia w umowie sposobu ewidencjonowania godzin wykonywania zlecenia oraz samego ich ewidencjonowania, nie zostały dostatecznie szybko poznane przez podmioty, do których były adresowane. W związku z tym strony umów cywilnoprawnych nie dokonały w odpowiednim czasie niezbędnych zmian w zapisach umów zawartych przed dniem 1.01.2017 r. Dodatkowo w początkowym etapie funkcjonowania nie znalazły one zrozumienia. Również z powodu nieznajomości przepisów minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorców była zaniżana albo wypłacana z częstotliwością mniejszą niż raz w miesiącu. Zleceniodawcy, ale też i w pewnym (choć mniejszym) stopniu zleceniobiorcy, przyzwyczajeni przez wiele lat do dużej swobody w zawieraniu umów cywilnoprawnych, zarówno w zakresie wysokości wynagrodzenia, jak i częstotliwości jego wypłaty, potrzebowali swego rodzaju okresu „dostosowawczego”. Zauważyć dało się bowiem, że liczba naruszeń przepisów omawianej ustawy spadała wraz z długością okresu jej obowiązywania.

Najbardziej znaczącym efektem kontroli było wypłacenie zleceniobiorcom i usługodawcom należnych wynagrodzeń z tytułu wykonywanych umów. W wyniku realizacji poleceń i wniosków skierowanych przez inspektorów pracy do przedsiębiorców do czasu opracowania niniejszej informacji **123 zleceniobiorcom i usługodawcom wypłacono kwotę prawie 96.000 zł za wykonane zlecenia lub świadczone usługi.**

Na podstawie przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, iż poziom przestrzegania przez podmioty powierzające pracę na podstawie umów cywilnoprawnych przepisów z zakresu regulacji dotyczących minimalnej stawki godzinowej jest niezadowolający. Taki stan rzeczy spowodowany jest w głównej mierze dwoma zasadniczymi czynnikami. Pierwszy z nich to słaba znajomość obowiązujących rozwiązań prawnych, które są nowością w porównaniu z obowiązującymi przed 1.01.2017 r. Drugi powód to kwestie ekonomiczne i sytuacja gospodarczo-finansowa przedsiębiorców.

Duża liczba stwierdzonych naruszeń przepisów, które ujawnione zostały w trakcie omawianych kontroli, potwierdza niezbędną dalszego monitorowania nowych regulacji, dlatego kontrole w tym zakresie będą kontynuowane.

4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii) oraz czasu pracy kierowców

Inspektorzy pracy przeprowadzili 39 kontroli u 39 pracodawców. Osiemnaście z tych kontroli było skutkiem skarg złożonych przez pracowników lub byłych pracowników.

Tabor samochodowy w skontrolowanych przedsiębiorstwach liczył 718 pojazdów i głównie mieścił się w przedziale od 1 do 20 samochodów.

Dane statystyczne

| Rodzaj działalności | Liczba pracodawców objętych kontrolą | Liczba skontrolowanych kierowców | Liczba dni pracy kierowców objętych kontrolą |
|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|--|
| krajowy przewóz osób | 3 | 12 | 1.867 |
| krajowy przewóz rzeczy | 17 | 77 | 8.447 |
| międzynarodowy przewóz rzeczy | 19 | 78 | 13.454 |
| RAZEM | 39 | 167 | 23.768 |

Nieprawidłowości w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców stwierdzono u 21 przedsiębiorców. Główne naruszenia przedstawia poniższa tabela.

Naruszenia, jakich najczęściej dopuszczali się kierowcy w roku 2017

| Badane zagadnienie | Liczba zakładów, w których ujawniono nieprawidłowości | Liczba kierowców, którzy naruszyli przepisy | Liczba naruszeń przepisów prawa |
|---|---|---|---------------------------------|
| Odpoczynek dzienny | 19 | 28 | 56 |
| Dzienny limit czasu jazdy | 8 | 11 | 15 |
| Przerwy po prowadzeniu pojazdu dłużej niż 4,5 godziny | 5 | 8 | 23 |
| Dwutygodniowy limit czasu jazdy | 2 | 3 | 4 |
| Odpoczynek tygodniowy | 2 | 2 | 3 |

Pracodawcy najczęściej naruszali przepis art. 21 ustawy o czasie pracy kierowców, dotyczący maksymalnego dobowego czasu pracy, jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej. Nieprzestrzeganie tego przepisu ujawniono w 21 przedsiębiorstwach i dotyczyło 54 kierowców. Czternastu pracodawców naruszyło przepis art. 24 pkt. 2 ustawy o czasie pracy kierowców, nakładający na nich obowiązek odbierania od kierowcy oświadczeń o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy. Naruszenie to ujawniono w stosunku do 62 kierowców.

Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy wydali 21 decyzji administracyjnych, **nakładając kary pieniężne w łącznej wysokości 42.450 zł**. Do czasu opracowania niniejszej informacji przedsiębiorcy wpłacili kwotę 39.450 zł.

W ocenie pracodawców najczęstszymi **przyczynami naruszeń przepisów** prawa były przede wszystkim rosnące wymagania klientów, tj. wymuszanie na przewoźnikach dotrzymywania terminów poprzez wprowadzanie do umów wysokich kar finansowych za niedostarczenie towarów. Podkreślano także mnogość oraz zawilość przepisów regulujących sprawy czasu pracy kierowców, a także brak jednolitej wykładni tych przepisów. Przewoźnicy skarżyli się też na nieuczciwą konkurencję, na przykład stosowanie przez niektórych przewoźników niedozwolonych urządzeń zakłamujących rejestrację aktywności kierowcy, brak odpowiednich kandydatów do pracy (doświadczonych kierowców) oraz brak realnego wpływu na przestrzeganie przepisów przez kierowców wykonujących pracę.

Natomiast zdaniem inspektorów pracy powodów naruszania przepisów przez pracodawców należy upatrywać przede wszystkim w chęci osiągnięcia wysokiej efektywności pracy przy niskich nakładach finansowych i poszukiwaniu oszczędności w każdym obszarze działalności. Oszczędności przekładały się przede wszystkim na zatrudnianie zbyt małej liczby kierowców w stosunku do nakładanych na nich zadań. Powstaniu nieprawidłowości sprzyja też niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy przez pracodawców oraz zatrudnioną przez nich kadrę kierowniczą i służby kadrowo-księgowe, które często błędnie interpretują przepisy. Nie bez znaczenia jest też niewłaściwa organizacja pracy, czyli brak systematycznego planowania, niedokonywanie analizy czasu pracy kierowców i niepodejmowanie działań naprawczych. Pracodawcy stosują także nieprawidłowe systemy wynagradzania, tj. uzależniają wypłatę składników wynagrodzenia od liczby przejechanych kilometrów. Zdaniem inspektorów pracy przyczyną naruszeń może być także gwałtowny wzrost zatrudnienia jako kierowców cudzoziemców, zwłaszcza z krajów tzw. bloku wschodniego, którzy m.in. z powodu bariery językowej nie są wystarczająco przygotowani do wykonywania przewozów i stosowania przepisów o czasie jazdy, przerwach i odpoczynkach, a tym samym częściej te normy naruszają.

Firmy transportowe na terenie województwa podkarpackiego są w większości małe, zatrudniają po kilku kierowców. Dużych firm transportowych na naszym terenie jest nadal bardzo mało. Przeprowadzone kontrole wykazały jednak, że **zarówno w dużych, jak i w małych zakładach skala naruszeń przepisów była porównywalna.**

Podkreślić należy, że w firmach, w których np. po wcześniejszych kontrolach przedsiębiorcy dokonali inwestycji i zakupili programy komputerowe do rozliczania czasu pracy kierowców lub przeznaczyli środki na szkolenia pracowników zarządzających transportem i rozliczających czas pracy kierowców, osiągnięto znaczną poprawę w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców. Dokonywanie przez pracodawców analizy naruszeń przepisów przy użyciu specjalistycznych programów spowodowało, iż przedsiębiorcy zdecydowanie szybciej reagują i częściej stosują wobec kierowców środki dyscyplinujące.

5. Legalność zatrudnienia

5.1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Kontrole tematyki legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej obywateli polskich przeprowadzano między innymi 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 (głównie organy administracji skarbowej i Zakład Ubezpieczeń Społecznych).

W celu zwiększenia efektywności wyników działań kontrolnych inspektorzy pracy wchodzący w skład sekcji legalności zatrudnienia prowadzili również kontrole poza godzinami pracy urzędu, tj. w godzinach popołudniowych, w porze nocnej lub w dniach wolnych od pracy.

W 2017 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili ogółem 1.772 kontrole, kontrolując 1.693 podmioty i 10.212 osób.

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 o liczbie zatrudnionych do 9 osób.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że w 2017 roku na 10.212 osób objętych kontrolą **1.286 osób (12,5%) wykonywało pracę nielegalnie**. Na tę liczbę złożyły się: 94 osoby, które wykonywały pracę bez potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę, 1.122 osoby niezgłoszone do ubezpieczenia społecznego i 182 bezrobotnych, którzy nie zawiadomili PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności pozarolniczej.

W trakcie czynności kontrolnych ujawniono również inne przypadki nielegalnego zatrudnienia, dotyczące łącznie 103 osób. Naruszenia zostały wyeliminowane bez wydawania środków prawnych, tzn. pracodawcy jeszcze w trakcie trwania kontroli potwier-

dzili na piśmie 21 pracownikom rodzaj i warunki zawartych umów o pracę oraz zgłosili 92 osoby do ubezpieczenia społecznego.

W roku sprawozdawczym wobec 12 osób spośród 5.434 zbadanych przedsiębiorcy wykazywali do ZUS nieprawdziwe dane mające wpływ na wymiar składek. Łączna kwota nieopłaconych z tego tytułu składek na Fundusz Pracy opiewała na 2.952,44 zł.

W 2017 roku ujawniono, że 182 osoby bezrobotne podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową bez powiadomienia o tym w terminie właściwego powiatowego urzędu pracy.

Badaniem zagadnienia opłacania składek na Fundusz Pracy objęto 23.669 osób. Stwierdzono nieopłacenie składek na FP dla 1.651 osób (6,97% badanych). Łączna kwota nieopłaconych składek w 2017 r. wyniosła 247.458,41 zł. W trakcie kontroli inspektorzy pracy wyegzekwowali opłacenie składek na FP dla 1.009 osób na łączną kwotę 110.389,36 zł.

Badaniem zagadnienia nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy objęto 22.200 osób. Stwierdzono nieopłacenie w terminie składek na FP w 2017 r. dla 3.574 osób (16,10%).

W roku sprawozdawczym do OIP w Rzeszowie nie wpłynęła żadna skarga, której przedmiotem byłaby dyskryminacja przy zatrudnieniu na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego.

W 2017 roku w związku z przeprowadzonymi kontrolami, w trakcie których badano zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia, inspektorzy pracy skierowali 11 zawiadomień do Prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Jedynie trzy zawiadomienia dotyczyły stricte legalności zatrudnienia, tj. art. 219 kodeksu karnego (jedna kontrola) i art. 225 § 2 kodeksu karnego (2 przypadki).

W roku sprawozdawczym nie ujawniono przypadków nasuwających podejrzenie występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi (art. 189a kk w związku z art. 115 § 22 kk).

W 2017 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 168 powiadomień.

Nieprawidłowości wg wielkości zatrudnienia

| zatrudnienie | Liczba osób | | | | Liczba bezrobotnych, którzy nie zawiadomili PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności pozarolniczej |
|---------------|---|------------------------------------|---|---|--|
| | objętych kontrolą legalności zatrudnienia | które świadczyły pracę nielegalnie | bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z prac. umowy o pracę | bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego | |
| do 9 | 4702 | 616 | 48 | 525 | 94 |
| od 10 - 49 | 4246 | 494 | 22 | 443 | 67 |
| od 50 - 249 | 950 | 113 | 19 | 101 | 12 |
| 250 i powyżej | 314 | 63 | 5 | 53 | 9 |
| OGÓŁEM | 10212 | 1286 | 94 | 1122 | 182 |

Nieprawidłowości wg PKD

| PKD | Liczba osób | | | | Liczba bezrobotnych, którzy nie zawiadomili PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności pozarolniczej |
|--|---|------------------------------------|---|---|--|
| | objętych kontrolą legalności zatrudnienia | które świadczyły pracę nielegalnie | bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z prac. umowy o pracę | bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego | |
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo | 118 | 12 | 1 | 7 | 5 |
| Górnictwo i wydobywanie | 17 | 7 | 0 | 7 | 2 |
| Przetwórstwo przemysłowe | 2041 | 241 | 16 | 204 | 38 |
| Dostawa wody | 210 | 11 | 0 | 11 | 1 |
| Budownictwo | 1434 | 216 | 23 | 169 | 42 |
| Handel, naprawy | 3108 | 384 | 23 | 341 | 50 |
| Transport i gospodarka magazynowa | 478 | 96 | 25 | 91 | 9 |
| Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne | 813 | 101 | 2 | 93 | 14 |
| Informacja i komunikacja | 162 | 14 | 0 | 13 | 2 |
| Finanse i ubezpieczenia | 64 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Obsługa rynku nieruchomości | 81 | 7 | 0 | 5 | 3 |
| Działalność profesjonalna | 369 | 61 | 0 | 55 | 7 |
| Usługi administrowania | 236 | 33 | 2 | 31 | 1 |
| Administracja publiczna | 18 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Edukacja | 227 | 27 | 1 | 26 | 0 |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 447 | 29 | 0 | 24 | 5 |
| Kultura, rozrywka i rekreacja | 75 | 5 | 0 | 5 | 1 |
| Pozostała działalność usługowa | 314 | 38 | 1 | 36 | 2 |
| OGÓŁEM | 10212 | 1286 | 94 | 1122 | 182 |

5.2. Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców

W 2017 roku przeprowadzono 215 kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Skontrolowano 207 podmiotów i 852 cudzoziemców świadczących w nich pracę.

Nie stwierdzono przypadków wykonywania pracy przez cudzoziemców przebywających nielegalnie na terytorium RP. Ujawniono natomiast **nielegalne powierzenie pracy zarobkowej 124 cudzoziemcom**: 120 obywatelom Ukrainy, 3 obywatelom Turcji i jednemu obywatelowi Pakistanu.

W województwie podkarpackim w dalszym ciągu zwiększa się liczba cudzoziemców podejmujących pracę. Zauważalny był wzrost zatrudnienia pracowników wykwalifikowanych, specjalistów pracujących za wynagrodzeniem znacznie przewyższającym stawkę minimalnego wynagrodzenia.

W 2017 roku nie ujawniono stosowania przez pracodawców celowych praktyk służących obejściu obowiązujących przepisów, skutkujących nielegalnym powierzaniem pracy. Nieprawidłowości polegały głównie na niedopełnieniu przez podmiot powierzający pracę obowiązków formalnych, np. w zakresie rejestracji oświadczeń (posłużenie się oświadczeniami innego podmiotu) lub dokonanie (z braku wiedzy) samowolnych zmian w warunkach zatrudnienia i powierzenie pracy na gorszych warunkach niż ustalone w zezwoleniach na pracę lub oświadczeniach.

Często ujawniano przypadki nielegalnego zatrudniania w branżach, dla których charakterystyczne są częste zmiany miejsc wykonywania pracy (branża budowlana). Napięte terminy kontraktów wymuszały na powierzających pracę zatrudnianie cudzoziemców bez rejestracji nowych oświadczeń zawierających zmiany.

Nie stwierdzono przypadków rażących nadużyć związanych z korzystaniem z uproszczonego systemu zatrudniania cudzoziemców. Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie nie prowadził zmasowanych kontroli ukierunkowanych na podmioty, które rejestrowały znaczne liczby oświadczeń z uwagi na fakt, iż te podmioty były obejmowane czynnościami rozpoznawczymi przez Straż Graniczną, po których okazywało się najczęściej, że podmioty te nie powierzały nikomu pracy zarobkowej, tym samym nie mogły zostać objęte kontrolą PIP.

Główne przyczyny ujawnionych przez inspektorów pracy nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia to:

- trudność spełnienia wszystkich wymogów formalnych w sytuacji częstych i szybkich zmian miejsc wykonywania pracy (szczególnie w branży budowlanej),
- duża rotacja pracowników,
- brak czasu na spełnianie formalnych wymogów przepisów, priorytetem dla przedsiębiorców jest bowiem zdobycie kontraktów i ich terminowa realizacja.

Nieprawidłowości wg liczby zatrudnionych

| zatrudnienie | Liczba cudzoziemców | | w tym stwierdzono | | | | |
|---------------|---------------------|------------------------------|-------------------|--|--------------------------|---|--------------------------------------|
| | objętych kontrolą | nielegalne wykonywanie pracy | nielegalny pobyt | podstawa pobytu nieuprawniona do pracy | brak zezwolenia na pracę | praca na innym stanowisku lub warunkach | brak zawarcia umów w formie pisemnej |
| do 9 | 212 | 29 | 0 | 6 | 17 | 8 | 6 |
| od 10 - 49 | 259 | 43 | 0 | 0 | 32 | 12 | 1 |
| od 50 - 249 | 215 | 48 | 0 | 0 | 32 | 16 | 5 |
| 250 i pow. | 166 | 4 | 0 | 4 | 3 | 2 | 0 |
| Ogółem | 852 | 124 | 0 | 10 | 84 | 38 | 12 |

Nieprawidłowości wg PKD

| PKD | Liczba cudzoziemców | | w tym stwierdzono | | | | |
|--|---------------------|------------------------------|-------------------|--|--------------------------|---|--------------------------------------|
| | objętych kontrolą | nielegalne wykonywanie pracy | nielegalny pobyt | podstawa pobytu nieuprawniona do pracy | brak zezwolenia na pracę | praca na innym stanowisku lub warunkach | brak zawarcia umów w formie pisemnej |
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo | 31 | 12 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 |
| Przetwórstwo przemysłowe | 132 | 6 | 0 | 3 | 5 | 3 | 0 |
| Dostawa wody | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Budownictwo | 126 | 23 | 0 | 5 | 9 | 15 | 4 |
| Handel, naprawy | 139 | 19 | 0 | 0 | 14 | 2 | 1 |
| Transport i gospodarka magazynowa | 86 | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne | 98 | 4 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Informacja i komunikacja | 13 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Finanse i ubezpieczenia | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Działalność profesjonalna | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Usługi administracyjne | 154 | 54 | 0 | 0 | 38 | 16 | 5 |
| Edukacja | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | |
|------------------------------------|------------|------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Kultura, rozrywka i rekreacja | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pozostała działalność usługowa | 12 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Ogółem | 852 | 124 | 0 | 10 | 84 | 38 | 12 |

Nieprawidłowości wg obywatelstwa pracujących

| 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 |
| ALBANIA | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ARMENIA | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ARGENTYNA | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| BOLIWIA | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| BIAŁORUŚ | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CHILE | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CHINY | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| IRAN | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| KAMBODŻA | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| KAZACHSTAN | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MOŁDOWA | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| NEPAL | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PAKISTAN | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| ROSJA | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| RUANDA | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TURCJA | 10 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| UKRAINA | 784 | 120 | 0 | 9 | 83 | 38 | 12 |
| UGANDA | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| USA | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| UZBEKISTAN | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| WIETNAM | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| JEMEN | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ogółem | 852 | 124 | 0 | 10 | 84 | 38 | 12 |

5.3. Kontrole agencji zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego

W 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 15 kontroli w 15 agencjach zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego. **Tylko w trzech agencjach nie stwierdzono nieprawidłowości.**

W zakresie formy prawnej prowadzonej działalności skontrolowano 7 podmiotów wpisanych w CEIDG, 7 podmiotów wpisanych w KRS (spółki z o.o.) i jedno stowarzyszenie. Sześć podmiotów nie powierzało pracy żadnym osobom.

Trzy kontrole zostały przeprowadzone w związku z pismem przekazanym przez jeden z powiatowych urzędów pracy, który poinformował, że podmioty działające jako agencje zatrudnienia zarejestrowały dużą liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy zarobkowej cudzoziemcom. Podjęte kontrole nie wykazały, aby ww. podmioty prowadziły na rzecz tych osób jakiegokolwiek usługi agencji zatrudnienia (podmioty te nie podjęły się w ogóle wykonywania usług agencji zatrudnienia). Wszystkie podmioty zostały zarejestrowane w KRS jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, ich udziałowcami i osobami zarządzającymi byli cudzoziemcy (obywatele Ukrainy).

Jedna kontrola została przeprowadzona w związku z wnioskiem przekazanym przez instytucję łącznikową (IMI).

Jedna kontrola dotyczyła sprawy przekazanej przez OIP w Łodzi do rozpatrzenia zgodnie z właściwością miejscową siedziby agencji. Istniało przypuszczenie, że podmiot prowadzi usługi agencji pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy, u którego przeprowadzono kontrolę. Jak ustalono w czasie kontroli, ww. podmiot nie prowadził usług agencji zatrudnienia, a wykonywał usługę poprzez własnych pracowników.

Na podstawie informacji przekazywanych do OIP oraz w trakcie ustaleń dokonanych w czasie kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili wykonywania usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego oraz poradnictwa zawodowego (bez usług agencji pracy tymczasowej) bez posiadania certyfikatu.

Nieprawidłowości stwierdzone w czasie kontroli przeprowadzonych 2017 r. można podzielić na dwie grupy:

- dotyczące niedopełnienia przez agencje zatrudnienia obowiązków informacyjnych w stosunku do marszałka województwa, tj. nieprzekazanie marszałkowi sprawozdania z działalności agencji zatrudnienia, przekazanie nieprawidłowej informacji, prze-

kazanie informacji po ustawowym terminie, tj. po dniu 31 stycznia, niezłożenie wniosku o zmianę danych objętych wnioskiem o wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub zgłoszenie zmian danych objętych wnioskiem po ustawowym terminie 14 dni od dnia ich zaistnienia – ww. naruszenia ujawniono w jedenastu agencjach,

- polegające na nieopłacaniu lub nieterminowym opłacaniu składek na Fundusz Pracy – w sześciu agencjach.

W 2017 roku skierowano do **Marszałka Województwa Podkarpackiego** cztery powiadomienia, w tym:

- dwa powiadomienia dotyczące dwóch agencji – w wyniku ustaleń dokonanych po przeprowadzonych kontrolach,
- dwa powiadomienia o niepoinformowaniu marszałka o zawieszeniu prowadzenia działalności gospodarczej lub wykreśleniu podmiotów posiadających wpis do rejestru agencji zatrudnienia z CEIDG, w sytuacjach, gdy nie było możliwości przeprowadzenia kontroli (dotyczące łącznie dwunastu agencji).

Zgodnie z informacjami przekazanymi przez Marszałka Województwa Podkarpackiego (WUP w Rzeszowie) podjęto czynności administracyjne skutkujące wykreśleniem jedenastu agencji z rejestru agencji zatrudnienia. Postępowania administracyjne prowadzone wobec trzech agencji zostały umorzone w związku z usunięciem nieprawidłowości.

Jako **główną przyczynę stwierdzonych nieprawidłowości** należy wskazać brak znajomości przez osoby prowadzące agencje zatrudnienia obowiązujących przepisów, w szczególności obowiązków informacyjnych wobec marszałka województwa. Jako przyczynę nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy osoby odpowiedzialne – w każdym przypadku – wskazywały na kłopoty finansowe kontrolowanych podmiotów.

5.4. Kontrole agencji pracy tymczasowej

W roku 2017 przeprowadzono 13 kontroli w 13 podmiotach prowadzących działalność w zakresie agencji pracy tymczasowej, w tym w dwóch agencjach kierujących pracownikami tymczasowymi do pracodawców zagranicznych. Sześć kontroli było wynikiem skarg, dwie kontrole zostały podjęte na skutek monitoringu ogłoszeń zamieszczanych przez agencje pracy tymczasowej, dwie kontrole – na wnioski powiatowych urzędów pracy, jedna kontrola – na podstawie informacji uzyskanej z Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu i przekazanej do wykorzystania służbowego do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie.

W roku 2017 ujawniono **dwóch przedsiębiorców prowadzących „agencje pracy tymczasowej” nielegalnie, tj. bez wymaganego certyfikatu**. W obu przypadkach do ujawnienia nielegalnego prowadzenia agencji pracy tymczasowej doszło w trakcie kontroli związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Na rzecz dwóch ww. pracodawców pracę świadczyli pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę u innych pracodawców. Wszystkie zainteresowane strony twierdziły, iż był to „outsourcing pracowników – oddelegowanie pracowników” do pracy na rzecz innego pracodawcy. Analiza dokumentacji przedstawionej w trakcie czynności kontrolnych nie potwierdziła wystąpienia outsourcingu czy też delegowania pracowników, gdyż przedmiotem umów zawartych pomiędzy zainteresowanymi stronami nie była realizacja określonego zadania, a jedynie usługa najmu pracowników. Żadna ze stron nie zawarła porozumienia, o którym mowa w art. 174¹ Kp i nie posiadała wniosku pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego. Natomiast podział uprawnień i obowiązków między podmiotem zatrudniającym, a zarazem wynajmującym pracowników, a podmiotem, na rzecz którego świadczyli oni pracę, odpowiadał podziałowi opisanemu w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem. W obu przypadkach cechą wspólną było również to, że współpracujące ze sobą firmy były powiązane osobą właściciela lub właściciele firm byli ze sobą spowinowaceni.

W ocenie inspektora pracy przyczyną nieprawidłowości była niezajomość przepisów i traktowanie przez przedsiębiorców pracowników zatrudnionych w poszczególnych firmach jako „swoich”, bez względu na to, w której firmie byli zatrudnieni. Pracow-

nicy nie mieli też świadomości, iż wykonują pracę na rzecz pracodawcy użytkownika, ponieważ właściciel firmy był ich pracodawcą i nie miało dla nich znaczenia, przez którą z firm (należących do pracodawcy) są faktycznie zatrudniani.

Do **najczęściej stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości** należy zaliczyć;

- w zakresie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych:
 - osiem agencji pracy tymczasowej nie dokonało na piśmie wszystkich uzgodnień z pracodawcą użytkownikiem, wymaganych ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
 - trzy agencje pracy tymczasowej nie przekazały osobom kierowanym do pracy tymczasowej, przed zawarciem umowy o pracę tymczasową, wymaganych informacji o uzgodnieniach dokonanych z pracodawcą użytkownikiem, przed zawarciem umowy, a jedna agencja przekazała informację niepełną,
 - w trzech agencjach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych.
- w zakresie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:
 - w ogłoszeniach zamieszczonych przez cztery agencje pracy tymczasowej nie podano numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, a w ogłoszeniach zamieszczanych przez trzy agencje – adnotacji "oferta pracy tymczasowej",
 - w trzech agencjach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przekazywania do marszałka województwa informacji z działalności agencji za rok 2016,
 - dwie agencje pracy tymczasowej nie przekazały do marszałka województwa informacji o zmianie danych objętych wpisem do rejestru zatrudnienia

Oceniając **niepokojące zjawiska** ujawniane w trakcie kontroli prowadzonych w roku 2017, należałoby skupić się na fakcie niemającym bezpośredniego związku z naruszeniem przepisów dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych, czy też z przestrzeganiem ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ale występującym coraz częściej w praktyce, tj. zakładaniu agencji zatrudnienia przez obywateli Ukrainy lub wspólnie przez obywateli Polski i Ukrainy. W takich przedsiębiorstwach inspektorzy pracy wykrywali najwięcej nieprawidłowości, a co najważniejsze – dotyczyły one w dużej mierze legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Inspektorzy pracy ujawnili dwa przypadki **praktyk mających na celu obejście przepisów w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych**. W umowach zawieranych przez dwie agencje z pracodawcami użytkownikami zawarto zapisy służące obejściu postanowień art. 12 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, stanowiącego, iż ustalenie między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem warunku niezatrudnienia pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej jest nieważne. Agencje pracy tymczasowej w umowach zawieranych z pracodawcami użytkownikami zamieszczały zapisy obligujące ich do ponoszenia opłat w przypadku bezpośredniego zatrudnienia pracownika tymczasowego po zakończeniu świadczenia przez niego pracy tymczasowej na rzecz agencji zatrudnienia, jeżeli nie wypracował on określonej liczby godzin za pośrednictwem agencji lub też jeżeli nie upłynął jeszcze określony okres od przedstawienia przez agencję zatrudnienia pracodawcy użytkownikowi informacji o kandydacie. Co prawda kwestionowane zapisy nie zabraniają zatrudnienia pracowników tymczasowych u pracodawcy użytkownika w sposób bezpośredni, ale poprzez wprowadzenie dodatkowych opłat ograniczają swobodę zawarcia umowy pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a byłym pracownikiem tymczasowym czy też kandydatem na pracownika tymczasowego. W ocenie inspektorów pracy zapis taki stanowi próbę obejścia ww. przepisu, którego celem jest promowanie zatrudnienia bezpośredniego na podstawie umowy o pracę, a nie za pośrednictwem agencji, jako pracownika tymczasowego. Poza tym kwestionowane zapisy pośrednio też wpływają na prawa byłego pracownika tymczasowego, ograniczając jego swobodę zawierania umów, gdyż stawiają go w sytuacji mniej korzystnej niż inne osoby, które nie były powiązane z agencją zatrudnienia. Pracodawca użytkownik chcąc zatrudnić byłego pracownika tymczasowego, musi ponieść dodatkowe opłaty albo odczekać określony czas, a zatrudniając osobę niezwiązaną z agencją nie ponosi tych opłat.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami skierowano do **Marszałka Województwa Podkarpackiego** cztery powiadomienia o naruszeniach przepisów, które mogły stanowić podstawę do wykreślenia agencji pracy tymczasowej z rejestru agencji zatrudnienia. Jedna z agencji pracy tymczasowej została wykreślona z rejestru, w stosunku do drugiej postępowanie administracyjne zostało umorzone w związku z usunięciem przez agencję stwierdzonych nieprawidłowości, brak było możliwości podjęcia działań wobec jednego podmiotu. Jedna sprawa jest w toku.

W ocenie inspektorów pracy **przyczynami ujawnionych w czasie kontroli nieprawidłowości** były: słaba znajomość przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i innych ustaw dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia, brak świadomości obowiązków ciążących na agencji pracy tymczasowej, wynikających z przepisów i konsekwencji prawnych związanych z ich nierealizowaniem, chęć uproszczenia procedur poprzez unikanie stosowania uzgodnień na piśmie na rzecz uzgodnień ustnych. Istotna była także nieznajomość polskiego prawa przez cudzoziemców zakładających w Polsce agencje pracy tymczasowej i bardzo często słaba znajomość języka polskiego, co przekładało się na problemy nie tylko z interpretacją ale i ze zrozumieniem przepisów.

6. Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

Celem kontroli była ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79 poz. 550). Stosownie do zapisów ustawy kontroli podlegają pracodawcy wykonujący działalność gospodarczą, zatrudniający co najmniej 50 pracowników, z wyłączeniem przedsiębiorstw państwowych, w których utworzony został samorząd załogi, przedsiębiorstw mieszanych zatrudniających co najmniej 50 pracowników i państwowych instytucji filmowych.

O realizację zadania w roku 2017 wniosowała Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w związku z napływającymi do resortu pracy informacjami w sprawie nierzetelnego realizowania przez pracodawców obowiązków wskazanych w ww. ustawie.

Inspektorzy pracy OIP w Rzeszowie 7 kontroli w 7 zakładach, w trakcie których poddali ocenie przestrzeganie przepisów ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. Nieprawidłowości ujawnili w pięciu zakładach (71%), w których pracodawcy – mimo osiągnięcia wielkości zatrudnienia zobowiązującej do informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, czyli zasad wyboru rady pracowników – nie realizowali zadań wynikających z ustawy. Wszyscy pracodawcy tłumaczyli się nieznajomością przepisów w/w ustawy, ponadto mylili zadania wynikające z omawianej ustawy z instytucją rady pra-

cowników, określoną w kodeksie pracy. Trudność realizacji obowiązków ustawy mogła wynikać też z faktu, że art. 8 ust.1 stanowi, iż wybory członków rady pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10% pracowników. W przypadku braku tego wniosku pracodawca nie może podjąć działań.

Zasadne wydaje się więc wzmożenie nadzoru nad pracodawcami zatrudniającymi co najmniej 50 pracowników oraz podjęcie działań profilaktycznych w celu upowszechnienia zapisów ustawy.

IV. WYNIKI DZIAŁAŃ KONTROLNYCH – BEZPIECZEŃSTWO PRACY. INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE

1. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

Nadrzędnym celem ochrony pracy jest dbałość o bezpieczeństwo człowieka w procesie pracy. Wnikliwa analiza okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających podobnym zdarzeniom w przyszłości pozwala na eliminowanie zagrożeń w miejscu pracy lub ograniczenie ich oddziaływania na pracujących.

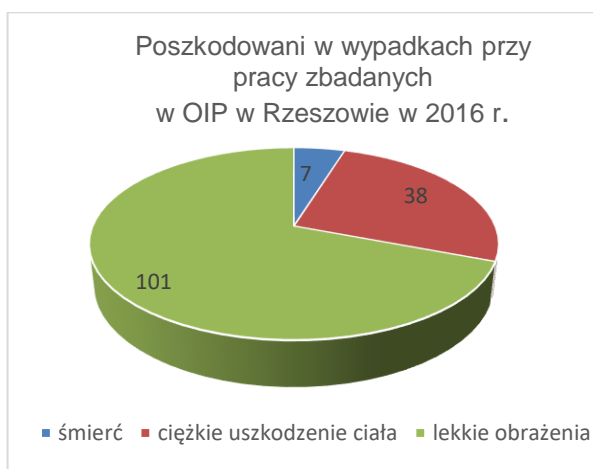
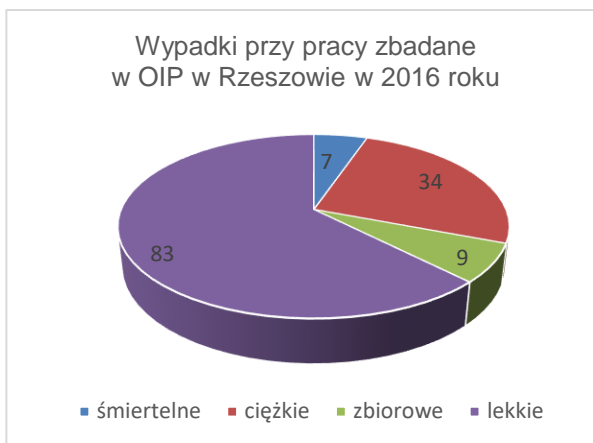
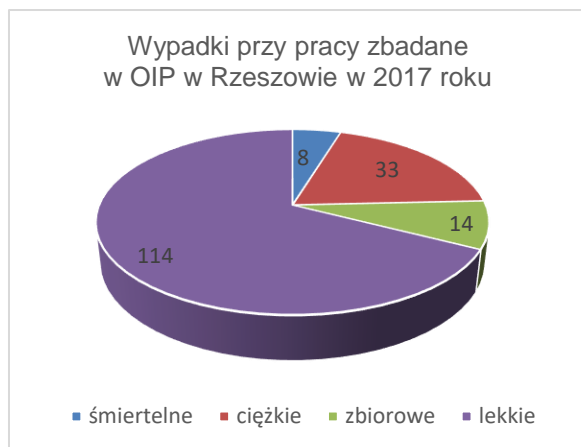
W 2017 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 169 wypadków przy pracy (149 wypadków, do których doszło w 2017 roku i 20 wypadków, do których doszło jeszcze w 2016 roku). W wypadkach tych poszkodowanych zostało 191 osób, w tym 34 doznały ciężkich uszkodzeń ciała, a 8 poniosło śmierć.

Tabela nr 1. Wypadki przy pracy zbadane w 2017 r.

| Rok | Liczba wypadków zbadanych, w tym | | | | | Liczba poszkodowanych, w tym | | | |
|-------------|----------------------------------|------------|-----------|-----------|------------|------------------------------|----------|---------------------------|------------------|
| | ogółem | śmiertelne | ciężkie | zbiorowe | lekkie | ogółem | śmierć | ciężkie uszkodzenie ciała | lekkie obrażenia |
| 2017 | 169 | 8 | 33 | 14 | 114 | 191 | 8 | 34 | 149 |

Tabela nr 2. Poszkodowani w wypadkach zbiorowych

| Rok | ogółem | Skutek wypadku | | |
|-------------|-----------|----------------|---------------------------|------------------|
| | | śmierć | ciężkie uszkodzenie ciała | lekkie obrażenia |
| 2017 | 36 | 0 | 1 | 35 |



Kontrole dotyczące badania okoliczności i przyczyn 23 wypadków przy pracy (2 śmiertelnych, 11 ciężkich, 2 zbiorowych oraz 8 lekkich) zgłoszonych w 2017 roku będą zakończone w 2018 roku.

Inspektorzy pracy w celu wyeliminowania stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowości wydali 262 decyzje (198 decyzji na piśmie i 64 decyzje ustne) oraz skierowali 251 wniosków. Do dnia opracowania niniejszej informacji zrealizowano 237 decyzji i 230 wniosków.

Osoby winne 126 wykroczeń przeciwko prawom pracowników ukarano grzywnami w postępowania mandatowym, nałożono 78 mandatów karnych na łączną kwotę 105.500 zł. Ponadto zastosowano 40 środków wychowawczych. Skierowano także do sądów 13 wniosków o ukaranie, w których postawiono 23 zarzuty popełnienia wykroczeń. Zarzuty dotyczyły głównie nieprzestrzegania przepisów lub zasad związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Sądy rozpoznały sześć spraw, nakładając na obwinionych grzywny w łącznej wysokości 11.500 zł. Nie rozpoznano jeszcze siedmiu wniosków.

W 2017 roku inspektorzy pracy skierowali dwa zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W pierwszym przypadku podstawą zawiadomienia było podejrzenie popełnienia przestępstwa z artykułu 270 kk – prokurator wszczął postępowanie karne. W drugim przypadku podstawą zawiadomienia było podejrzenie popełnienia przestępstwa z artykułu 233 kk – prokurator odmówił wszczęcia postępowania.

W ramach współpracy w 2017 roku jednostkom policji na ich wnioski przekazano 137 materiałów z dokumentacji pokontrolnych dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Przykłady zbadanych zdarzeń wypadkowych

W 2017 r. zbadano okoliczności i przyczyny 34 wypadków przy pracy, w których poszkodowani doznali obrażeń w wyniku upadków z wysokości (2 wypadki śmiertelne, 3 wypadki powodujące ciężkie obrażenia ciała, jeden wypadek zbiorowy, w wyniku którego 2 poszkodowanych doznało lekkich obrażeń, 28 wypadków indywidualnych powodujących czasową niezdolność do pracy). Do wypadków tych doszło zarówno podczas prac budowlanych, jaki i przy wykonywaniu prac nie związanych z budownictwem.

Do pierwszego wypadku przy pracy ze skutkiem śmiertelnym w wyniku upadku z wysokości doszło w Jedliczu. Wypadkowi uległ 24-letni pracownik zatrudniony na stanowisku pomocnika instalatora kolektorów słonecznych.

W dniu 4 stycznia 2017 r. firma miała wykonywać prace w zakresie montażu instalacji solarnej w prywatnym budynku mieszkalnym. W zakres prac wchodziło wykonanie instalacji solarnej wewnątrz budynku, a także montaż paneli instalacji solarnej na dachu budynku nad tarasem. Ze względu na zaśnieżenie dachu pracodawca poinformował pracowników, że prace będą wykonywane tylko wewnątrz budynku oraz z poziomu tarasu. W trakcie wiercenia otworów pod dachem, na którym miały być montowane kolektory, pracownik spadł z wysokości około 2,5 metra na otaczający teren i zmarł w szpitalu w wyniku doznanych obrażeń.

Jak wykazała kontrola, pracownik stał na drewnianym krześle na tarasie, który nie został wyposażony w balustrady ochronne. Nie zapewniono też żadnego urządzenia technicznego do wykonywania prac powyżej poziomu tarasu, np. rusztowania

roboczego. Pracownik wykonywał prace, stojąc na krześle, bezpośrednio przy krawędzi tarasu i nie był zabezpieczony przed upadkiem z wysokości.



Miejsce wypadku

Na podstawie ustaleń dokonanych w trakcie kontroli inspektor pracy stwierdził, że przyczynami wypadku były:

- brak nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi,
- nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości,
- niepoinformowanie pracownika o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną na zajmowanym stanowisku,
- warunki atmosferyczne panujące w dniu wypadku,
- brak badań lekarskich pracownika,
- niepoddanie pracownika szkoleniom wstępnym w zakresie bhp – instruktażowi stanowiskowemu i instruktażowi ogólnemu, w tym instruktażowi dla pracowników wykonujących prace na wysokości,
- niewyposażenie pracownika w obuwie robocze.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy wydał 7 decyzji i 14 wniosków, a także skierował do sądu wnioski o ukaranie pracodawcy. Sąd rozpatrzył skierowany przez inspektora pracy wniosek o ukaranie i nałożył na obwinionego grzywnę w wysokości 2000 zł.

Przykładem upadku z wysokości podczas prac nie związanych z pracami budowlanymi jest wypadek, który miał miejsce w zakładzie produkcyjnym w Mielcu. Wypadkowi uległ 35-letni pracownik zatrudniony na stanowisku obsługi sit i wialni.

W dniu 18 marca 2017 r. na trzeciej zmianie mistrz polecił pracownikowi umyć wentylatorów, rur podestów oraz dachu filtra znajdującego się na wysokości około 6,5 metra. Prace tego rodzaju pracownik miał wykonać po raz pierwszy. W początkowej fazie czynności te wykonywał z podestu, następnie w celu zakończenia prac wszedł na dach. Nagle utracił równowagę, zsunął się z dachu i spadł z wysokości na betonowe podłoże. W następstwie tego wydarzenia doznał licznych złamań powodujących ciężkie obrażenia ciała.

Inspektor pracy ustalił, że uszkodzony podczas wykonywania pracy nie był wyposażony w sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości, jak również w hełm ochronny. Pracę wykonywał bez nadzoru, mimo iż były to prace szczególnie niebezpieczne. Pracownik nie został poddany instruktażowi w zakresie bezpiecznego sposobu wykonywania tego rodzaju prac.



Miejsce wypadku

W celu wyeliminowania stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości inspektor pracy wydał 4 decyzje, a także skierował 3 wnioski. Trzy osoby (mistrz zmiany, kierownik wydziału i zastępca kierownika wydziału) zostały ukarane grzywnami w formie mandatów karnych na łączną kwotę 3.200 zł.

Jak co roku, najwięcej wypadków powodujących ciężkie obrażenia ciała wydarzyło się w zakładach przetwórstwa przemysłowego. Liczną grupą stanowią wypadki, do których doszło podczas obsługi różnego rodzaju pił tarczowych. Na skutek zdarzeń tego typu uszkodzeni najczęściej doznawali amputacji urazowych.

Kontrola przeprowadzona w przedsiębiorstwie produkcyjno-handlowo usługowym w Dachnowie związana była z badaniem okoliczności i przyczyn ciężkiego wypadku przy pracy, jakiemu uległ 51-letni pracownik zatrudniony na stanowisku stolarka meblowego – pilarza listew.

W dniu zdarzenia o godzinie 14:00 dwóch pracowników rozpoczęło pracę przy obsłudze piły tarczowej wahadłowej. Pracownicy pracowali przy tym urządzeniu zespołowo od czterech lat. Do ich obowiązków należało cięcie oklejonych folią listew z płyty MDF na określony wymiar. Pilarka została zamocowana do stołu roboczego, na którym zastosowano zderzaki do cięcia listew na zadany wymiar. W dniu wypadku wycinano odcinki o długości 45 cm, z listew o długości 280 cm. Po każdym przecięciu listwy na wymiar obowiązkiem pracowników była wzrokowa ocena uszkodzeń początkowej części materiału. W przypadku stwierdzenia uszkodzenia należało odciąć kolejne 4 – 5 cm listwy. Około godziny 20:15 pracownik przystąpił do cięcia kolejnej listwy, którą podawał i przytrzymywał na stole jego współpracownik. Pracownik stwierdził jej uszkodzenie na przodzie i ustawił na wymiar do cięcia. Trzymając lewą ręką początek listwy, prawą ręką opuścił ramię piły, aby przeciąć materiał. W tym momencie nastąpiło odbicie listwy. Doszło do kontaktu palców jego lewej ręki z tarczą piły. W wyniku zdarzenia poszkodowany doznał całkowitej amputacji palców od pierwszego do czwartego i urazu palca piątego.

Przeprowadzona przez inspektora pracy kontrola wykazała, że przyczynami tego wypadku były:

- nieprawidłowe zachowanie poszkodowanego pracownika – operowanie dłonią blisko tarczy piły (zgodnie z dokumentacją techniczno-ruchową piły ręce przytrzymujące materiał nigdy nie powinny znajdować się bliżej niż 152 mm od tarczy),
- niewłaściwe wyposażenie stanowiska pracy – brak narzędzi pomocniczych podczas przecinania krótkich elementów, np. dociskacza,
- brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącej pracy zespołowej przy pile wahadłowej,
- tolerowanie przez nadzór wykonywania pracy niezgodnie z zasadami bhp,
- niedostateczna koncentracja pracownika na wykonywanych czynnościach i pośpiech.



Piła tarczowa wahadłowa, podczas obsługi której poszkodowany doznał obrażeń

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy wydał 3 decyzje i skierował 5 wniosków. W stosunku do osoby winnej popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika wszczął postępowanie wykroczeniowe i nałożył grzywnę w postępowaniu mandatowym w wysokości 1.500 zł.

Kontrola przeprowadzona w firmie handlowo-usługowej w Łukawicy, związana była z badaniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jakiemu uległ 45-letni pracownik zatrudniony na stanowisku obsługi maszyn do produkcji drzewnej.

W dniu wypadku pracownik rozpoczął pracę o godzinie 7:00. Do jego obowiązków należała obsługa wielopięły ustawionej w hali traków. Około 8:30, na polecenie pracodawcy, udał się pod wiatę stolarni, gdzie znajdowała się pilarka tarczowa z uchylnym stołem, tzw. przecinarka do drewna opałowego, wykonana sposobem rzemieślniczym. Przy jej użyciu miał przygotować drewno opałowe. Obsługa maszyny polegała na ułożeniu drewna o długości 1 m na uchylnym stole przecinarki, przytrzymaniu drewna zamontowanym hakiem i przesuwaniu stołu z drewnem w kierunku obracającej się tarczy piły. Odcięty kawałek o długości około 30 cm opadał na podajnik łańcuchowy, który transportował go do ustawionego obok pojemnika. Czynność tę operator powtarzał, aż zapełni się pojemnik. Następnie wybierał kawałki drewna z pojemnika i rozłupywał je przy użyciu łuparki świdrowej zamontowanej w przecinarence. Wszystkie te czynności wykonywał w rękawicach roboczych. Podczas przecinania na przecinarence kolejnego kawałka drewna doszło do zablokowania tarczy piły. Operator chcąc odblokować tarczę, chwycił za obrabiane drewno i zaczął je ciągnąć

do siebie. W tym momencie doszło do gwałtownego obrócenia obrabianego drewna i pochwylenia dłoni pracownika przez obracającą się tarczę piły. W wyniku zdarzenia poszkodowany doznał rany dłoni w okolicy kciuka.

Przeprowadzona przez inspektora pracy kontrola wykazała następujące przyczyny wypadku:

- nieprawidłowe zachowanie poszkodowanego, tj. operowanie kończynami w strefie niebezpiecznej oraz praca w rękawicach ochronnych,
- brak osłon przeniesienia napędu na tarczę piły i świder rozszczepiający,
- brak wyłącznika zatrzymania awaryjnego,
- brak instruktażu stanowiskowego poszkodowanego w zakresie bhp na stanowisku operatora pilarki tarczowej z uchylnym stołem,
- brak instrukcji bhp obsługi pilarki oraz dokumentacji techniczno-ruchowej.

Do wypadku przyczynił się również sam poszkodowany, u którego po przeprowadzeniu badań krwi stwierdzono stan nietrzeźwości.

Ponadto kontrola wykazała inne nieprawidłowości, takie jak: niedostosowanie do wymagań minimalnych maszyn eksploatowanych w zakładzie, brak zamykanej osłony tarczy oraz wyłącznika zatrzymania awaryjnego, a także dokumentacji techniczno-ruchowej pilarki wahlowej poprzecznej, wykonanej sposobem rzemieślniczym, brak instrukcji bezpiecznego użytkowania, brak badań i pomiarów skuteczności działania ochron przeciwporażeniowych instalacji i urządzeń eksploatowanych w zakładzie oraz brak właściwego przygotowania do pracy wszystkich pracowników (zatrudnieni, w tym poszkodowany, zostali dopuszczeni do pracy bez szkolenia wstępnego ogólnego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bez aktualnych orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach).

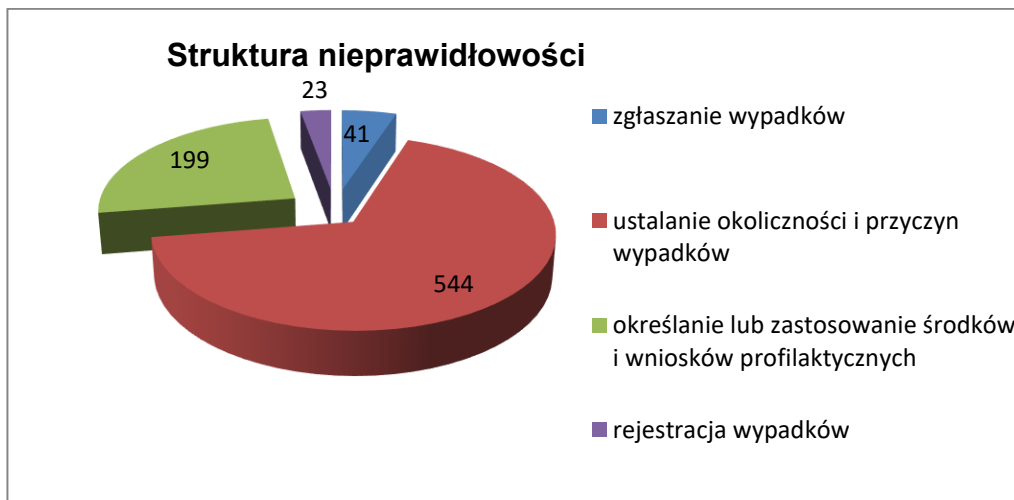


Urządzenie do przecinania i rozłupywania drewna

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy wydał 13 decyzji na piśmie oraz dwie decyzje ustne. Ponadto nakazał wstrzymanie eksploatacji przecinarki do drewna opałowego do czasu wyposażenia jej w osłonę przeniesienia napędu na tarczę piły, osłonę przeniesienia napędu na świder rozczepiający obrabiany element i w wyłącznik awaryjny, jak również wstrzymanie eksploatacji pilarki wahlowej poprzecznej do czasu wyposażenia jej w zamykaną osłonę tarczy piły i w wyłącznik awaryjny. Do pracodawcy skierował także wystąpienie zawierające 17 wniosków. W stosunku do osoby winnej popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika wszczął postępowanie w sprawach o wykroczenia i nałożył w postępowaniu mandatowym grzywnę w kwocie 2.000 zł.

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 2017 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie przeprowadzono 226 kontroli u 215 przedsiębiorców, w trakcie których dokonano oceny poprawności sporządzonych dokumentacji powypadkowych. Podczas tych kontroli zbadano 434 dokumentacje powypadkowe, w tym 69 dotyczących zdarzeń nieuczynanych za wypadki przy pracy, ujawniając łącznie 807 nieprawidłowości.



W analizowanym okresie nie wystąpiły rażące nieprawidłowości związane z zawiadaniem Państwowej Inspekcji Pracy o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy lub o każdym innym wypadku, który wywołał takie skutki i miał związek z pracą, jeżeli mógł być uznany za wypadek przy pracy. Pracodawcy mają świadomość, że w sytuacji, gdy w firmie ma miejsce wypadek przy pracy i jest wzywana karetka pogotowia, bądź poszkodowany zgłasza się do placówki opieki medycznej i oświadcza, że uległ wypadkowi w pracy, informacja ta jest niezwłocznie przekazywana policji, która zawiadamia Państwową Inspekcję Pracy.

Przykłady działań inspektorów pracy w zakresie oceny realizacji postanowień rozporządzenia Rady Ministrów 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

W 2017 roku inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie wydali cztery decyzje nakazujące ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

W grudniu 2016 r. pracownik przedsiębiorstwa produkcyjno-handlowo-usługowego w Łące uległ wypadkowi podczas obsługi piły tarczowej. W wyniku tego wydarzenia doznał amputacji V palca i ran szarpanych II i III palca prawej ręki. Do dnia kontroli zakład pracy nie przeprowadził postępowania powypadkowego i nie sporządził protokołu powypadkowego. Inspektor pracy w trakcie czynności kontrolnych wydał nakaz sporządzenia ww. dokumentacji. W efekcie pracodawca powołał zespół powypadkowy, który sporządził protokół i przedstawił go inspektorowi pracy. Zdarzenie zostało uznane za ciężki wypadek przy pracy.

Kolejny nakaz przeprowadzenia postępowania powypadkowego i sporządzenia dokumentacji dotyczył wypadku, jaki miał miejsce w sierpniu 2017 r. na terenie piekarni w Ropczycach. Inspektor pracy podczas prowadzenia czynności kontrolnych związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jaki miał miejsce u pracodawcy w październiku 2017 r., w oparciu o informacje uzyskane od pracowników kontrolowanego zakładu ustalił, że w 2017 r. miał miejsce jeszcze jeden wypadek z udziałem tego samego poszkodowanego, przy obsłudze tej samej maszyny. W następstwie wypadku poszkodowany doznał urazu dłoni, który skutkowało zwolnieniem lekarskim od 23 sierpnia do 27 września 2017 roku. Wypadek ten nie

został zbadany ani uwzględniony w rejestrze wypadków przy pracy. W odpowiedzi na nakaz pracodawca w styczniu 2018 r. poinformował inspektora pracy o sporządzeniu dokumentacji powypadkowej dotyczącej opisanego zdarzenia. Zespół powypadkowy uznał zdarzenie za wypadek przy pracy powodujący czasową niezdolność do pracy.

Czynności kontrole w zakładzie produkcyjnym w miejscowości Lipie zostały podjęte po zgłoszeniu przez policję zdarzenia, jakie miało miejsce na terenie zakładu produkcyjnego w lipcu 2017 r. Około godziny 2:00 w trakcie obsługi ładowarki pracownik zemdlął. Mimo godzinnej reanimacji stwierdzono zgon. W związku z faktem, iż pracodawca nie przeprowadził postępowania powypadkowego inspektor pracy wydał nakaz ustalenia okoliczności i przyczyn ww. zdarzenia i sporządzenia stosownej dokumentacji. W grudniu 2017 r. pracodawca, w odpowiedzi na wydany przez inspektora pracy nakaz, poinformował o sporządzeniu i zatwierdzeniu protokołu powypadkowego. Zdarzenie, ze względu na brak przyczyny zewnętrznej, nie zostało uznane za wypadek przy pracy.

Czwarta decyzja nakazująca ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy dotyczyła zdarzenia, jakie miało miejsce w czerwcu 2016 roku. Dwóch pracowników firmy uległo wypadkowi komunikacyjnemu. W odpowiedzi na wydany przez inspektora pracy nakaz pracodawca w czerwcu 2017 r. poinformował, iż protokół powypadkowy został sporządzony. Zespół powypadkowy uznał zdarzenie za zbiorowy wypadek przy pracy, w wyniku którego jeden poszkodowany poniósł śmierć, a drugi doznał lekkich obrażeń ciała.

Jak wynika z opisanych przykładów, dopiero w wyniku działań podjętych przez inspektorów pracy pracodawcy dopełnili obowiązku sporządzenia protokołu powypadkowego, co umożliwiło poszkodowanym ubieganie się o wypłatę świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Analizując skalę nieprawidłowości dotyczących realizacji postanowień rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, możemy stwierdzić, że nadal wielu pracodawców nie dostrzega podstawowego celu, dla którego dokonuje się ustaleń okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Nieustalenie przez zespół powypadkowy prawidłowych przyczyn wypadku uniemożliwia podjęcie odpowiednich środków i wniosków profilaktycznych, a w konsekwencji nie eliminuje na przyszłość możliwości wystąpienia zagrożeń będących źródłem wypadków.

W 2017 roku liczba zbadanych wypadków przy pracy utrzymywała się na podobnym poziomie, jak w latach poprzednich. Na uwagę zasługuje fakt, że zarówno działania nadzorczo-kontrolne inspektorów pracy, jak i realizowane programy prewencyjne, ukierunkowane na poznanie i wyeliminowanie zagrożeń wypadkowych, przynoszą pozytywne efekty. Jak pokazują dane Głównego Urzędu Statystycznego, już od kilku lat **Podkarpacie plasuje się w grupie województw o najniższym wskaźniku wypadkowości**, przykładowo za trzy kwartały 2017 r. wynosił on 3,93 (wskaźnik ten w analogicznym okresie dla całej Polski wynosił 4,37).

2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

2.1. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych

W 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili 343 kontrole w 285 podmiotach (u pracodawców i przedsiębiorców niebędących pracodawcami, na rzecz których wykonywana była praca przez osoby fizyczne). Na budowach wykonywało pracę 1.748 osób, w tym 1.470 pracowników (40 kobiet i 9 młodocianych).

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

Ponownymi kontrolami objęto 55 podmiotów.

Na terenie budów Podkarpacia w roku 2017 zaistniały trzy śmiertelne oraz trzy ciężkie wypadki przy pracy. Wszystkie wypadki śmiertelne oraz jeden wypadek ciężki były skutkiem niewłaściwego zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości.

Właściwie w każdym obszarze poddanym ocenie (przygotowanie pracowników do pracy, organizacja stanowisk, wykonywanie prac, eksploatacja maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej) **inspektorzy pracy ujawnili znaczące nieprawidłowości**. Główne braki stwierdzono w zakresie:

- eksploatacji rusztowań – ujawniono nieprawidłowy ich stan techniczny (brak poręczy ochronnych przy pomostach roboczych, brak pionów komunikacyjnych, niewypełnienie pomostami powierzchni roboczych – 117 naruszeń), brak udokumentowanego odbioru (62 naruszenia), montaż rusztowań niezgodnie z dokumentacją producenta albo projektem indywidualnym (44 naruszenia), niewłaściwe posadowienie (26 naruszeń), brak uziemienia rusztowań metalowych (25 naruszeń), niewłaściwe zakotwienie do stałych elementów obiektów (16 naruszeń); w większości przypadków rusztowania posiadały jednocześnie kilka z wyżej wymienionych braków,
- prowadzenia prac na wysokości – nie zostały zastosowane właściwe środki ochrony zbiorowej, które zabezpieczałyby osoby przebywające na stanowiskach pracy znajdujących się na wysokości co najmniej 1 metra powyżej otaczającego poziomu przed upadkiem z wysokości (63 naruszenia), nie zabezpieczano otworów w stropach, na których były prowadzone roboty lub do których możliwy był dostęp ludzi (15 naruszeń) ani otworów w ścianach zewnętrznych budowanych obiektów, których dolna krawędź znajdowała się poniżej 1,1 m (9 naruszeń),
- eksploatacji instalacji urządzeń elektrycznych na budowach (106 naruszeń), głównie niezapewnienie ochrony przed porażeniem podstawowej lub przy uszkodzeniu urządzeń i instalacji elektrycznych,
- zabezpieczenia i oznakowania stref lub miejsc niebezpiecznych (46 naruszeń) oraz zabezpieczenia terenu budów przed dostępem osób nieupoważnionych (33 naruszenia),
- przygotowania do pracy pracowników – dopuszczano pracowników do pracy bez badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach (110 naruszeń), bez przeszkolenia w zakresie instruktażu stanowiskowego (60 naruszeń), bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych (28 naruszeń) oraz bez środków ochrony indywidualnej, głównie chroniących przed urazami głowy oraz przed upadkiem z wysokości (22 naruszenia),
- prowadzenia prac w wykopach – nie zabezpieczano ścian wykopów o głębokości ponad jednego metra przed możliwością osunięcia (14 naruszeń), nie zabezpieczano wykopów prowadzonych w miejscach ogólnodostępnych (12 naruszeń),
- opracowania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych i zaznajomienia z nią pracowników (89 naruszeń),
- oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą (96 naruszeń).

- składowania materiałów budowlanych – składowano je w niewłaściwy sposób lub w niewłaściwych miejscach, np. w strefie klina naturalnego odłamu gruntu (4 naruszenia).

Podobnie jak w latach ubiegłych największą liczbę nieprawidłowości stwierdzono przy wykonywaniu prac na wysokości, w tym na rusztowaniach.

Wyniki kontroli dowodzą, iż **stan przestrzegania przepisów i zasad bhp podczas wykonywania prac budowlanych i rozbiórkowych jest w dalszym ciągu niezadowalający, w szczególności jeśli chodzi o bezpieczeństwo prac na wysokości** (czego drastycznym przykładem są trzy wypadki śmiertelne). Wyżej wymienionych nieprawidłowości nie należy jednak odnosić do wszystkich budów prowadzonych na terenie województwa podkarpackiego, bowiem do kontroli w zdecydowanej większości wybierane były budowy, na których już na pierwszy rzut oka można było stwierdzić braki w zakresie bhp. Taki sposób doboru wydaje się celowy i uzasadniony.

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. Nieznajomość przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz brak właściwej kontroli tych zagadnień pracodawcy tłumaczyli tym, iż w zakładach zadania te powierzyli specjalistom ds. bhp i to na nich spoczywa obowiązek bieżącej kontroli warunków pracy. Pomijali jednak, że ze względów ekonomicznych osobom wykonującym zadania służby bhp, szczególnie tym spoza zakładów pracy, powierzyli wyłącznie minimalny zakres prac, najczęściej szkolenia pracowników oraz opracowanie niezbędnej dokumentacji. Pracodawcy podkreślali także, że nie mają czasu na pogłębianie wiedzy z zakresu prawa pracy, często bowiem sami wykonują prace budowlane lub swój czas poświęcają na zdobycie nowych zleceń. Spodziewają się, iż wszystkie wymagane informacje uzyskają podczas szkoleń okresowych. Niestety obowiązujący cykl szkoleń i ich wymiar nie gwarantują przekazania całego zakresu niezbędnej wiedzy.

Innym czynnikiem mającym negatywny wpływ na warunki pracy są przepisy dotyczące zamówień publicznych. Jednostki ogłaszające przetargi wybierają oferty o najniższej wartości. Niejednokrotnie stawki godzinowe określone są w ofer-

tach poniżej stawek gwarantujących minimalne wynagrodzenie. Wymusza to na przedsiębiorcy ograniczenie kosztów, w tym rezygnację z nakładów koniecznych dla zapewnienia warunków pracy zgodnych z obowiązującymi przepisami. Gdyby jednak realnie oszacował koszt wykonania inwestycji, nie miałby szansy na pozytywne rozstrzygnięcie przetargu. Obowiązujący system nie promuje przedsiębiorców uczciwych, którzy zatrudniają na podstawie umów o pracę i dbają o bezpieczeństwo, inwestując w szkolenia pracowników i specjalistyczny sprzęt.

Negatywnym zjawiskiem jest nagminne zawieranie z pracującymi na budowach umów tzw. śmieciowych, w celu ograniczenia kosztów pracy. Powoduje to, że pracodawcy zatrudniający pracowników na podstawie umów o pracę stają się mniej atrakcyjni dla inwestorów, więc nie otrzymują zleceń. Bardzo często w chwili rozpoczęcia kontroli inspektorzy pracy stwierdzają, że osoby wykonujące pracę nie posiadają żadnych umów. Przedsiębiorca jednak sporządza umowy z datą wsteczną (kilka dni poprzedzającą kontrolę) i zgłasza pracowników do ubezpieczenia społecznego, dochowując siedmiodniowego terminu określonego w przepisach. Inspektor pracy nie jest w stanie zakwestionować takiej umowy, ponieważ zazwyczaj osoby pracujące i przedsiębiorcy zgodnie oświadczają, że praca faktycznie zaczęła się w dniu wskazanym w umowie. Niejednokrotnie w przypadku zapytania w powiatowym urzędzie pracy, czy osoby wykonujące pracę są zarejestrowane jako bezrobotni, okazuje się, że osoby te były zarejestrowane jako bezrobotne, lecz wyrejestrowały się po rozpoczęciu kontroli przez inspektora pracy. Tym samym dochowały ustawowego terminu 7 dni od podjęcia pracy zarobkowej, liczonego od daty wskazanej w naprędce sporządzonej umowie. Zazwyczaj po zakończeniu kontroli umowa rozwiązuje się i powraca stan poprzedni. Zmiana przepisów w zakresie potwierdzania pracownikowi na piśmie – przed dopuszczeniem do pracy – stron umowy, jej rodzaju i warunków nie wyeliminuje dopuszczania do pracy osób bez umów, jeżeli nie będzie dotyczyła także umów cywilnoprawnych. W celu wyeliminowania tych patologicznych praktyk konieczne wydaje się wprowadzenie takich 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.

2.2. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W 2017 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. Kontynuowano prace budowlane na budowie drogi ekspresowej S19 na odcinku od węzła Świlcza do węzła Rzeszów Południe. Prowadzone były inne duże inwestycje drogowe takie jak: budowa drogi wojewódzkiej w Rzeszowie na odcinku od ul. Podkarpackiej do węzła drogi ekspresowej S-19 Rzeszów Południe, budowa i rozbudowa drogi wojewódzkiej nr 869 w Jasionce, rozbudowa ul. Sikorskiego w Rzeszowie w ciągu drogi wojewódzkiej nr 878, budowa obwodnicy Sokołowa Małopolskiego w ramach rozbudowy drogi wojewódzkiej nr 875.

Na ww. budowach, jak również na budowach lub remontach dróg krajowych, wojewódzkich, powiatowych, gminnych i ulicach w obszarach zurbanizowanych inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili w 2017 r. 55 kontroli obejmujących 46 przedsiębiorców. Wszyscy kontrolowani wykonawcy to firmy polskie lub polscy przedstawiciele firm zagranicznych.

Prace na budowach wykonywało ogółem 266 osób, w tym 214 pracowników.

Analiza dokumentacji kontrolnej wykazała, że do nieprawidłowości najczęściej dochodziło podczas prowadzenia robót ziemnych i prac w wykopach. Naruszenia przepisów w tym zakresie zostały ujawnione podczas 11 kontroli przeprowadzonych na 8 budowach. Nieprawidłowości przy prowadzeniu robót ziemnych polegały głównie na: braku zabezpieczenia ścian wykopów przed obsunięciem się gruntu, niezapewnieniu stosownych bezpiecznych zejść do wykopów, niewłaściwym składowaniu urobku w pobliżu wykopu oraz wykonywaniu pracy w strefie zasięgu działania naczynia roboczego maszyny roboczej (koparki). Ponadto stwierdzono niezabezpieczenie oraz nieoznakowanie stref i miejsc niebezpiecznych, tj. wykopów oraz otwartych studzienek kanalizacyjnych, brak wyznaczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej pracy koparki, brak zabezpieczenia i oznakowania miejsca wykonywania pracy na czynnym odcinku ruchu drogowego.

Podczas przeprowadzanych kontroli pracownicy często nie stosowali wymaganych środków ochrony indywidualnej, takich jak: hełmy ochronne, środki ochrony

oczu i twarzy oraz ochronniki słuchu. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono podczas 11 kontroli na 10 budowach.

Ponadto inspektorzy pracy stwierdzali:

- brak wymaganych instrukcji bezpiecznego wykonywania robót (13 kontroli na 8 budowach),
- brak odpowiednich pomieszczeń higienicznosanitarnych lub znaczne oddalenie tych pomieszczeń od miejsc wykonywania pracy (12 kontroli na 6 budowach),
- dopuszczanie do pracy osób bez odpowiedniego instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp (9 kontroli na 6 budowach),
- dopuszczanie do pracy osób bez odpowiednich badań lekarskich (9 kontroli na 6 budowach),
- brak instrukcji bhp dotyczących obsługi eksploatowanych maszyn i urządzeń (12 kontroli na 5 budowach),
- nieprzeprowadzenie lub nierzetelne przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego (8 kontroli na 4 budowach),
- wykonywanie prac na niekompletnych rusztowaniach (4 kontrole na 3 budowach).

Kolejne nieprawidłowości ujawniane były w mniejszej skali i polegały m.in. na braku niezbędnego zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych, niewłaściwym doborze miejsca składowania i magazynowania materiałów budowlanych, eksploatowaniu instalacji elektrycznych i urządzeń w sposób powodujący narażenie na porażenie prądem.

Wyniki przeprowadzonych kontroli potwierdzają, że od lat powtarzają się nieprawidłowości tego samego rodzaju. Większość z nich wynikała przede wszystkim z niewypełnienia przez inwestorów obowiązku należytego zorganizowania procesu budowy, tj. bez uwzględnienia zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Nadal wykonywano roboty w wykopach o ścianach niezabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu. Ponadto wykonawcy często nie mieli wiedzy nt. kategorii gruntu, w którym wykonywali wykopy. Budownictwo drogowe i mostowe charakteryzuje się zmiennością frontu robót oraz warunków atmosferycznych. Podczas prowadzenia prac, przy stale zmieniającej się lokalizacji stanowisk pracy (liniowość robót), pracodawcy nie zapewniali odpowiedniego zaplecza (w tym zaplecza higienicznosanitarnego) w sąsiedztwie wykonywanych prac.

Podobnie jak w latach ubiegłych w 2017 r. stwierdzano szereg nieprawidłowości już na etapie przygotowania do pracy, tj. nie opracowywano właściwych instrukcji

bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, nie poddawano pracowników szkoleniom w zakresie bhp i wymaganym profilaktycznym badaniom lekarskim. Nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracujących do pracy stwierdzano zwłaszcza podczas kontroli małych firm.

W 2017 r., w porównaniu do roku 2016, ujawniono więcej nieprawidłowości w zakresie prowadzenia robót ziemnych i prac w wykopach oraz mniej nieprawidłowości w zakresie wykonywania prac na wysokości (liczby przeprowadzonych kontroli i skontrolowanych budów dróg w 2016 r. i w 2017 r. były podobne). Nie można jednak na powyższej podstawie wyciągać wniosków o ewentualnych tendencjach, bowiem większość kontroli przeprowadzonych w 2017 r. dotyczyła remontów istniejących dróg i ulic miejskich, na których wykonywano roboty związane z budową lub przebudową podziemnych instalacji (wodnych, kanalizacyjnych, elektrycznych i gazowych), natomiast liczba kontroli przeprowadzonych na budowach, na których wykonywano prace na wysokości (np. przy budowie obiektów inżynierskich), była zdecydowanie mniejsza niż w 2016 r. Porównywalna jest natomiast liczba nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracujących do pracy i organizacji prac budowlanych.

Analizując wyniki kontroli dotyczących budowy infrastruktury transportu można stwierdzić, iż w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy nie odnotowano poprawy. Poprawę warunków pracy stwierdzono na budowach, które były objęte stałym nadzorem inspektora pracy. Wynikało to z wspólnego działania inspektora pracy i generalnego wykonawcy. Współpraca taka często skutkowałą natychmiastowym eliminowaniem zagrożeń przez samych wykonawców i osoby koordynujące stan bhp na budowach.

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

W 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili 31 kontroli prac polegających na demontażu wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych.

Łącznie w skontrolowanych miejscach rozbiórek pracę wykonywało 110 osób, w tym 102 osoby narażone na pyły azbestu (pełnoletni mężczyźni), tj. 81 pracowników i 21 osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych. Na poszczególnych kontrolowanych budowach pracę wykonywało nie więcej niż 6 osób.

Oceną objęto roboty wykonywane na terenie województwa podkarpackiego, zgłoszone do Okręgowego Inspektoratu Pracy w terminie umożliwiającym dokonanie kontroli. Zgłoszeń dokonywały tylko firmy zajmujące się usuwaniem lub odbiorem odpadów. Nie zdarzyło się, aby do OIP w Rzeszowie wpłynął wniosek od zakładu budowlanego, który np. przy wymianie pokrycia dachowego demontował również materiał zawierający azbest. Przeprowadzono także kontrole u sześciu pracodawców, którzy nie dokonali odpowiednich zgłoszeń (w tym u dwóch w związku z zaistniałymi wypadkami przy pracy - upadkami z wysokości).

W większości prace prowadzone były na otwartej przestrzeni, tj. podczas demontażu elementów pokryć dachowych budynków mieszkalnych oraz izolacji komínów. W czterech miejscach prowadzono prace wewnątrz budynków – był to demontaż elementów filarków międzyokiennych, usuwanie zabudowy kanałów wentylacyjnych oraz izolacji płaszczka azbestowo-cementowego na rurociągach c.o.

Sześć firm zostało skontrolowanych po raz pierwszy podczas prowadzenia prac polegających na usuwaniu wyrobów zawierających azbest na terenie Podkarpacia.

W 2017 r. **najwięcej nieprawidłowości podczas prac związanych z demontażem wyrobów zawierających azbest ujawniono w trakcie kontroli przedsiębiorców, którzy nie zajmują się tymi pracami profesjonalnie.** Byli to pracodawcy prowadzący działalność ogólnobudowlaną, którzy po raz pierwszy zostali objęci kon-

trolą podczas demontażu eternitu z dachów budynków. Naganne jest, że pracodawcy ci często dopuszczali do pracy osoby, które nie zostały przeszkolone w zakresie prac w narażeniu na azbest oraz nie posiadały wcale lub nie posiadały właściwych zaświadczeń lekarskich. Ponadto wykonawcy nie opracowali: planu prac usuwania wyrobów zawierających azbest, instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, oceny ryzyka (bądź ocena ryzyka nie odnosiła się do faktycznych zagrożeń przy wykonywanych pracach).

Oprócz ww. uchybień podczas kontroli ujawniano także niewyposażenie lub niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej, przeważnie zabezpieczających przed upadkiem z wysokości. W większości miejsc pracy wykonujący prace zostali wprawdzie wyposażeni w środki chroniące przed pyłami azbestu, jednakże niewłaściwie je stosowali. Wprawdzie tylko jeden zleceniobiorca nie został wyposażony w kombinezon ochronny, ale trzynastu innych osób niewłaściwie stosowało przydzielone środki, tj. mieli rozpięte kombinezony, podwinięte rękawy, nieodpasowane półmaski, nie założyli kapturew lub nie stosowali półmasek. Jeden pracodawca nie wiedział, w jaką półmaskę wyposażył zleceniobiorcę i czy zapewniała ona właściwy poziom ochrony. Ponadto na co czwartym miejscu prac nie podjęto wszystkich środków zapobiegających narażeniu na pyły azbestu – pracownicy przed zdejmowaniem kombinezonów nie odkurzali ich lub nie zmywali. To samo dotyczyło obuwia roboczego, które zapyłone przewożono na kolejne miejsca prac. Ww. nieprawidłowości w takiej samej mierze dotyczyły zarówno wykonawców prowadzących prace po raz pierwszy, jak i „profesjonalistów”.

W 2017 r. przeprowadzono aż sześć (najwięcej w ciągu ostatnich lat) kontroli podczas prac niezgłoszonych do PIP. Jednakże najczęściej były to interwencje przeprowadzone po fakcie, tj. po zakończeniu prac. Podczas takich kontroli inspektorzy pracy mogli ocenić jedynie miejsce prac, sposób zabezpieczenia odpadów oraz zagadnienia związane z przygotowaniem pracowników do pracy.

Pozostałe kontrole przeprowadzone zostały na podstawie zgłoszeń dokonanych przez wykonawców prac. W zgłoszeniach podawano długi czas prowadzenia prac, zbieżny z terminem określonym w przetargu ogłoszonym przez gminę, co znacząco utrudniało zastanie firmy na miejscu robót i przeprowadzenie kontroli.

W 2017 r. wpłynęło 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. Brak było jednak wcześniejszych informacji na temat wykonawcy prac oraz sposobów prowadzenia demontażu w tych miejscach.

W ocenie inspektorów pracy nieprawidłowości wynikały przede wszystkim z niedostatecznej znajomości przepisów bhp przede wszystkim przez pracodawców wykonujących te prace po raz pierwszy, którego następstwem jest brak wiedzy nt. odpowiedniego przygotowania pracowników. Nie da się też zaprzeczyć, że sami pracownicy lekceważyli zagrożenia, bo choć zostali odpowiednio przeszkoleni i wyposażeni w środki ochrony indywidualnej, nie zdawali sobie sprawy z faktycznych zagrożeń i ich ewentualnych konsekwencji dla zdrowia. Wpływ na naruszenia miał także brak nadzoru nad wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych oraz obawy pracodawców, że spełnienie wymogów przepisów jest kosztowne, a tym samym wykonanie usługi demontażu staje się nieopłacalne.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, że w 2017 roku przeważały uchybienia polegające na niezabezpieczeniu pracowników przed upadkiem z wysokości oraz nieprawidłowe stosowanie środków zabezpieczających przed pyłami azbestu. Liczba tych nieprawidłowości od 2015 r. stale rośnie. Dała się natomiast zaobserwować poprawa w zakresie prawidłowego ogrodzenia, oznakowania i zabezpieczenia miejsc prac, a także składowania i pakowania odpadów.

Trudniej natomiast jednoznacznie ocenić stan przestrzegania przepisów w zakresie wyposażenia i stosowania środków ochrony indywidualnej. Wzrosła bowiem liczba przedsiębiorców, którzy wyposażyli pracowników w odpowiednie ochrony osobiste (skala tych nieprawidłowości stale się zmniejsza) – w 2017 r. ujawniono tylko jeden przypadek niewyposażenia pracownika w kombinezon ochronny. Natomiast bardzo często zdarzało się, że osoby wykonujące prace niewłaściwie stosowały przydzielone im środki. Jest to bardzo niepokojące, uwzględniając fakt, że nieprawidłowości te ujawniono podczas kontroli w firmach, które stale zajmują się usuwaniem odpadów zawierających azbest.

Biorąc pod uwagę liczbę zgłoszeń dotyczących zamiaru odbioru odpadu zawierającego azbest i liczbę przeprowadzonych kontroli, można wysnuć wniosek, że

zapewne przeważająca część prac demontażowych na terenie województwa podkarpackiego w 2017 r. została wykonana bez powiadomienia Okręgowego Inspektora Pracy w Rzeszowie. Powodem takiego działania jest najprawdopodobniej chęć uniknięcia kontroli. 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.

2.4. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących

Krótkie kontrole w budownictwie są bardzo skutecznym sposobem eliminowania bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących. Podstawową cechą tych kontroli jest szybka reakcja na stwierdzone nieprawidłowości i poprawa warunków pracy najczęściej jeszcze w trakcie kontroli. W czasie prowadzenia tych kontroli inspektor pracy skupia się na faktycznie stwierdzonych nieprawidłowościach oraz na zagrożeniach dla zdrowia lub życia osób wykonujących pracę. Podejmuje także działania mające na celu podniesienie wiedzy i świadomości przedsiębiorców i osób pracujących, nt. bezpiecznego wykonywania prac i stosowania dobrych praktyk.

W 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 70 tzw. krótkich kontroli w budownictwie. **Co druga kontrola – jeszcze przed zakończeniem – potwierdziła likwidację bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia lub życia pracujących.**

Łącznie we wszystkich skontrolowanych miejscach robót pracę wykonywało 678 osób, w tym 619 pracowników. Ponadto 43 osoby świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i 3 osoby w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej.

Kontrolami objęto zakłady prowadzące działalność budowlaną, w przeważającej części wykonujące prace związane z modernizacją (remontem) lub rozbiórką obiektów budowlanych. Prace prowadzone były w zdecydowanej większości na zor-

ganizowanych placach budów. Część firm prowadziła budowę, rozbudowę lub remont dróg i otaczającej je infrastruktury.

Kontrolami objęto głównie wykonywanie prac 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 (balustrad, siatek bezpieczeństwa) lub indywidualnej (szelek bezpieczeństwa z zestawem samohamownym i liną). Podczas kontroli oceniano także prace ogólnobudowlane wykonywane na poziomie gruntu lub w wykopach, a także remonty dróg i chodników.

Do nieprawidłowości najczęściej dochodziło podczas wykonywania 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 przed upadkiem ze stanowisk pracy zorganizowanych na wysokości. Najczęściej brakowało balustrad ochronnych przy krawędziach stropów i na klatkach schodowych oraz zabezpieczeń otworów technologicznych w ścianach i posadzkach. Ujawniano także brak lub niewłaściwe zabezpieczenie dojsć i przejść komunikacyjnych przed spadaniem przedmiotów z wysokości. Zapominano również o wyznaczeniu i oznakowaniu stref niebezpiecznych, jakie występowały w związku z prowadzonymi pracami. Najczęściej dopuszczano do eksploatacji rusztowania bez kompletnych balustrad ochronnych, pionów komunikacyjnych, siatek zabezpieczających, nieprawidłowo posadowione, z niepełnymi podestami roboczymi, a także niezabezpieczone przed wylądowaniami atmosferycznymi. Często eksploatowano rusztowania bez udokumentowanego odbioru technicznego, a do montażu i demontażu dopuszczano osoby bez stosownych kwalifikacji.

Najczęstszymi nieprawidłowościami, jakie ujawniano podczas robót ziemnych, były: 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. Stwierdzano także: 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. strefie 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.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy stwierdzali również niewłaściwe eksploataowanie instalacji elektrycznych (przewodów) i urządzeń (elektronarzędzi, rozdzielnic), tj. w sposób powodujący narażenie na porażenie prądem. Często ujawniano także niezabezpieczenie przed uszkodzeniami mechanicznymi przewodów elektrycznych położonych na drogach komunikacyjnych. Zdarzało się, że prowadzono prace na wysokości przy liniach sieci energetycznych, które były pod napięciem.

Inne nieprawidłowości ujawniano w mniejszej skali i były to: brak niezbędnego zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób niezatrudnionych, niewłaściwy sposób składowania i magazynowania materiałów budowlanych oraz brak ładu i porządku na terenach prowadzonych prac.

Kontrole ujawniły także inne naruszenia obowiązujących przepisów, które miały istotny wpływ na stan bezpieczeństwa na budowach. Często nie sprawowano właściwego nadzoru nad wykonywanymi pracami szczególnie niebezpiecznymi lub – jeśli nadzór był sprawowany – to osoby nadzoru niejednokrotnie tolerowały odstępstwa od obowiązujących przepisów w zakresie prac szczególnie niebezpiecznych.

Najczęściej ujawniano następujące naruszenia:

- 39 naruszeń zasad bezpiecznej pracy na rusztowaniach i przy ich eksploatacji,
- 25 naruszeń obowiązku zabezpieczenia osób pracujących na stanowiskach pracy znajdujących się na wysokości przed upadkiem z wysokości,
- 15 naruszeń obowiązku dokonywania odbioru rusztowań przez osoby uprawnione,
- 15 naruszeń zakazu dopuszczania do pracy pracowników bez właściwych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- 12 naruszeń obowiązku prawidłowego wygradzenia i oznakowania stref niebezpiecznych.

Analiza dokumentacji pokontrolnej za rok 2017 wykazała, że stan przestrzegania przepisów i zasad bhp podczas wykonywania robót budowlanych w porównaniu do lat ubiegłych nie uległ istotnej zmianie i nadal jest niezadawalający. Mimo tego **krótkie kontrole w budownictwie są jednak jednym z najskuteczniejszych i najefektywniejszych sposobów eliminowania bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących na budowach.**

2.5. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)

Celem kontroli było zapewnienie bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót w miejscach ogólnodostępnych, a skutkiem - usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednio zagrożenia dla życia lub zdrowia wszystkich osób, które mogą przebywać w miejscach niebezpiecznych.

W 2017 r. inspektorzy pracy OIP w Rzeszowie przeprowadzili 17 kontroli prac wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych. Podczas kontroli zwracali uwagę na poprawność prowadzenia robót ogólnobudowlanych (11 kontroli), robót w wykopach, w tym w obrębie czynnych pasów drogowych, chodników i ciągów komunikacyjnych (4 kontrole) i na wysokości (jedna kontrola). Dokonali też oceny prac innych niż wyżej wymienione (przycinanie drzew – jedna kontrola).

W miejscach skontrolowanych prac pracowało 71 osób. Trzy podmioty zatrudniały osoby wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych.

Kontroli podlegały głównie zakłady prowadzące działalność ogólnobudowlaną, w przeważającej części wykonujące prace polegające na budowie i modernizacji obiektów budowlanych (budowa, remont, termomodernizacja) oraz dróg i ciągów komunikacyjnych przeznaczonych dla ruchu pieszego. Skontrolowano też zakłady, których podstawową formą działalności jest naprawa lub przebudowa różnego rodzaju instalacji, np. elektrycznych, wodnych, kanalizacyjnych, a także prowadzenie prac związanych z utrzymaniem terenów zielonych.

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

W zdecydowanej większości prace prowadzone były na zorganizowanych przez wykonawców placach budów, jednak od standardowych kontroli budów różniło je to, że występowały na nich zagrożenia o charakterze publicznym, tj. dla osób postronnych. Zagrożenia te najczęściej stwierdzano podczas kontroli podejmowanych

niezwłocznie, w celu jak najszybszego usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Do najczęściej występujących naruszeń ujawnianych w trakcie wykonywania prac w miejscach ogólnodostępnych należy zaliczyć: **brak zabezpieczenia miejsc prac przed dostępem osób niezatrudnionych** (17 naruszeń) lub **niezabezpieczenie miejsc szczególnie niebezpiecznych powstałych w wyniku prowadzenia tych prac** (14 naruszeń). **Nieprawidłowości tego typu odnotowano niezależnie od miejsca i sposobu prowadzenia prac i wystąpiły one 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:

| Rodzaj prac | Ujawnione zagrożenie |
|--|---|
| Prace ogólnobudowlane | <ul style="list-style-type: none"> - brak odpowiedniego zabezpieczenia ogólnodostępnych ciągów komunikacyjnych, - brak wymaganych środków ochrony zbiorowej zarówno dla pracowników jak i osób postronnych. |
| Roboty w obrębie czynnych pasów drogowych i ciągów komunikacyjnych | <ul style="list-style-type: none"> - niestosowanie odpowiednich znaków drogowych i urządzeń ostrzegawczo-zabezpieczających, |
| Prace na wysokości | <ul style="list-style-type: none"> - brak zabezpieczeń przed spadającymi przedmiotami (brak siatek zabezpieczających i desek krawężnikowych na rusztowaniu), - użytkowanie rusztowań niekompletnie wyposażonych (brak barier ochronnych, desek krawężnikowych, dojsć oraz przejść i pionów komunikacyjnych), - niezgodne z przepisami bhp wykonywanie prac na wysokości. |

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

Wykonawcami kontrolowanych prac były w większości firmy budowlane o niewielkim potencjale technicznym i kadrowym. W wielu przypadkach odpowiedzialność za stan bhp przerzucana była na osoby wykonujące zadania służby bhp.

Po dokonaniu gruntownej analizy przeprowadzonych w 2017 r. kontroli należy ocenić, że stan przestrzegania przepisów i zasad bhp w trakcie prowadzenia prac, w których występują zagrożenia o charakterze publicznym, w porównaniu do roku

ubiegłego nie uległ istotnej zmianie i w dalszym ciągu wymaga zaangażowania zarówno ze strony pracodawców, pracowników, jak i inspektorów pracy.

2.6. Przyczyny nieprawidłowości ujawnianych w trakcie kontroli budów

Na liczne nieprawidłowości ujawnione podczas kontroli budów złożyło się wiele przyczyn. Najistotniejsze – **w ocenie inspektorów pracy** – to:

- brak dostatecznej wiedzy pracowników nt. zagrożeń występujących podczas prowadzenia prac budowlanych (szczególnie pracowników młodych bez doświadczenia) lub lekceważenie zagrożeń przez pracowników o długim stażu pracy,
- lekceważenie tzw. krótkotrwałych zagrożeń, które „znikną” samoistnie wraz z zakończeniem pewnego etapu prac (np. na wysokości lub w wykopach),
- minimalizacja 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 lub 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 co do zasady 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,

- braki w planach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, spowodowane koniecznością szybkiego opracowania ww. dokumentów, przez co nie zawierają one pełnego rozpoznania i sposobu eliminacji zagrożeń oraz innych elementów wpływających na bezpieczeństwo osób na budowie,
- zrzucanie przez generalnych wykonawców odpowiedzialności za stan bhp na budowach na podwykonawców, którzy mają mniejsze możliwości finansowe i organizacyjne,
- zatrudnianie na budowach osób niewykwalifikowanych, które nie mają odpowiedniego przygotowania zawodowego,
- nierzetelne wykonywanie zadań przez pracowników służby bhp.

Natomiast **pracodawcy** głównych przyczyn naruszeń upatrywali w:

- problemach z uzyskiwaniem należności za wykonaną pracę, szczególnie przez małych pracodawców, którzy wykonują pracę jako podwykonawcy większych firm (firmy zlecające prace przeciągają terminy płatności lub unikają zapłaty za wykonaną pracę),
- wysokich kosztach pracy, zmuszających do oszczędności, co wynika z sytuacji na rynku, tj. konkurencji szczególnie dużych firm, wpływającej na ceny usług,
- dużej rotacji pracowników, powodującej konieczność przeprowadzania kolejnych szkoleń bhp i badań lekarskich czy zaznajamiania nowo zatrudnionych pracowników z instrukcjami bezpiecznego wykonywania robót i ryzykiem zawodowym.
- krótkich, często nierealnych terminach wykonania robót, narzucanych przez inwestorów, co prowadziło do zaniedbań, zwłaszcza w zapewnieniu właściwych sposobów wykonywania pracy i stosowaniu środków ochrony,
- wykonywaniu prac przez pracowników w sposób niezgodny z przepisami bhp mimo wcześniejszych upomnień ze strony osób kierujących prowadzonymi pracami,
- częstym wykonywaniu pracy w znacznej odległości od siedziby pracodawcy, co zwiększało koszty i jednocześnie pośrednio wpływało na zmniejszanie nakładów na bezpieczeństwo,
- trudność w pozyskaniu osób z uprawnieniami i kwalifikacjami.

Poniżej na fotografiach przedstawiono przykłady rażących nieprawidłowości ujawnionych przez inspektorów pracy w czasie kontroli budów.



Wykonywanie prac na rusztowaniu „warszawskim” na wysokości około 3 m. Pomost roboczy stanowiła jedna deska, a wejście na poziom roboczy - drabina przystawna



Niewłaściwe obarierowanie wykopu (taśma zamiast balustrad ochronnych), które nie zabezpieczało osób postronnych i pracujących przed upadkiem do wykopu



Jedyna droga komunikacyjna (dwie drabiny) na dach budynku, na którym prowadzona była wymiana pokrycia. Pierwsza drabina ustawiona na poziomie terenu i prowadząca na daszek wiatrołapu, prowadząca na dach budynku



Wykonywanie prac na rusztowaniu niewyposażonym w pionowe komunikacyjne. Wejście na pomosty robocze odbywało się po drabinie „własnej konstrukcji”. Szczelne drabiny przybijane były gwoździem do drewnianych łąt. Na skutek niewłaściwego wypoziomowania posadowienia rusztowania niemożliwe było zastosowanie stężeń.



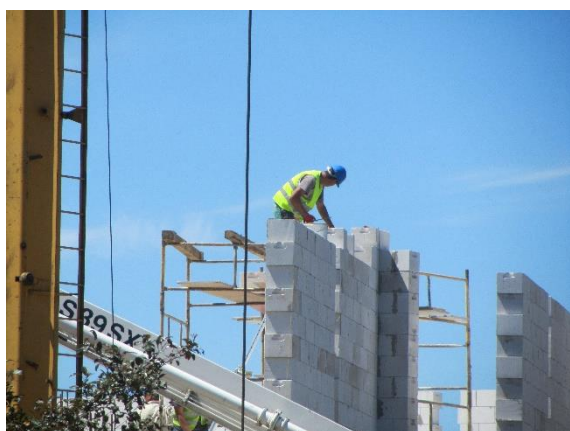
Wykonywanie prac dociepleniowych z rusztowania nie wyposażonego w prawidłowe pionowe komunikacyjne oraz poręczne ochronne. Pracownicy bez środków ochrony indywidualnej oraz bez odzieży roboczej



Przedłużacz elektryczny prowadzony przez otwór drzwiowy, w którym zainstalowano drzwi aluminiowe. W przypadku zamknięcia drzwi mogło nastąpić uszkodzenie izolacji i porażenie prądem



Przedłużacz elektryczny z uszkodzoną izolacją, prowizorycznie zabezpieczoną taśmą izolacyjną



Pracownik wykonujący prace murarskie z rusztowania warszawskiego niewyposażonego w pełne pomosty robocze oraz poręczę ochronne



Pracownik wykonujący prace szalunkowe przy krawędzi bez jakiegokolwiek zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości



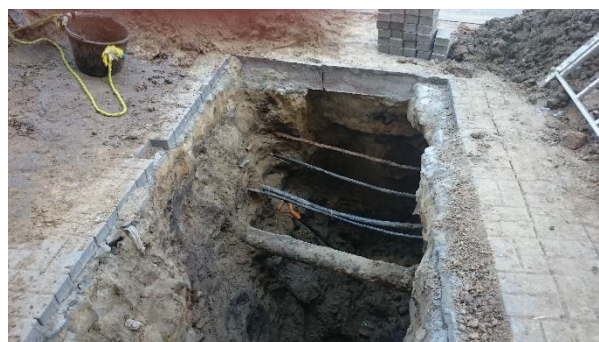
Głęboki wykop o pionowych i niemocnionych ścianach



Nieprawidłowa drabina ze szczęblami przybitymi do podłużnic



Nieprawidłowe ogrodzenie i oznakowanie miejsc niebezpiecznych (wykopów)



Brak obarierowania ścian wykopu



Niewłaściwy sposób składowania materiałów budowlanych, zastawiony ciąg komunikacyjny oraz brak wyznaczenia i oznakowania miejsca prowadzonych robót



Niekompletne rusztowanie typu warszawskiego (brak stabilnego pomostu roboczego, balustrad ochronnych oraz pionu komunikacyjnego). Podest roboczy nie wyposażony w balustrady ochronne, stabilny pomost roboczy i pion komunikacyjny



Osoby wykonujące prace na dachu budynku - brak zabezpieczeń przed możliwością upadku z wysokości, niestosowanie hełmów ochronnych



Prace wykonywane na stromej połaci dachu. Osoba pracująca niewyposażona w hełm ochronny ani w środki ochrony indywidualnej, które chroniłyby przed upadkiem z wysokości



Osoby wykonujące prace bez hełmów ochronnych na rusztowaniu systemowym - brak kompletnych balustrad ochronnych i desek krawężnikowych



Osoba wykonująca na wysokości prace dekarские bez hełmu ochronnego. Brak zabezpieczeń przed możliwością upadku z wysokości



Metalowe rusztowanie systemowe przyścienne - brak kompletnych balustrad ochronnych i desek krawężnikowych



Osoby wykonujące prace na balkonie III piętra budynku niewyposażone w hełmy ochronne oraz szelki bezpieczeństwa.



Brak zabezpieczeń przed możliwością upadku z wysokości (balustrad ochronnych) przy krawędzi balkonów

3. 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.

Na terenie działania OIP w Rzeszowie przeprowadzono 61 kontroli w 61 podmiotach, w których pracowało 6.325 osób, w tym 6.127 pracowników, 177 osób na podstawie umów cywilnoprawnych i 2 osoby samozatrudniające się.

Wszystkie poddane kontroli podmioty gospodarcze należały do sektora prywatnego, zarówno krajowego (49 zakładów) jak i zagranicznego (7 zakładów). Pozostałych 5 zakładów reprezentowało kapitał mieszany.

Wg wielkości zatrudnienia skontrolowano:

- 3 zakłady, w których pracowało do 9 osób
- 26 zakładów, w których pracowało od 10 do 49 osób,
- 27 zakładów, w których pracowało do 50 do 249 osób,
- 5 zakładów, w których pracowało powyżej 250 osób.

Kompleksowe kontrole przeprowadzono w zakładach o różnej wielkości i stosujących różne procesy technologiczne w prowadzonej działalności przetwórczej.

Skontrolowane zakłady wg działów PKD

| Dział klasyfikacji działalności gospodarczej | Dział PKD | Liczba kontroli |
|--|-----------|-----------------|
| PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE | | |
| Produkcja artykułów spożywczych | 10xx | 4 |
| Produkcja odzieży | 14xx | 1 |
| Produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli | 16xx | 8 |
| Produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych, leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych | 21xx | |
| Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych | 22xx | 6 |
| Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych | 23xx | 5 |
| Produkcja metali | 24xx | |
| Produkcja metalowych wyrobów gotowych z wyłączeniem maszyn i urządzeń | 25xx | 17 |
| Produkcja urządzeń elektrycznych | 27xx | 1 |
| Produkcja maszyn i urządzeń gdzie indziej nie sklasyfikowana | 28xx | 8 |
| Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep z wyłączeniem motocykli | 29xx | 3 |
| Produkcja sprzętu transportowego pozostałego | 30xx | 1 |
| Produkcja mebli | 31xx | 1 |
| BUDOWNICTWO* | | |
| Roboty budowlane specjalistyczne | 43xx | 2 |
| HANDEL HURTOWY I DETALICZNY* | | |
| Handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych | 45XX | 1 |
| Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi i motocyklami | 46XX | 2 |
| Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi | 47XX | 1 |
| DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA* | | |
| Badania naukowe i prace rozwojowe | 72XX | 1 |

*przetwórstwo przemysłowe nie zostało zgłoszone jako działalność przeważająca lecz dodatkowa

Kontrole objęły cały obszar zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Dziewiętnastu pracodawców nie zapewniło szczegółowych programów prowadzenia szkoleń w dziedzinie bhp, głównie szkoleń wstępnych lub programy te nie odpowiadały wymogom stawianym przez przepisy, w tym nie zawierały zagadnień, które w czasie szkolenia powinny być szczegółowo przedstawione, np. narażenia na działanie hałasu i drgań mechanicznych.

Nieprawidłowości związane z dopuszczeniem do pracy pracowników bez uprzedniego poddania ich szkoleniu wstępnemu w dziedzinie bhp stwierdzono u 5 pracodawców. Ujawniono też dopuszczanie pracowników do nowej pracy lub na nowym stanowisku bez poddania instruktażowi stanowiskowemu przy tych pracach lub na tym stanowisku. Zjawisko występowało głównie, gdy pracownikom były powie-

rzane nowe dodatkowe obowiązki lub gdy następowała zmiana stanowiska pracy, wymagająca dodatkowego szkolenia stanowiskowego w zakresie bhp. Nieprawidłowości takie stwierdzono w 17 kontrolowanych zakładach pracy.

W 8 podmiotach dopuszczono do pracy pracowników (głównie kierujących zespołami ludzkimi) bez aktualnego przeszkolenia okresowego w dziedzinie bhp.

Istotne uchybienia dotyczyły także terminowości poddawania pracowników szkoleniom głównie okresowym. Trzynastu pracodawców nie zachowało obowiązującego cyklu czasowego poddania pracowników szkoleniom okresowym (12 miesięcy w przypadku stanowiska robotniczego od podjęcia zatrudnienia). Jedenastu pracodawców nie zachowało terminów kolejnych szkoleń okresowych.

Prowadzone czynności kontrolne wykazały również nieprawidłowe dokumentowanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp (dokumenty niezgodne z wzorcem karty szkoleń) u 4 pracodawców, prowadzenie szkoleń wstępnych przez osoby nie posiadające do tego dostatecznych kwalifikacji (2 zakłady) oraz niezachowanie wymogów w zakresie czasu trwania szkolenia (2 zakłady).

Profilaktyczne badania lekarskie pracowników

Inspektorzy pracy stwierdzili następujące nieprawidłowości:

- dopuszczenie do pracy w 7 zakładach pracowników nie posiadających aktualnych profilaktycznych badań lekarskich,
- dopuszczenie do pracy w 8 zakładach pracowników z nieodpowiednimi do zakresu wykonywanych czynności orzeczeniami lekarskimi o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku (powierzanie prac w szerszym zakresie niż wynikało to z orzeczenia lekarskiego lub niepodawanie w charakterystyce pracy wykonywanej na danym stanowisku innych prac niż tylko wynikające z określenia stanowiska),
- nieprzestrzeganie w 8 zakładach terminów poddawania pracowników kolejnym okresowym profilaktycznym badaniom lekarskim,
- niepodawanie w 10 zakładach w skierowaniach pracowników na profilaktyczne badania lekarskie wszystkich istotnych informacji, w tym o występujących na stanowiskach pracy czynnikach szkodliwych.

Dopuszczanie pracowników do pracy bez orzeczeń z wstępnych lub okresowych badań lekarskich nie miało skali masowej, problem dotyczył pojedynczych osób.

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

Z powodu braku wymaganych kwalifikacji inspektorzy pracy wydali decyzje skierowania 8 pracowników do innych prac. Skierowani pracownicy nie posiadali uprawnień do obsługi żurawia, wózków podnośnikowych z napędem silnikowym oraz w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych.

Czynniki szkodliwe dla zdrowia i uciążliwe

Sześciu pracodawców nie rozpoznało źródeł czynników szkodliwych, nie wytypowało ich do pomiarów stężeń i natężeń oraz nie prowadziło tych badań na stanowiskach pracy.

W pozostałych skontrolowanych zakładach na stanowiskach pracy występowały następujące czynniki szkodliwe:

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

Przekroczenia dopuszczalnych norm czynników szkodliwych na stanowiskach pracy stwierdzono w przypadku narażenia na:

- hałas – zagrożonych 186 osób w 12 zakładach,
- czynniki chemiczne – zagrożonych 28 osób w 2 zakładach,
- drgania mechaniczne – zagrożonych 12 osób w jednym zakładzie.

Pracownicy narażeni na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia o wielkości powyżej NDN lub NDS

| Indeks zatrudnienia | | <10 | 10-49 | 50-249 | >250 | Razem |
|--------------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|----------------|--------------|
| Liczba zakładów pracy | | 3 | 26 | 27 | 5 | 61 |
| Liczba osób pracujących | | 16 | 631 | 3211 | 2403 | 6325 |
| Liczba zatrudnionych | ogółem | 14 | 600 | 3110 | 2403 | 6127 |
| | kobiet | 1 | 90 | 639 | 725 | 1455 |
| | młodocianych | 0 | 4 | 8 | 0 | 8 |

| | | | | | | |
|---|--------|---|----|----|----|------------|
| Liczba narażonych na działanie czynników szkodliwych o wartości > NDN lub NDS | ogółem | 0 | 34 | 80 | 84 | 198 |
| Przypadki chorób zawodowych | ogółem | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

W żadnym zakładzie nie wystąpiło przekroczenie NDS pyłów.

Ujawniona stosunkowo nieduża liczba zatrudnionych (3%) w warunkach przekroczenia NDN dźwięku wynika z faktu, że znaczną liczbę kontroli wykonano w nowoczesnych zakładach branży metalowej, w tym produkujących dla lotnictwa i motoryzacji, w których park maszynowy jest stosunkowo nowy i od pracodawców wymagane są wysokie standardy w zakresie organizacji produkcji.

Inspektorzy pracy stwierdzili następujące uchybienia:

- nieprzestrzeganie terminów wykonywania kolejnych badań stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy – w 12 zakładach,
- niedokonywanie rzetelnej analizy doboru ochron osobistych przed ich dostarczeniem pracownikom – w 7 zakładach,
- nieprzekazanie pracownikom informacji o wynikach pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia – w 9 zakładach,
- niezapewnienie do dyspozycji użytkowników środków ochrony osobistej instrukcji w zakresie ich prawidłowego użytkowania i konserwacji – w 5 zakładach,
- niewyznaczenie stref zagrożenia hałasem – w 5 zakładach,
- brak rejestru czynników szkodliwych i kart badań tych czynników lub nieprzewodzenie ich na bieżąco – w 7 zakładów,
- nieustalenie w unormowaniach zakładowych dostępności i środków ochrony indywidualnej słuchu i niezapewnienie dostępu do nich w przypadku przekroczenia progu działania hałasu powyżej 80 dB – w 2 zakładach,
- niesporządzenie programu działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas i drgania mechaniczne – w 10 zakładach.

W kontrolowanych zakładach występowało także zagrożenie związane ze stosowaniem w procesach pracy niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Z przeprowadzonych kontroli wynika, że:

- trzech pracodawcy nie założyli rejestru czynników rakotwórczych,

- trzech pracodawcy nie założyli rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- trzech pracodawców nie założyli rejestru pracowników narażonych na działanie substancji, mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

W zakładach, w których stosowano niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne, podstawowymi nieprawidłowościami były:

- niesporządzenie spisu stosowanych substancji/mieszanin niebezpiecznych lub brak jego aktualizacji – w 3 podmiotach,
- niezapewnienie pracownikom dostępu do kart charakterystyk substancji/mieszanin niebezpiecznych – w 4 podmiotach,
- udostępnienie pracownikom nieaktualnych kart charakterystyki – w 4 podmiotach.

Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze

Czynności kontrolne wskazały, że naruszenia przepisów prawa pracy miały miejsce przede wszystkim w związku z:

- nieustaleniem lub niewłaściwym ustaleniem rodzajów odzieży i obuwia roboczego do stosowania przez pracowników oraz przewidywanych okresów użytkowania – w 6 zakładach,
- niewyposażeniem pracowników w wymaganą odzież roboczą i obuwie – w 4 zakładach,
- niestosowaniem przez pracowników przydzielonej odzieży roboczej i obuwia lub jej niewłaściwym stanem – w 5 zakładach.

Coraz większa grupa pracodawców korzysta z usług firm zajmujących się serwisem i leasingiem odzieży roboczej. Praktycznie znika u nich problem stanu technicznego i higienicznego użytkowanej odzieży. Realizacja obowiązku zapewnienia pracownikom odzieży roboczej jest na wyższym poziomie niż w przypadkach, gdy pracodawca sam prowadzi taką gospodarkę lub powierza pracownikom wykonywanie czynności prania i konserwacji.

W zakresie wyposażenia i stosowania przez pracowników środków ochron indywidualnych stwierdzono głównie:

- nieustalenie lub niewłaściwe ustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej – w 9 zakładach,
- niewyposażenie 2 pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej,
- nieprzeprowadzenie analizy doboru środków ochrony indywidualnej (ochronników słuchu) przed dostarczeniem ich pracownikom – w 7 zakładach.

Na uwagę zasługuje fakt przypadkowego dostarczania pracownikom ochronników słuchu, tzn. bez dokonania analizy spełniania przez nie wymogów zapewnienia komfortu i bezpieczeństwa pracy w stosunku do parametrów hałasu, jaki występuje na danym stanowisku.

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

Obiekty i pomieszczenia pracy

W kontrolowanych zakładach najczęściej stwierdzano niewłaściwy stan posadzek, ścian i sufitów, niewłaściwe zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych (schodów, zagłębień), niezapewnienie pracownikom pomieszczeń higienicznosanitarnych w wymaganym przez przepisy zakresie (np. brak jadalni), niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych, niezapewnienia wentylacji w pomieszczeniach pracy i pomieszczeniach higienicznosanitarnych oraz brak badań parametrów oświetlenia sztucznego na stanowiskach pracy.

Przeprowadzone kontrole nie wykazały uchybień, które stwarzałyby bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników.

Stanowiska i procesy pracy

Kontrolą objęto przede wszystkim stanowiska i procesy pracy związane z obróbką mechaniczną i plastyczną metali, procesem spawania, cięcia metali z wykorzystaniem różnych technik, ślusarstwem i obróbką ręczną, przetwórstwem tworzyw sztucznych oraz produkcją: konstrukcji stalowych, maszyn i urządzeń w pojęciu ogólnym (m.in. prace montażowe), gumy i wyrobów gumowych, wyrobów z drewna, materiałów budowlanych, żywności, suplementów diety, odzieży oraz szkła.

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

- nieustalenie wykazu prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby (u 6 pracodawców) oraz wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, w tym w związku ze stosowaniem niebezpiecznych substancji chemicznych czy prac na wysokości (u 12 pracodawców),
- nieustalenie w formie szczegółowych instrukcji zasad wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych – u 3 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 – u 8 pracodawców,
- nieaktualizowanie posiadanych dokumentów zabezpieczenia przed wybuchem – u 3 pracodawców,
- niezapewnienie do stałej dyspozycji pracowników instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie obsługi maszyn i urządzeń oraz przy wykonywaniu prac stwarzających zagrożenia,
- nieprawidłowości przy organizacji stanowisk pracy spawaczy (niewłaściwe izolowanie ich od stanowisk sąsiednich i niezapewnienie wentylacji miejscowej).

Maszyny, urządzenia, instalacje, narzędzia

Inspektorzy pracy najczęściej kontrolowali: obrabiarki do obróbki wiórowej i plastycznej metali, obrabiarki do drewna, maszyny do produkcji gumy i tworzyw sztucznych, urządzenia do spawania, cięcia metali przy zastosowaniu gazu, energii elektrycznej, plazmy i lasera, maszyny i urządzenia stosowane w przemyśle spożywczym, maszyny i urządzenia wykorzystywane przy produkcji materiałów budowlanych, maszyny szwalnicze, urządzenia do obróbki szkła, środki transportu bliskiego (wózki podnośnikowe z napędem silnikowym, żurawie, suwnice) oraz narzędzia ręczne.

Ocenie poddano również instalacje techniczne użytkowane w zakładach, takie jak np. instalacja elektryczna i wentylacja mechaniczna.

Inspektorzy pracy ujawniali najczęściej:

- nieprawidłowości związane z układem sterowania maszyny lub urządzenia (brak identyfikacji i oznakowania elementów sterowniczych, niezapewnienie uruchomienia tylko poprzez celowe zadziałanie na przeznaczony do tego celu układ sterowania, niewyposażenie w układ sterowania przeznaczony do całkowitego

- i bezpiecznego zatrzymywania, niewyposażenie w element zatrzymania awaryjnego),
- nieograniczony dostęp do stref niebezpiecznych maszyn i urządzeń (niezabezpieczenie miejsc niebezpiecznych – stref pracy maszyny, niewłaściwy stan techniczny osłon lub 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),
 - nieprzeprowadzenie kontroli i przeglądów okresowych stanu technicznego maszyn i urządzeń.

Ww. nieprawidłowości dotyczyły wszystkich kontrolowanych typów maszyn. Z uwagi na fakt, że skontrolowano największą grupę zakładów metalowych, najliczniejsze nieprawidłowości ujawniano właśnie w tych zakładach i dotyczyły głównie obrabiarek do metali i maszyn do obróbki plastycznej metali.

W związku ze stwierdzonymi zagrożeniami dla życia i zdrowia operatorów maszyn inspektorzy pracy wydali 5 decyzji wstrzymania prac oraz 99 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn.

Zdecydowana większość nieprawidłowości dotyczyła maszyn i urządzeń „starych”, tj. podlegających wymaganiom minimalnym. Nadal duża liczba użytkowanych maszyn nie została poddana ocenie w zakresie spełniania wymagań minimalnych i nie została do tych wymagań dostosowana.

W czasie prowadzonych czynności stwierdzono również niespełnianie przez użytkowane maszyny wymagań zasadniczych. Nieprawidłowości ujawniono u 4 pracodawców. W związku z powyższym wszczęto postępowanie z nadzoru rynku w celu usunięcia nieprawidłowości.

Transport i magazynowanie

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy poddali ocenie bezpieczeństwo transportu wewnętrznego realizowanego na terenie zakładów i pomiędzy stanowiskami pracy przy użyciu urządzeń transportu bliskiego (wózki z napędem silnikowym, żurawnie, suwnice), urządzeń mechanicznych (przenośniki) oraz ręcznie przy użyciu siły mięśni ludzkich i prostych urządzeń bez napędu. Najczęściej ujawniano:

- niewyznaczenie dróg transportowych, niedostateczne ich oznakowania, niewyznaczenie miejsc odkładczych dla materiałów – w 16 podmiotach,
- nieopracowanie instrukcji transportu wewnętrznego – w 15 podmiotach,
- brak drożności przejść i dróg transportowych,
- tolerowanie niewłaściwego stanu technicznego użytkowanych środków transportu (wózków z napędem silnikowym) – w 5 podmiotach,
- nieudostępnienie operatorom urządzeń transportu bliskiego instrukcji obsługi,
- niezabezpieczenie środków transportu (przede wszystkim wózków transportowych i podnośnikowych z napędem silnikowym) przed uruchomieniem przez osoby niepowołane,
- brak wymaganych przeglądów stanu technicznego użytkowanych urządzeń transportu bliskiego,
- nieokreślenie instrukcji magazynowania i składowania materiałów, półproduktów i gotowych wyrobów,
- nieokreślenie dopuszczalnego obciążenia użytkowanych regałów, posadzek i stropów – w 15 podmiotach,
- niewłaściwy doboru miejsca i sposób składowania materiałów i produktów (np. składowanie pod linią energetyczną, niezabezpieczenie stabilności składowanych butli z gazami technicznymi),
- nieokreślenie zasad prowadzenia ręcznych prac transportowych – w 9 podmiotach.

Wypadki przy pracy

W latach 2014 – 2017 (do dnia kontroli) w 30 zakładach (z 61 objętych kontrolami) doszło do 157 wypadków przy pracy.

Wypadki w skontrolowanych zakładach

| Indeks zatrudnienia w kontrolowanych zakładach | <10 | 10–49 | 50–249 | >250 | Razem | |
|--|-------------------|-------|--------|------|--------------|-----------|
| Liczba zakładów pracy | 3 | 26 | 27 | 5 | 61 | |
| Liczba osób pracujących | 16 | 631 | 3211 | 2403 | 6.325 | |
| Liczba osób zatrudnionych | 14 | 600 | 3110 | 2339 | 6.127 | |
| Liczba wypadków przy pracy w roku 2014 | ogółem | 0 | 2 | 18 | 23 | 43 |
| | lekkie | 0 | 2 | 18 | 23 | 43 |
| | ciężkie, zbiorowe | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | śmiertelne | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | |
|---|-------------------|---|---|----|----|-----------|
| Liczba wypadków przy pracy w roku 2015 | ogółem | 0 | 3 | 24 | 16 | 43 |
| | lekkie | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 |
| | ciężkie, zbiorowe | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | śmiertelne | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Liczba wypadków przy pracy w roku 2016 | ogółem | 0 | 4 | 20 | 30 | 54 |
| | lekkie | 0 | 0 | 0 | 0 | 54 |
| | ciężkie, zbiorowe | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | śmiertelne | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Liczba wypadków w 2017 r | ogółem | 0 | 1 | 11 | 5 | 17 |

W jednym zakładzie, zajmującym się produkcją wyrobów ze szkła, w latach 2014, 2015 i 2016 doszło odpowiednio do 12, 10 i 21 wypadków przy pracy, w tym w 2015 roku doszło do wypadku ciężkiego. W pozostałych podmiotach liczba wypadków utrzymywała się na podobnym poziomie.

Inspektorzy pracy dokonali analizy dokumentacji z badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i ujawnili, że zespoły powypadkowe:

- nie podawały wystarczających informacji pozwalających na ocenę zdarzenia i wyciągnięcie wniosków (w 13 zakładach),
- nie przystępowały do badania zdarzenia niezwłocznie po jego zaistnieniu (w 4 zakładach),
- nie podawały w protokołach powypadkowych wszystkich przyczyn danego zdarzenia (w 8 zakładach),
- formułowały wnioski profilaktyczne nieadekwatne do okoliczności i przyczyn zdarzeń,
- nie podawały naruszonych przez pracodawcę przepisów bhp, mimo że zebrany materiał na to wskazywał (w 3 podmiotach).

Ocena ryzyka zawodowego

W każdym skontrolowanym zakładzie pracy dokonano oceny ryzyka zawodowego. Jednak inspektorzy stwierdzili szereg nieprawidłowości związanych z opracowaniami, m.in.:

- dokumentacja nie zawierała: opisu zastosowanej metody, opisu stanowisk, stosowanych procesów technologicznych i wykonywanych przez pracowników czynności, maszyn i narzędzi wykorzystywanych w procesie pracy,
- nie identyfikowano wszystkich istotnych zagrożeń występujących na danym stanowisku pracy – w 9 zakładach,

- nie została dokonana szczegółowa ocena ryzyka zawodowego w związku z narażeniem na hałas, którego natężenie przekraczało 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 (Dz.U. Nr 157, poz. 1318) – w 10 zakładach,
- nie dokonano oceny ryzyka zawodowego związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej – w 8 zakładach.

Służba bezpieczeństwa i higieny pracy

W 5 podmiotach nie zapewniono obowiązku realizacji zadań służby bhp (w jednym zakładzie zatrudniającym do 9 pracowników, w trzech zakładach zatrudniających od 10 do 49 pracowników i w jednym zakładzie zatrudniającym od 50 do 249 pracowników). W dwóch zakładach, w których zatrudnienie przekraczało 100 pracowników, obowiązki służby bhp pełnili specjaliści spoza zakładu, zamiast pracownicy zatrudnieni w odpowiednich komórkach organizacyjnych zakładu.

Stwierdzono również brak aktualnego szkolenia okresowego pracownika realizującego zadania służby bhp oraz niespełnianie wymogów kwalifikacyjnych przez dwie osoby wykonujące zadania służby bhp.

Główne nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania służby bhp polegały na niesporządzaniu okresowej analizy warunków pracy i programów poprawy warunków pracy w zakładach (w 7 zakładach) i niedokumentowaniu prowadzenia czynności kontrolnych na stanowiskach pracy.

Biorąc pod uwagę wyniki kontroli, stwierdzone nieprawidłowości oraz liczbę wydanych środków prawnych, w tym decyzji wstrzymania prac i wstrzymania eksploatacji maszyn, celowe jest kontynuowanie takich kompleksowych kontroli w przyszłości. Pozwalają one bowiem na sprawdzenie szerokiego wachlarza zagadnień, dotarcie do kwestii nieraz „zaniedbanych” i ich wyeliminowanie. Braki stwierdzone w czasie kontroli, z uwagi na liczbę użytkowanych maszyn, liczbę stwierdzanych uchybień oraz skalę zagrożeń, wskazują na potrzebę dalszego nacisku na zagadnienia przede wszystkim eksploatacji maszyn do obróbki metali, drewna i obróbki plastycznej, szczególnie „starych”, które mają spełniać wymagania minimalne. Duża liczba skierowanych przez inspektorów pracy środków prawnych w związku ze stwierdzeniem narażenia pracowników na czynniki szkodliwe w środowisku pracy, tj. dotyczących

rozpoznania źródeł czynników szkodliwych oraz prowadzenia pomiarów ich stężeń i natężeń, sugeruje również położenie nacisku na te zagadnienia w latach kolejnych. Nieterminowe prowadzenie badań stężeń i natężeń czynników szkodliwych lub ich nieaktualność w czasie kontroli może sugerować, że są one prowadzone przez wielu pracodawców w rytmie kontroli inspektora pracy.

Przykładowe nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli przedstawiono na poniższych fotografiach.



Negatywny przykład dopuszczenia pracowników do pracy bez odzieży roboczej i obuwia przy wanny z płynnym szkłem, przy wydmuchaniu wyrobów szklanych. Własna odzież niespełniająca wymagań bhp, klapki kąpielowe jako obuwie robocze



Prasa hydrauliczna, z prędkością ruchu tłoczyska przekraczającą prędkość bezpieczną, z przyrządem o budowie otwartej i sterowaniem przy użyciu pedału nożnego, niewyposażona w żadne elementy chroniące operatora i jego kończyny przed dostaniem się do strefy pracy maszyny



Przykład „twórczości” użytkownika w zakresie obrabiarki do drewna. Strugarka własnej konstrukcji bez zabezpieczenia dostępu do elementów i stref niebezpiecznych

4. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna

Na lata 2016 – 2018 Państwowa Inspekcja Pracy zaplanowała realizację kampanii prewencyjno-kontrolnej na rzecz ograniczenia zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. Jej celem jest poprawa bezpieczeństwa pracy w tartakach i zakładach stolarskich oraz pomoc przedsiębiorcom w dostosowaniu zakładów do obowiązującego prawa. Realizacja celu opiera się na dwóch głównych filarach, tj. najpierw dostosowaniu zakładu do obowiązujących standardów przez samego właściciela, a następnie sprawdzeniu tego dostosowania w trakcie kontroli inspektora pracy. Zadanie obejmujące cały kraj realizowano również w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie. Na terenie Podkarpacia ten rodzaj działalności występuje bardzo często.

W 2016 dokonano selekcji zakładów pierwszej grupy i wysłano zaproszenia do udziału w programie. Następnie odbyły się szkolenia, w trakcie których uczestnicy zostali zapoznani z ideą kampanii i narzędziami do samokontroli, w tym z listą kontrolną, zasadami oceny ryzyka zawodowego i przepisami dotyczącymi maszyn i urządzeń typowych dla branży. Otrzymali też ankiety do ewidencjonowania działań dostosowujących zakłady pracy do standardów bhp, które po wypełnieniu przesłali do

Inspektoratu. Analiza informacji zawartych w ankietach posłużyła do zaplanowania kontroli. Kontrole odbyły się w roku 2017 i wytypowano do nich zarówno tych pracodawców, którzy podjęli działania dostosowawcze, oraz tych, którzy odmówili współpracy prewencyjnej bądź od niej odstąpili.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie kontrolami objęto 70 pracodawców, w tym 26, którzy wzięli udział w programie, oraz 44, którzy nie wzięli udziału w programie bądź od niego odstąpili.

W kontrolowanych zakładach pracę wykonywało ogółem 761 osób, w tym 705 pracowników, 25 osób na podstawie umów cywilnoprawnych i 5 podmiotów samozatrudniających się.

Według liczby pracujących skontrolowano:

- 39 zakładów, w których pracowało do 9 osób,
- 31 zakładów, w których pracowało od 10 do 49 osób.

Wszystkie przedsiębiorstwa objęte kontrolą należały do sektora prywatnego.

W co czwartym zakładzie występowały maszyny podlegające zasadniczym lub innym wymaganiom (dyrektywom unijnym), tzn. wprowadzone do obrotu po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej (*vide: opracowanie w dalszej części sprawozdania nt. kontroli zgodności z wymaganiami zasadniczymi maszyn do obróbki drewna*).

W skontrolowanych zakładach inspektorzy pracy sprawdzili łącznie 573 maszyny, w tym podlegające wymaganiom zasadniczym oraz starsze, podlegające wymaganiom minimalnym prawodawstwa krajowego. Najczęściej eksploatowano takie maszyny do obróbki drewna jak: pilarki taśmowe, pilarki tarczowe, szlifierki taśmowe, frezarki, strugarki, wiertarki, pilarki łańcuchowe oraz maszyny do oklejania. Wykorzystywane były też urządzenia transportu bliskiego, najczęściej wózki jezdniowe z napędem silnikowym.

W latach 2014 – 2016 w skontrolowanych zakładach doszło do 9 wypadków przy pracy (w tym jednego ciężkiego), które miały związek z procesem technologicznym obróbki drewna. Do wypadków tych dochodziło najczęściej w wyniku bezpośredniego zetknięcia części ciała z narzędziami roboczymi obrabiarek do drewna lub w związku z odrzutem/wyrzutem kawałka obrabianego materiału podczas pracy. Jeden z pracowników nie zastosował popychacza w czasie obsługi maszyny. W zaistniałych zdarzeniach wypadkowych nie powtarzały się jednak ani okoliczności, ani typy maszyn.

Czynności kontrolne wykazały, że 539 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: 510 pracowników, w tym 85 osób narażonych na czynniki chemiczne oraz 508 osób narażonych na pyły,
- czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym - ogółem: 193 pracowników, w tym 190 osób narażonych na czynniki o działaniu rakotwórczym, 21 osób narażonych na czynniki o działaniu mutagennym,
- hałas: 499 osób narażonych.

W warunkach przekroczenia dopuszczalnych wartości NDS pyłów drewna oraz NDN hałasu pracowało 111 osób.

W prawie każdym podmiocie, w którym przeprowadzono czynności kontrolne, stwierdzono nieprawidłowości. Dotyczyły one głównie eksploatacji maszyn do obróbki drewna, przygotowania pracowników do pracy oraz transportu i magazynowania.

Najpoważniejsze zastrzeżenia inspektorzy pracy wnieśli w stosunku do eksploatowanych maszyn i ich dostosowania do wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. **Uchybienia dotyczyły 258 maszyn (45% objętych kontrolami).** Naruszano zwłaszcza przepisy 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 oraz rozporządzenia Ministra Gospodarki w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze obrabiarek do drewna. Inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali:

- brak osłon lub innych skutecznych urządzeń ochronnych, umożliwiające bezpośredni dostęp do stref niebezpiecznych maszyn (204 naruszenia),
- brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne stosowane przy maszynach (109 naruszeń),
- możliwość uruchomienia maszyny bez konieczności zadziałania na przeznaczony do tego celu układ sterowania (33 naruszenia),
- brak lub niewłaściwe urządzenia służące do odłączania od źródeł energii (34 naruszeń),
- brak urządzeń zatrzymania awaryjnego (29 naruszeń),

- brak możliwości identyfikacji elementów sterowniczych (56 naruszeń).

Niespełnienie powyższych wymagań mogło skutkować zaistnieniem zdarzeń wypadkowych.

Pracodawcy nie prowadzili również systematycznych kontroli oraz nie utrzymywali maszyn, urządzeń oraz urządzeń ochronnych w stanie sprawności technicznej (ujawniono 62 naruszenia). W stosunku do znacznej liczby maszyn inspektorzy pracy stwierdzili brak zapewnienia pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy obsługi maszyn i urządzeń (90 naruszeń).

Nieprawidłowości występowały także w zakresie przygotowania pracowników do pracy, w szczególności w odniesieniu do szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (wstępnych i okresowych). Te przepisy naruszono 56 razy. Stwierdzano również przypadki nieinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, a nawet niedokonania oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach (łącznie 109 naruszeń). Ponadto w 34 przypadkach naruszano przepisy dotyczące wyposażania pracujących w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.

Wielokrotnie inspektorzy pracy stwierdzali także naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących magazynowania i składowania. Między innymi naruszono przepisy w zakresie sposobu układania materiałów na regałach i w stosach. Często stwierdzano nieokreślenie miejsca, sposobu i wysokości składowania materiałów, jak też nieprawidłowe składowanie materiałów, np. pod elektroenergetycznymi liniami napowietrznymi lub w odległości mniejszej niż określona w przepisach. Przepisy dotyczące magazynowania zostały naruszone 50 razy.

Zdarzały się ponadto przypadki prowadzenia prac transportowych bez opracowania zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych i bez określenia maksymalnych prędkości środków transportu. Brak było również oznakowania dróg znakami drogowymi, zgodnie z przepisami prawa o ruchu drogowym. Pracodawcy dopuszczali również, aby środki transportu poruszały się po terenie zakładów pracy po drogach transportowych i komunikacyjnych o niewłaściwych wymiarach, tj. niezgodnych z Polskimi Normami. Często nie utrzymywano dróg we właściwym stanie technicznym. Przepisy dotyczące powyższego zakresu naruszono 80 razy.

Inspektorzy pracy ujawnili także niewytypowanie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy lub brak badań i pomiarów tych czynników (hałasu, pyłu,

czynników o działaniu rakotwórczym). Przepisy w tym zakresie zostały naruszone 31 razy.

W ocenie inspektorów pracy przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to:

- brak znajomości obowiązujących przepisów i wynikających z nich obowiązków lub ich lekceważenie przez pracodawców, pracowników nadzoru i operatorów maszyn,
- niedostateczna znajomość zagrożeń związanych z eksploatacją maszyn i urządzeń do obróbki drewna,
- niedokonywanie kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń do obróbki drewna,
- ograniczenie przez pracodawców do minimum nakładów finansowych na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności w przedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracowników,
- brak wiedzy pracowników realizujących obowiązki służby bhp w zakresie dostosowania maszyn i urządzeń do wymogów obowiązujących przepisów.

W ocenie pracodawców przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości były:

- brak środków finansowych,
- wielość przepisów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, ich nieprzejrzystość oraz zbyt częste zmiany,
- pokładanie zaufania do osób realizujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy, które – jak okazywało się w wyniku czynności kontrolnych – nie wiązywały się z powierzonych im obowiązków.

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

Analiza ankiet nadesłanych przez uczestników programu prewencyjnego wykazała, że zdecydowana większość pracodawców podeszła do zadania w sposób rzetelny, w miarę posiadanej wiedzy i umiejętności. Pracodawcy niechętnie jednak podawali informacje, które mogły wskazać na występowanie nieprawidłowości. Wynikało to zapewne z obawy przed „negatywnymi” skutkami ujawnienia takich informacji organom kontrolnym. W większości przypadków starano się wykazać, że po przystąpieniu do programu podjęto działania w celu poprawy warunków pracy oraz podwyższenia poziomu bezpieczeństwa pracy zatrudnionych. Z informacji zawartych w czę-

ści opisowej ankiet wynikało, że realizując założenia programu, najczęściej podejmowano działania o charakterze proceduralnym i organizacyjnym (zapewniono odpowiednie instrukcje, nadzór nad pracownikami itp.). Informowano też o przeprowadzaniu remontów obiektów i pomieszczeń pracy i wyposażaniu pracowników w środki ochrony indywidualnej. Były to jednak przeważnie działania niewymagające dużych nakładów finansowych. Działania inwestycyjne, wymagające zaangażowania większych zasobów, na ogół odkładano na przyszłość, informując jedynie o ich zaplanowaniu.

Na podstawie analizy nadesłanych ankiet wytypowano grupę pracodawców przewidzianych do przeprowadzenia kontroli sprawdzających. Brano pod uwagę stan zatrudnienia, liczbę użytkowanych maszyn, ale przede wszystkim zamieszczone w ankietach informacje o realizacji założeń programu. Uwzględniono głównie te zakłady, co do których nasunęły się wątpliwości odnośnie skuteczności i rzeczywistej realizacji działań naprawczych. Ostatecznie **wyznaczono do kontroli 26 zakładów. Po przeprowadzonych kontrolach sprawdzających pozytywny wynik otrzymały jedynie cztery zakłady pracy.** Zarówno w zakładach objętych programem prewencyjnym jak i w zakładach nie uczestniczących w programie ujawniono podobne liczby nieprawidłowości (uwzględniając liczbę skontrolowanych zakładów). Można zatem stwierdzić, iż w 2017 r., tj. pierwszym roku pełnego funkcjonowania programu, oba filary, zarówno prewencyjny jak i kontrolny, nie przyniosły na terenie działania OIP w Rzeszowie oczekiwanych rezultatów. Kontrole nie potwierdziły znaczącej poprawy w zakresie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach, które wzięły udział w programie. Taki wynik to prawdopodobnie skutek błędnego założenia przedsiębiorców, że po przystąpieniu do programu unikną kontroli. W roku 2018 po przebiegu kolejnego pełnego cyklu programu, tj. zarówno części prewencyjnej jak i kontrolnej, świadomość przedsiębiorców powinna być inna i skutkować widoczną poprawą warunków pracy.

Przykłady ujawnionych nieprawidłowości ilustrują poniższe fotografie.



Bezpośredni dostęp do narzędzi roboczych frezarki dolnowrzecionowej, tj. freza oraz wrzeciona



Elementy napędowe łuszczarki do forniru. Brak osłony przekładni napędowych usytuowanych w zasięgu kończyn górnych oraz zlokalizowanych bezpośrednio przy przejściu komunikacyjnym



Szlifierka taśmowa – dostęp do taśmy szlifierskiej w części nieroboczej, a także do bębna napędowego oraz zwrotnego taśmy



Gilotyna o napędzie elektrycznym. Brak osłon stref niebezpiecznych (strefy pracy noża tnącego oraz pełnej osłony przekładni pasowej napędu)



Bezpośredni dostęp do narzędzi roboczych frezarki dolnowrzecionowej, tj. freza oraz wrzeciona



Bezpośredni dostęp do piły pod blatem roboczym pilarki tarczowej



Bezpośredni dostęp do wałka szlifierskiego oraz przekładni napędu pasowego szlifierki taśmowej dolnowrzecionowej



Bezpośredni dostęp do wrzeciona oraz narzędzia roboczego urządzenia własnej konstrukcji do frezowania pod zamek drzwi



Brak skutecznych osłon bądź innych urządzeń ochronnych ograniczających bezpośredni dostęp do ruchomych elementów układu napędowego piły taśmowej od strony silnika, w tym elementów mechanicznego hamulca



Przycisk pełniący funkcję urządzenia do zatrzymania awaryjnego



Pilarka tarczowa – obrzynarka. Brak skutecznej osłony lub innych urządzeń ochronnych ograniczających bezpośredni dostęp do strefy niebezpiecznej, tj. strefy pracy piły oraz śruby mocującej piłę



Pilarka tarczowa – obrzynarka. Brak osłony lub innych urządzeń ochronnych ograniczających dostęp do przekładni pasowej napędu piły



Pilarka tarczowa do cięcia poprzecznego. Nieprawny technicznie mechanizm samoczynnego opadania osłony piły



Pilarka tarczowa do cięcia poprzecznego. Brak w dolnej części jakiegokolwiek osłony – możliwy bezpośredni dostęp do strefy niebezpiecznej

4.1. Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi (działania realizowane w ramach nadzoru rynku) – kontrole maszyn do obróbki drewna

Na podstawie ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności inspektor pracy oraz okręgowy inspektor pracy są organami wyspecjalizowanymi w zakresie nadzoru rynku. Inspektor pracy prowadzi kontrole spełniania przez wyroby zasadniczych lub innych wymagań, zaś okręgowy inspektor pracy prowadzi postępowania w zakresie wyrobów niezgodnych z zasadniczymi lub innymi wymaganiami. Celem tych działań jest wyeliminowanie z rynku wyrobów (maszyn, urządzeń) wadliwych, niespełniających postanowień dyrektyw.

W 2017 r. **szczegółowymi kontrolami objęto maszyny do obróbki drewna w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna**, łącząc kontrole bezpieczeństwa pracy w zakładach tej branży (zagadnienie omówione w poprzednim rozdziale) z tematyką spełniania wymagań zasadniczych przez maszyny do obróbki drewna, wprowadzone do obrotu po 30.04.2004 r. Inspektorzy pracy przeprowadzili 29 kontroli, w trakcie których poddali ocenie 42 wyroby, w tym 32 wyroby wyprodukowane w Polsce, 9 wyrobów z krajów EU oraz jeden wyrób z Japonii. Niezgodności z wymaganiami zasadniczymi stwierdzili w 21 maszynach i polegały one na:

- niespełnieniu wymagań zasadniczych w zakresie konstrukcji, budowy i wyposażenia w urządzenia ochronne – 12 wyrobów,
- braku lub nieprawidłowym oznakowaniu wyrobu – 7 wyrobów,
- braku lub niewłaściwym oznakowaniu znakiem CE – 6 wyrobów,
- braku lub niewłaściwej instrukcji obsługi – 10 wyrobów,
- braku lub niewłaściwej deklaracji zgodności – 16 wyrobów,
- braku przeprowadzenia badania typu WE – 3 wyroby.

Nieprawidłowości stwierdzono w 50% wyrobów pochodzących z Polski oraz w 44% wyrobów z krajów EU.

Z powodu stwierdzonych niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi inspektorzy pracy:

- w sprawie 14 wyrobów skierowali do podmiotów odpowiedzialnych za wprowadzenie do obrotu pisma ws. dobrowolnego usunięcia niezgodności,

- w sprawie 7 wyrobów przekazali dokumentację do Okręgowego Inspektora Pracy w Rzeszowie oraz innych okręgowych inspektorów pracy w celu wszczęcia postępowań oraz do Głównego Inspektoratu Pracy w celu podjęcia dalszych działań, gdyż jeden podmiot odpowiedzialny za wprowadzenie do obrotu znajdował się poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej.

Do czasu opracowania niniejszej informacji 9 podmiotów odpowiedzialnych za wprowadzenie wyrobów na polski rynek poinformowało o usunięciu niezgodności w zakwestionowanych wyrobach. W sprawie jednego producenta dwóch wyrobów, mającego siedzibę na terenie Podkarpacia, Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie wszczął postępowanie w ramach nadzoru rynku. Postępowanie jest w toku.

Niepokojące jest to, iż co druga skontrolowana maszyna do obróbki drewna niespełniająca wymagań zasadniczych zagrażała bezpieczeństwu obsługujących, bowiem nie została wyposażona w wymagane osłony lub inne urządzenia ochronne ruchomych elementów maszyn. Wybrane nieprawidłowości ilustrują poniższe fotografie – na przykładzie pilarki taśmowej do kłód.



Brak skutecznych osłon bądź urządzeń ochronnych ograniczających bezpośredni dostęp do piły taśmowej tnącej w części nieroboczej



Brak skutecznych osłon bądź urządzeń ochronnych ograniczających bezpośredni dostęp do przekładni pasowej napędu odpowiedzialnego za zmianę położenia korowarki



Brak skutecznych osłon bądź urządzeń ochronnych ograniczających bezpośredni dostęp do ruchomych elementów układu napędowego pily taśmowej od strony silnika, w tym elementów mechanicznego hamulca



Brak skutecznych osłon bądź urządzeń ochronnych ograniczających bezpośredni dostęp do ruchomego elementu (wałka) służącego do przekazania momentu obrotowego z silnika na pompę hydrauliczną

Zdaniem inspektorów pracy główną przyczyną niezgodności kontrolowanych wyrobów z zasadniczymi wymaganiami jest niedostateczna znajomość przepisów prawa, w szczególności w zakresie zagadnień związanych z oceną zgodności oraz bezpieczeństwa i higieny pracy przez podmioty odpowiedzialne za wprowadzenie wyrobów do obrotu (producentów, importerów, dystrybutorów). Kolejną przyczyną to walka cenowa na rynku, która powoduje, że maszyny nie są wyposażane w wymagane urządzenia ochronne, bo to znacząco podnosi cenę wyrobu. Część stwierdzonych nieprawidłowości to również wynik niewłaściwej eksploatacji przez użytkowników, w tym dokonywanie nieupoważnionych zmian „polepszających” funkcjonowanie maszyn. Tym istotniejsze stają się więc działania inspektorów pracy, dzięki którym eliminowane są z rynku wyroby zagrażające bezpieczeństwu obsługujących. W następstwie działań podejmowanych przez inspektorów pracy producenci eliminują wady w wyrobach wprowadzanych na rynek w przyszłości, co wpływa na bezpieczeństwo pracowników obsługujących te wyroby. Nie wyklucza to wprawdzie złej eksploatacji maszyn, ale ta jest na bieżąco weryfikowana podczas każdej kontroli inspektora pracy.

5. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania niepełnosprawnych

Na terenie województwa podkarpackiego – wg stanu na dzień 31.01.2018 r. – funkcjonowało 81 zakładów pracy chronionej (w tym 9 spółdzielni) oraz 13 zakładów aktywności zawodowej.

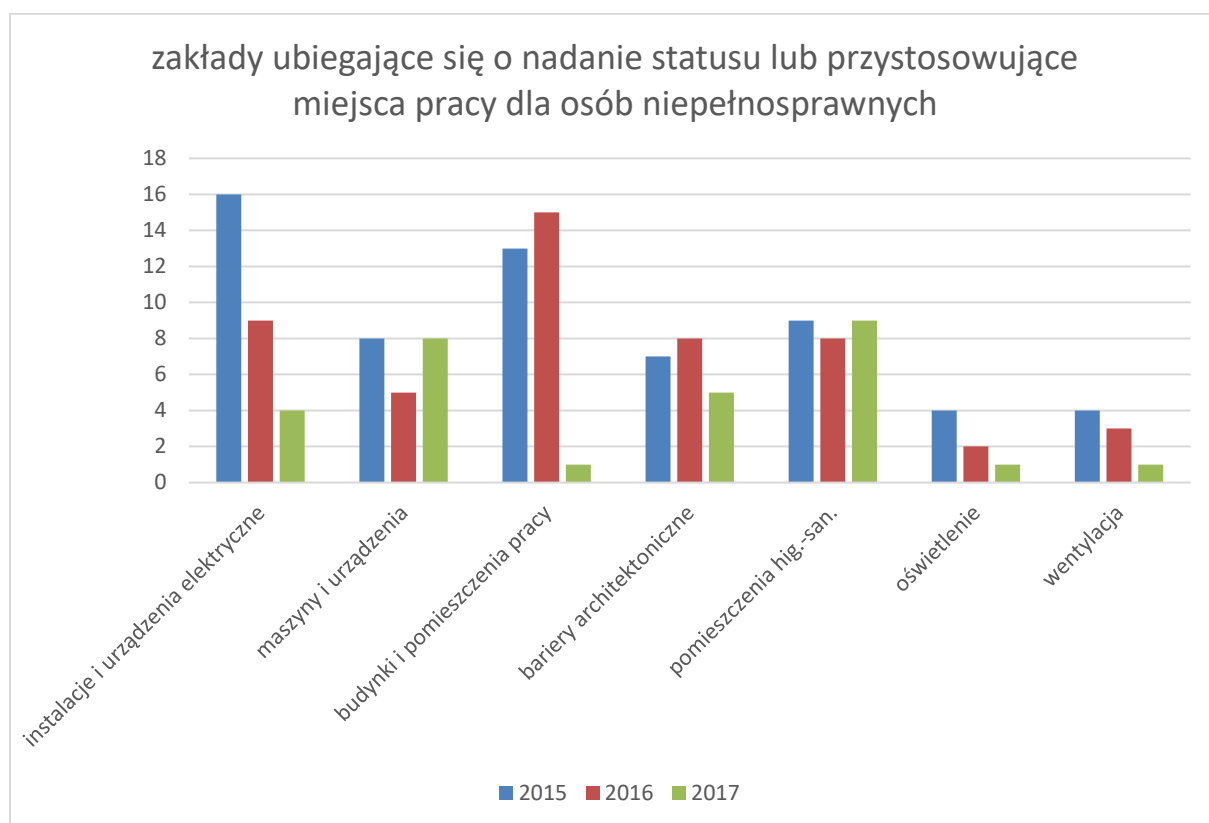
W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili:

- 29 kontroli w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej,
- jedną kontrolę w zakładzie ubiegającym się o nadanie statusu zpch,
- 9 kontroli w zakładach pracy chronionej ubiegających się o rozszerzenie statusu na inne obiekty lub pomieszczenia,
- 7 kontroli w zakładach posiadających status zpch, organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych,
- 8 kontroli w zakładach posiadających status zakładu aktywności zawodowej,
- 6 kontroli w zakładach posiadających status zaz i ubiegających się o rozszerzenie statusu na inne obiekty lub pomieszczenia,
- jedną kontrolę w zakładzie posiadającym status zaz, organizującym stanowiska dla osób niepełnosprawnych,
- 40 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),
- jedną kontrolę warunków pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, zatrudnionych w zakładzie nie zapewniającym warunków pracy chronionej, którego stanowiska pracy podlegały ocenie PIP w latach ubiegłych (na podstawie w/w artykułów cytowanej ustawy) i nie upłynął okres, na jaki zawarto umowę ze starostą.

W skontrolowanych zakładach wykonywało pracę 8,7 tys. pracowników niepełnosprawnych.

Do **Wojewody Podkarpackiego** skierowano trzy pisma informujące o nieprawidłowościach takich jak: nieprowadzenie działalności w niektórych oddziałach wpisanych w decyzjach oraz prowadzenie działalności pod innymi adresami niż wskazane w decyzjach.

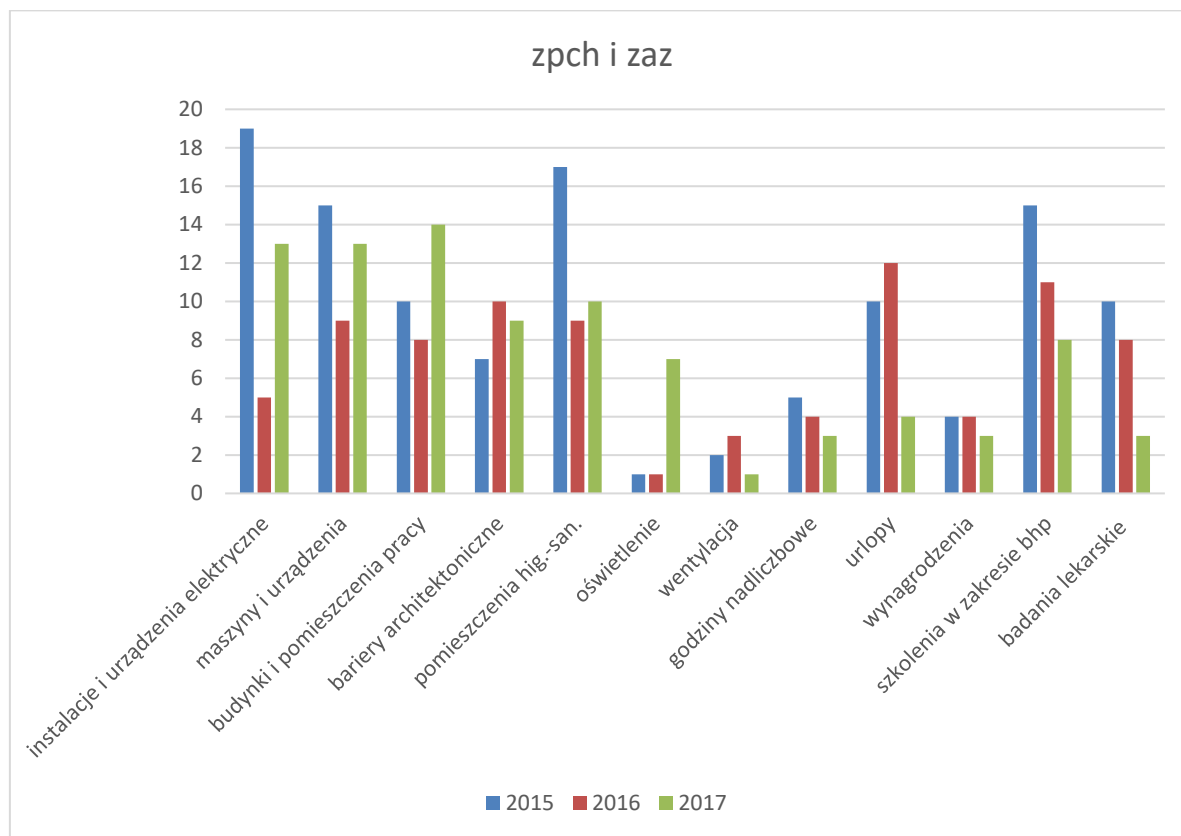
Dokonując oceny przestrzegania prawa w zakładach ubiegających się o status lub przystosowujących miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych, należy podkreślić, że w 2017 roku liczba zakładów, w których stwierdzono naruszenia, zmalała. Uchybienia wynikały głównie z zaniedbań pracodawców jak również z braku wystarczającej wiedzy o obowiązujących w tym zakresie przepisach. Znaczna część stwierdzonych nieprawidłowości została usunięta jeszcze w trakcie trwania kontroli poprzez realizację decyzji ustnych.



Porównując wyniki kontroli, należy zauważyć, że odsetek zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej, w których ujawniono uchybienia, wzrósł w porównaniu z rokiem poprzednim. Wpływ na opisaną sytuację mają proble-

my finansowe pracodawców, co pociąga za sobą ograniczenie nakładów na cele inwestycyjne (remonty, 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 zakładu pracy chronionej czy zakładu aktywności zawodowej.

Zmalała natomiast liczba zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej, w których odnotowano uchybienia związane z zatrudnianiem pracowników w godzinach nadliczbowych. W ocenie inspektorów pracy może mieć to związek z zauważalną tendencją „nadużywania” stosowania przepisów art. 16 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (...).



Nadal – zdaniem inspektorów pracy – główne przyczyny ujawnionych uchybień to bagatelizowanie przepisów określających uprawnienia pracowników niepełnosprawnych w zakresie prawnej ochrony pracy, a także brak wystarczającej wiedzy o potrzebach tych osób, wynikających z ich niepełnosprawności. Część pracodawców wykorzystuje trudną sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy i nie re-

spektuje ich uprawnień. Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują również, iż pracodawcy w dalszym ciągu nie dbają o stan bhp w sposób, jakiego wymagają obowiązujące przepisy. Stan powyższy potwierdza duża liczba decyzji, w tym ustnych, wydanych i zrealizowanych w trakcie trwania kontroli, których wykonanie niejednokrotnie nie wymagało znacznych nakładów finansowych.

Jedną z przyczyn niskiego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest obawa pracodawców przed trudnościami wynikającymi z konieczności przystosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk do potrzeb osób niepełnosprawnych. Pracodawcy, zwłaszcza na otwartym rynku pracy, nie mają wiedzy, że sprawne i bezpieczne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w środowisku pracy wiąże się zazwyczaj jedynie z zapewnieniem im warunków pracy zgodnych z wymaganiami zawartymi w ogólnych przepisach bhp lub dotyczących obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy i tylko w nielicznych przypadkach wymaga indywidualnego dostosowania do schorzeń (rodzajów niepełnosprawności).

Przykłady niepokojących praktyk stosowanych przez zakłady zatrudniające osoby niepełnosprawne

W roku 2017 w zakładach pracy chronionej zajmujących się handlem oraz usługami sprzątania obiektów przeprowadzono kontrole w związku z napływającymi licznymi skargami. Czynności kontrolne wykazały, że pracodawcy zatrudniając osoby niepełnosprawne, powszechnie „nadużywają” stosowania przepisów art. 16 ust. 1 pkt 2 przepisów ustawy o rehabilitacji (...) i wymuszają na nich składanie wniosków o wyrażenie zgody na niestosowanie przepisów art. 15. Pracownicy, bojąc się utraty pracy, podpisują wnioski sporządzone przez pracodawcę, które są im przedkładane wraz ze skierowaniem na profilaktyczne badania lekarskie.

W zakładach zajmujących się ochroną mienia i usługami porządkowymi zauważalna jest również tendencja poszukiwania i zatrudniania osób niepełnosprawnych z co najmniej umiarkowanym stopniem niepełnosprawności z tytułu tzw. „schorzenia specjalnego”, bez względu na realne możliwości wykonywania przez nich pracy. Równocześnie pracodawcy są zainteresowani nawiązywaniem stosunku pracy tylko w sytuacji, gdy będzie to jedyna umowa o pracę, co wiąże się z uzyskaniem dofinansowania do wynagrodzenia takiego pracownika. Pracownicy ci są zatrudniani na umowę o pracę na okres próbny lub czas określony, a po jej zakończeniu są „przenoszeni” do kolejnej spółki tej samej grupy kapitałowej, w której ponownie jest z nimi

zawierana umowa na okres próbny lub czas określony. Stąd tak duża rotacja pracowników niepełnosprawnych w obrębie zakładów omawianej branży i praktycznie brak szans na zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W ocenie inspektorów pracy praktyka zmuszania pracowników niepełnosprawnych do składania wniosków o możliwość pracy w wydłużonych normach czasu pracy oraz w porze nocnej jest niedopuszczalna, zwłaszcza w zakładach pracy chronionej, które – co do zasady – powinny organizować stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych, niemających szansy na zatrudnienie na otwartym rynku pracy (ze względu na rodzaj schorzeń). Finansowanie stanowisk pracy dla tych osób ma rekompensować pracodawcy często ich niższą wydajność, a w praktyce służy jedynie „sztucznemu” zaniżaniu kosztów usług. Kontrahent za niższą stawkę oczekuje wykonania usługi na najwyższym poziomie, nie biorąc pod uwagę, że zleca ją zakładowi pracy chronionej. Odbywa się to zatem kosztem pracowników niepełnosprawnych, którzy są zmuszeni wykonywać pracę jak osoby pełnosprawne, bez względu na swoje ograniczenia.

Istotne znaczenie ma tu również fakt, że problem dotyka głównie pracowników wykonujących pracę w miejscowościach, w których rynek pracy jest bardzo ubogi. Część pracodawców wykorzystuje zatem trudną sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy i nie respektuje ich uprawnień.

Niepokojący jest również fakt, iż pracodawcy posiadający status zakładu pracy chronionej niejednokrotnie „czują się zwolnieni z obowiązku” zapewnienia pracownikom wykonującym pracę w placówkach zewnętrznych kontrahentów bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (głównie zapewnienia właściwych pomieszczeń higienicznosanitarnych oraz ich przystosowania dla potrzeb osób niepełnosprawnych). Najczęściej tłumaczą się tym, że to kontrahent jest właścicielem pomieszczeń, których jedynie użycza na potrzeby wykonywania usługi. Zdaniem inspektorów pracy pracodawcy po prostu nie chcą ponosić kosztów przystosowania pomieszczeń dla potrzeb swoich pracowników.

6. Bezpieczeństwo pracy w zakładach komunalnych

Inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie w 2017 roku w ramach realizacji tematu własnego przeprowadziła kontrole w 15 zakładach komunalnych, w tym:

- w 10 zakładach zajmujących się m.in. konserwacją sieci kanalizacyjnej oraz oczyszczaniem ścieków (skontrolowano łącznie 14 obiektów oczyszczalni ścieków),
- w 5 zakładach zajmujących się gospodarowaniem odpadami (w tym w 3 zakładach zajmujących się zbiórką i transportem odpadów, jednej sortowni odpadów i jednej kompostowni odpadów).

Kontrolami objęto 144 pracowników (144 mężczyzn, w tym 7 niepełnosprawnych w stopniu lekkim), w tym 81 pracowników zatrudnionych przy oczyszczaniu i usuwaniu ścieków oraz konserwacji sieci oraz 63 pracowników zatrudnionych przy gospodarowaniu odpadami.

Wśród kontrolowanych podmiotów przeważali pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników (9 zakładów). Kontrolami objęto także 5 zakładów zatrudniających do 9 pracowników oraz jeden zakład zatrudniający 311 pracowników (indeks zatrudnienia: powyżej 250 pracowników).

Podmioty objęte kontrolą w przewadze stanowiły własność samorządową (6 jednostek bez osobowości prawnej oraz 8 spółek). Jedna ze spółek należała do sektora prywatnego.

Zakłady zajmujące się gospodarką odpadami komunalnymi

Inspektor pracy objęła kontrolą 5 zakładów zajmujących się gospodarowaniem odpadami, w tym 3 podmioty zajmujące się zbiórką, transportem i wstępną segregacją odpadów w punktach selektywnej zbiórki odpadów (PSZOK) oraz 2 podmioty zajmujące się przetwarzaniem odpadów (sortownię oraz kompostownię odpadów). W kontakcie z odpadami zatrudniano ogółem 63 pracowników, w tym:

- przy pracach związanych bezpośrednio ze zbiórką, transportem, wstępną segregacją odpadów komunalnych oraz obsługą PSZOK zatrudnionych było 40 pracowników, w tym 14 kierowców i 26 ładowaczy,

- przy pracach związanych z przetwarzaniem odpadów: 19 sortowaczy oraz 4 pracowników kompostowni.

Kontrolowane zakłady w większości zajmują się gospodarowaniem odpadami, w tym: zbiórką odpadów komunalnych u źródła (zmieszanych i wstępnie segregowanych), transportem odpadów komunalnych, wyposażaniem nieruchomości i gospodarstw w urządzenia służące do gromadzenia odpadów, przetwarzaniem odpadów, utrzymaniem i konserwacją terenów zieleni, obsługą i utrzymaniem cmentarzy, utrzymaniem jezdni i chodników, utrzymaniem szaleatów miejskich oraz świadczeniem usług na rzecz innych podmiotów gospodarczych.

Wszyscy pracodawcy odbierający i transportujący odpady zostali ujęci w rejestrach działalności regulowanej, prowadzonych przez miasta i gminy, na terenie których świadczyli usługi w zakresie odbierania odpadów komunalnych oraz posiadali ważne decyzje zezwalające na transport odpadów. Pracodawcy prowadzący działalność w zakresie przetwarzania odpadów w kompostowni bądź w sortowni odpadów posiadali decyzje Marszałka Województwa Podkarpackiego, zezwalające na przetwarzanie odpadów.

Kontrolowani pracodawcy prowadzą zbiórkę odpadów zmieszanych i surowców wtórnych. Odpady zmieszane z terenu wsi są odbierane w systemie workowym, natomiast na terenie miast przeważnie z pojemników SM i kontenerów KP. Ponadto zakłady prowadzą selektywną zbiórkę surowców wtórnych (szkło białe i kolorowe, tworzywa sztuczne, papier i tektura, złom, odpady wielkogabarytowe, odpady biodegradowalne oraz elektrośmieci). Odpady z selektywnej zbiórki są zbierane w systemie workowym oraz w kontenerach i pojemnikach. Odpady te przed wywozem do odbiorców są składowane na terenie PSZOK w wyznaczonych miejscach, w tym w boksach i kontenerach. Podmioty prowadzące zbiórkę surowców wtórnych u źródła ich powstawania prowadzą wstępną segregację odpadów pochodzących z selektywnej zbiórki przed ich tymczasowym magazynowaniem i wywozem do sortowni i firm recyklerskich. Odpady zmieszane są wywożone bezpośrednio do stacji przetwarzania odpadów lub na składowiska odpadów.

Zakłady zajmujące się przetwarzaniem i unieszkodliwianiem odpadów zajmują się m.in. przesypywaniem odpadów komunalnych zmieszanych, w celu uzyskania frakcji do odzysku i unieszkodliwiania. Dysponują wydzielonymi miejscami magazynowania odpadów przyjmowanych do przetwarzania, liniami technologicznymi do

segregacji i belowania posegregowanych odpadów oraz magazynami asortymentów posegregowanych odpadów.

W kontrolowanych zakładach zajmujących się transportem odpadów eksploatowano łącznie 19 pojazdów, w tym:

- 9 śmieciarek do opróżniania pojemników z systemem zgniotu,
- 4 samochody do wywozu kontenerów KP („bramowiec” i trzy „hakowce”) z urządzeniami dźwignicowymi,
- 6 samochodów skrzyniowych do transportu odpadów pochodzących z selektywnej zbiórki w systemie workowym.

W zakładach zajmujących się przetwarzaniem odpadów eksploatowano: przetrzarkę kompostu, ładowarki, spycharki, wózki jezdniowe z napędem silnikowym, ciągniki i samochody ciężarowe pow. 3,5 t.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości ilustruje poniższa tabela.

| Badane zagadnienia | Odsetek zakładów, w których ujawniono nieprawidłowości | Stwierdzone nieprawidłowości |
|--|--|---|
| SZKOLENIA BHP | | |
| Szkolenia pracowników w dziedzinie bhp | 40 | 11% pracowników zatrudnionych przy gospodarowaniu odpadami nie poddano wstępnym szkoleniom z zakresu bhp, zarówno ogólnym jak i stanowiskowym – zwłaszcza po zmianie stanowisk pracy. 5% pracowników nie poddawano w terminie kolejnym szkoleniom okresowym z zakresu bhp. 40% skontrolowanych pracodawców nie przestrzegало obowiązku szkolenia z zakresu bhp pracowników zatrudnianych przy pracach szczególnie niebezpiecznych co najmniej raz w roku. |
| Programy szkoleń | 80 | W 2 zakładach nie opracowano programów szkoleń z zakresu bhp. W kolejnych 2 zakładach w programach szkoleń bhp nie uwzględniono zagadnień związanych z zagrożeniami szkodliwymi czynnikami biologicznymi, szkodliwymi czynnikami chemicznymi i obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego. |

| BADANIA LEKARSKIE | | |
|--|-----|--|
| Badania lekarskie | 40 | Jednego pracownika nie poddano wstępnym badaniom lekarskim, również jednego pracownika poddano okresowym badaniom lekarskim z opóźnieniem. W skierowaniach na badania lekarskie 54% pracowników objętych kontrolą pracodawcy nie zamieszczali informacji nt. wszystkich zagrożeń, na jakie pracownicy ci byli narażeni podczas prac przy gospodarowaniu odpadami. |
| Szczepienia ochronne | 80 | 59% pracowników z grupy objętej kontrolą zatrudnionych przy usuwaniu odpadów komunalnych, nieczystości ciekłych lub konserwacji urządzeń służących temu celowi nie zostało objętych dostępnymi szczepieniami ochronnymi przeciw tężcowi, wirusowemu zapaleniu wątroby typu A i durowi brzuszemu. |
| OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO | | |
| Ocena ryzyka zawodowego | 100 | W żadnym zakładzie zajmującym się gospodarką odpadami pracodawcy nie dokonali udokumentowanej weryfikacji oceny ryzyka zawodowego przy wykonywaniu prac związanych z gospodarowaniem odpadów na stanowiskach takich jak: ładowacz, kierowca, sortowacz, pracownik gospodarczy. |
| Informowanie pracowników o ryzyku zawodowym | 40 | 41% pracowników - z grupy objętej kontrolą - nie poinformowano o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez nich pracą. |
| CZYNNIKI SZKODLIWE, NIEBEZPIECZNE I UCIAŻLIWE | | |
| Ustalenia dotyczące przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. | 60 | Nie dokonano prawidłowych ustaleń dotyczących rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przeznaczonych do koniecznego stosowania na stanowiskach pracy. |
| Przydział środków ochrony indywidualnej | 60 | 67% pracowników nie przydzielono odpowiednich środków ochrony indywidualnej, takich jak: rękawice chroniące przed działaniem szkodliwych czynników biologicznych, rękawice antyprzecięciowe, okulary przeciwoodpryskowe, maski ochronne z filtrem, hełmy ochronne. Jeden pracownik podczas kontroli nie stosował przydzielonych środków ochrony indywidualnej zgodnie z przeznaczeniem. 70% pracowników nie udostępniono instrukcji stosowania, przechowywania i eksploatacji środków ochrony indywidualnej. 41% pracowników nie zapewniono miejsca przechowywania środków ochrony indywidualnej. |
| Stosowanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej | 20 | |
| Instrukcja stosowania, przechowywania i eksploatacji środków ochrony | 80 | |
| Miejsce przechowywania środków ochrony indywidualnej | 40 | |
| Odzież i obuwie robocze | 60 | Co drugiemu pracownikowi nie dostarczono niezbędnej odzieży i obuwia (roboczego i ochronnego). Należnych sortów nie udostępniano przede wszystkim pracownikom nowo zatrudnionym. Ponadto nie wydawano w terminie odzieży zimowej. |
| Bezpieczne warunki odkażania, czyszczenia, a w razie konieczności niszczenia odzieży, obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej | 60 | 20% pracodawców nie zapewniło bezpiecznych warunków prania, odkażania, czyszczenia, a w razie konieczności niszczenia odzieży i obuwia roboczego. 60% pracodawców nie opracowało zasad prania odzieży na terenie zakładów, przy czym były to te zakłady, które wydawały pojedyncze sorty odzieży. |

| | | |
|---|-----|--|
| Posiłki i napoje profilaktyczne | 80 | 40% pracodawców nie wydawało posiłków profilaktycznych, ponieważ nie dokonało ustaleń w sprawie wydatku energetycznego. 20% pracodawców nie wydawało pracownikom posiłków profilaktycznych, mimo zmierzonego wydatku energetycznego, z jakim wykonują prace ciężkie. 20% pracodawców wydawało zamiast posiłków profilaktycznych bony pieniężne. 40% pracodawców nie dokonało prawidłowych ustaleń dotyczących zapewniania posiłków i napojów profilaktycznych pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych. |
| Pomiary w środowisku pracy | 100 | Nie dokonywano pomiarów lub kolejnych pomiarów wibracji i hałasu w kabinach pojazdów służących do transportu odpadów oraz hałasu i zapylenia w sortowni odpadów. |
| OBIEKTY PRACY I POMIESZCZENIA HIGIENICZNOŚANITARNE | | |
| Stan techniczny pomieszczeń pracy | 20 | Nie zapewniono łatwo zmywalnych powierzchni ścian i podłóg pomieszczeń technologicznych oraz prawidłowego oświetlenia, wentylacji i ogrzewania w sortowni odpadów. Nieprawidłowość ta dotyczyła 30% pracowników objętych kontrolą. |
| Pomieszczenia higienicznosanitarne | 40 | 41% pracownikom z kontrolowanej grupy – zatrudnionym przy gospodarowaniu odpadami – nie zapewniono: szatni przepustowych, jadalni i pomieszczeń do prania i suszenia odzieży. Ponadto w 20% kontrolowanych zakładów zorganizowanych szatni przepustowych nie wykorzystywano zgodnie z przeznaczeniem. |
| Stan techniczny pomieszczeń higienicznosanitarnych | 80 | Pomieszczenia higienicznosanitarne zorganizowane dla 93% pracowników objętych kontrolą eksploatowano w niewłaściwym stanie technicznym (brak prawidłowych, łatwych do utrzymania w czystości powłok malarskich na ścianach, brak prawidłowych powłok na podłodze, niesprawna wentylacja). |
| Wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych | 100 | W każdym skontrolowanym zakładzie ujawniono nieprawidłowości, najczęściej brak indywidualnych szafek na odzież, szafek do przechowywania posiłków własnych, podkładek izolujących w natryskach bez brodzików, zlewozmywaków w jadalniach, niesprawne wylewki baterii, |
| Środki do odkażania skóry i błon śluzowych | 60 | 63% pracownikom z kontrolowanej grupy - zatrudnionym przy gospodarowaniu odpadami - nie zapewniono środków do odkażania skóry i błon śluzowych. |

| STANOWISKA I PROCESY PRACY | | |
|--|-----|--|
| Instrukcje bhp | 80 | Nie opracowano instrukcji bhp dotyczących zbiórki, załadunku i wyładunku odpadów, w tym wykonywania zmechanizowanych i ręcznych prac transportowych odpadów gromadzonych w kontenerach, pojemnikach i workach oraz odpadów wielkogabarytowych. |
| | 60 | Nie opracowano instrukcji bhp dotyczących obsługi samochodów specjalistycznych do zbiórki odpadów. |
| | 100 | Nie opracowano instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn, urządzeń i instalacji do przetwarzania i składowania odpadów. Nieprawidłowości ujawniono w: kompostowni, sortowni odpadów oraz punktach selektywnej zbiórki odpadów komunalnych. |
| | 60 | Nie opracowano instrukcji bhp dotyczących procedur postępowania z materiałem skażonym szkodliwymi czynnikami biologicznymi w razie awarii lub wypadku bądź czynności remontowych i konserwacyjnych związanych z ryzykiem wystąpienia skażeń biologicznych. |
| Stan techniczny maszyn i urządzeń w liniach technologicznych przetwarzania odpadów | 20 | Użytkowane maszyny i urządzenia nie miały odpowiednich urządzeń: sterowniczych i służących do całkowitego bądź awaryjnego zatrzymania (przełomnik taśmowy stołu sortowniczego, perforator peł, rozrywacz worków, linia do przesiewania odpadów). |
| Rejestr prac w narażeniu na szkodliwe czynniki biologiczne, zaliczane do trzeciej grupy oraz rejestr pracowników wykonujących te prace | 60 | Nie opracowano rejestru prac wykonywanych w narażeniu na szkodliwe czynniki biologiczne zaliczane do trzeciej grupy oraz rejestru pracowników wykonujących te prace. Nieprawidłowość dotyczyła 75% pracowników kontrolowanej grupy. |
| Instrukcja udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku | 60 | Nie opracowano instrukcji udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku, uwzględniającej zagrożenia szkodliwymi czynnikami biologicznymi. |
| Prace szczególnie niebezpieczne | 60 | Nie opracowano wykazu prac szczególnie niebezpiecznych lub opracowany wykaz nie uwzględniał wszystkich prac szczególnie niebezpiecznych, w tym prac w narażeniu na materiał o charakterze zakaźnym. |
| | 40 | Nie określono podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych. |
| Prace, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby | 60 | Nie opracowano wykazu lub nie uwzględniono w nim np. prac związanych z załadunkiem i rozładunkiem odpadów ciężkich, wielkogabarytowych, prac przy rozcieńczaniu środków dezynfekcyjnych albo prac związanych z obsługą samochodu asenizacyjnego i opróżniania zbiorników bezodpływowych. |

| | | |
|--|----|---|
| Odkażanie pomieszczeń pracy, pojazdów, narzędzi i urządzeń | 80 | Nie opracowano procedury odkażania, wg której dokonuje się odkażania pomieszczeń pracy, pojazdów, narzędzi, urządzeń, w tym pojemników do odbierania, magazynowania, transportu oraz załadunku i wyładunku odpadów. |
| | 80 | Nie prowadzono odkażania lub robiono to sporadycznie. |
| | 60 | Nie prowadzono dziennych raportów, w których systematycznie rejestrowano by użyte środki biobójcze, zakres przeprowadzenia czynności odkażania oraz datę kolejnego odkażania. |
| TRANSPORT | | |
| Procedura transportu odpadów | 40 | Nie opracowano procedury transportu odpadów, w tym materiałów biologicznie skażonych. |
| Prowadzenie prac załadunkowo-transportowych | 40 | Prowadzono zmechanizowane prace załadunkowe odpadów z użyciem maszyn i innych urządzeń, przy jednoczesnym wykonywaniu prac ręcznych w strefie zagrożenia. Ponadto prowadzono prace załadunkowe odpadów komunalnych w sposób niezapobiegający niekontrolowanemu rozprzestrzenianiu się szkodliwych czynników biologicznych w kontakcie pracowników z materiałem biologicznie zakaźnym w związku z odbiorem odpadów z nielegalnego „dzikiego” składowiska odpadów, zorganizowanego przez dostawcę odpadów. O powyższym fakcie inspektor pracy poinformował Wojewódzkiego Inspektora Ochrony Środowiska. |
| Przystosowanie kabin pojazdów do łatwego czyszczenia | 80 | Kabin 23 pojazdów nie przystosowano do łatwego czyszczenia i dezynfekcji. Kabin nie czyszczono i nie dezynfekowano w ogóle lub robiono to sporadycznie. |
| Kontrola stanu technicznego pojazdów przeznaczonych do transportu odpadów | 40 | Nie dokonywano udokumentowanych kontroli stanu technicznego pojazdu, ogumienia, mechanizmu i instalacji unoszących oraz wyładowczych czternastu pojazdów. |
| Przestrzeganie zakazu pozostawiania pracowników na stopniach komór ładunkowych pojazdu do wywozu odpadów podczas jazdy | 20 | Nie przestrzegano zakazu pozostawiania pracowników na stopniach komór ładunkowych pojazdu do wywozu odpadów podczas jazdy w trakcie kontroli. Łamanie zakazu tłumaczono zapisami instrukcji obsługi nowych śmieciarek, w których dopuszczano stanie pracowników na stopniach komór w związku z działaniem tempomatu, w który zostały wyposażone oraz brakiem logistycznego rozwiązania kwestii poruszania się ładowaczy pomiędzy punktami odbioru odpadów w trakcie ich zbiórki. |
| Wyposażenie pojazdów przeznaczonych do transportu odpadów komunalnych | 20 | Pięciu pojazdów nie wyposażono w apteczki pierwszej pomocy. |
| | 20 | Pięciu pojazdów nie wyposażono w pojemniki z solą fizjologiczną lub wodą destylowaną do przemywania oczu. |
| | 20 | Pięciu pojazdów nie wyposażono w pojemniki zapewniające dostęp do czystej wody. |
| | 40 | Dziesięciu nie wyposażono w co najmniej dwa rodzaje urządzeń sygnalizujących zbliżanie się pojazdu do przeszkody podczas cofania (dźwiękową i świetlną). |

| | | |
|---|----|---|
| Dzienne raporty zaistniałych awarii i wszystkich odstępstw od normalnego toku pracy | 20 | Nie prowadzono dziennych raportów, w których systematycznie odnotowywano by informacje dotyczące zaistniałych awarii i wszystkich odstępstw od normalnego toku pracy zakładu pracy oraz użytkowanych w nim urządzeń. |
| Urządzenia poddozorowe | 60 | Trzy „hakowce” oraz „bramowiec” wykorzystywane do zbiórki odpadów, wyposażone w urządzenia dźwignicowe, zostały dopuszczone do eksploatacji bez aktualnej decyzji UDT. O powyższej nieprawidłowości inspektor pracy powiadomił Urząd Dozoru Technicznego. |
| Drogi transportowo-komunikacyjne | 40 | Drogi i przejścia komunikacyjne nie były utrzymywane we właściwym stanie technicznym. Nie oznakowano i nie zabezpieczono dróg transportowych. Nie opracowano zasad ruchu na drogach wewnętrzzakładowych. |
| KOMPOSTOWANIE I SKŁADOWANIE ODPADÓW | | |
| Kompostowanie i składowanie odpadów | 20 | Nie opracowano instrukcji bhp dotyczącej składowania i kompostowania odpadów biodegradowalnych. |
| Ocena zagrożenia wybuchem i dokument zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem | 20 | Dla zakładów magazynujących i kompostujących odpady, w tym odpady biodegradowalne, nie dokonano oceny ryzyka stwarzanego przez atmosferę wybuchową i nie opracowano dokumentu zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem. |
| SŁUŻBA BHP | | |
| Wykonywanie zadań służby bhp | 60 | Służba bhp funkcjonująca w zakładach nie wykonywała w należyty sposób swoich zadań, tj. m.in. nie dokonywała kontroli stanu bhp na stanowiskach pracy oraz corocznych analiz stanu bhp. |

Wyłącznie w jednym zakładzie (sortowni odpadów) w latach 2014 – 2017 odnotowano pięć indywidualnych wypadków przy pracy, powodujących czasową niezdolność do pracy (wypadki lekkie, w związku z którymi pracownicy sortowni doznali skaleczeń rąk, stóp, urazu oka i złamania kości stopy).

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w skontrolowanych firmach zajmujących się gospodarką odpadami nadal nie jest zadowalający.

Przyczyną naruszenia przez pracodawców przepisów prawa pracy dotyczących gospodarowania odpadami było przede wszystkim dążenie do minimalizowania kosztów prowadzonej działalności, zwłaszcza kosztów zatrudnienia. Brak środków finansowych, wykorzystywanie tych samych pracowników do wykonywania wszystkich zadań, korzystanie z istniejącego taboru maszynowego (brak inwestycji) i niewykonywanie zadań służby bhp spowodowały szereg nieprawidłowości wykazanych podczas kontroli.

Większość problemów polegających na niezapewnieniu pracownikom pełnej i właściwej ochrony podczas zbiórki odpadów wynikała ze złej organizacji pracy, eks-

placowania starych pojazdów specjalistycznych i samochodów transportowych, oszczędzania na pomiarach środowiska pracy i dozorce urządzeń oraz korzystania z nieremontowanej bazy higienicznosanitarnej i tanich środków ochrony indywidualnej. Konieczność dostosowania organizacji pracy do warunków pracy, harmonogramu zbiórki i zastosowanej technologii, z ukierunkowaniem na proces segregacji odpadów z ich recyklingiem, wymusza bezpośredni kontakt pracujących z odpadami zmieszany lub pochodzącymi z wstępnej segregacji. Niestety sfera zagadnień dotyczących „czynników biologicznych w gospodarce odpadami” w dalszym ciągu jest przez większość pracodawców bagatelizowana, a dla pracowników pozostaje nieznana lub nieistotna.

Względnymi ekonomicznymi tłumaczono brak modernizacji zaplecza socjalnego i parku maszyn, niezapewnienie większej hermetyzacji procesów, niezapewnienie podwójnych kompletów ubrań czy brak zakupu skutecznych środków ochrony indywidualnej. Brakami kadrowymi tłumaczono nieprzeprowadzanie mycia i dezynfekcji pomieszczeń maszyn i urządzeń lub wykonywanie prac w składzie jednoosobowym w sytuacji, gdy wymagany był minimalnie skład dwuosobowy. Zupełnie bagatelizowano konieczność weryfikacji oceny ryzyka zawodowego czy udostępniania instrukcji bhp. Służbę bhp tworzone wyłącznie dla wypełnienia obowiązków formalnych.

Bieżące kontrole wykazały (w stosunku do lat poprzednich) większą znajomość przez pracodawców i pracowników przepisów dotyczących prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, lecz także dalsze nieprzestrzeganie tych przepisów oraz bagatelizowanie narażenia pracowników na niebezpieczeństwo i choroby.

Zakłady zajmujące się oczyszczaniem ścieków i konserwacją sieci kanalizacyjnej

Inspektor pracy objęła kontrolą 10 zakładów, w których przy pracach związanych bezpośrednio z procesem technologicznym oczyszczania ścieków komunalnych oraz przy utrzymaniu przepompowni ścieków i sieci kanalizacyjnej zatrudnionych było łącznie 81 pracowników (mężczyzn).

Kontroli poddano 14 obiektów oczyszczalni ścieków na terenie województwa podkarpackiego, które nie były kontrolowane przez organy PIP w okresie co najmniej pięciu poprzednich lat. Były to mechaniczne i mechaniczno-biologiczne oczyszczal-

nie ścieków komunalnych, w których zastosowano różną gospodarkę osadową (od wywozu nieodwodnionego osadu na składowiska odpadów, przez odwadnianie osadu i jego składowanie na poletkach osadowych przed wywozem na składowiska po higienizację osadu i jego rolnicze wykorzystanie, łącznie z produkcją nawozu rabatex). W jednej z kontrolowanych oczyszczalni biologiczna część była wzbogacona o filtrację membranową MBR, dzięki której możliwe jest bardzo skuteczne oczyszczanie ścieków.

Kontrolami objęto obiekty oczyszczalni ścieków, które: zmodernizowano w ramach środków z Unii Europejskiej (3 obiekty), są przeznaczone do likwidacji (3 obiekty), wybudowano po wejściu Polski do UE w 2005 roku (jeden obiekt), a także takie, w których od ponad 20 lat, tj. od momentu uruchomienia, nie zmieniano technologii i nie prowadzono remontów kapitalnych.

Przepustowość kontrolowanych oczyszczalni ścieków wahała się od 7,5 m³/d (80 RLM) do 12.000 m³/d (49000 RLM). Wybrane do kontroli oczyszczalnie różniły się pod względem struktury zatrudnienia i sposobu organizacji pracy – zatrudniały od jednego pracownika na jedną zmianę w podstawowym systemie czasu pracy do 15 pracowników na trzy zmiany w systemie pracy ciągłej.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości przedstawiono w tabeli.

| Badane zagadnienie | Odsetek zakładów, w których ujawniono nieprawidłowości | Stwierdzone nieprawidłowości |
|--|--|---|
| SZKOLENIA BHP | | |
| Szkolenia pracowników w dziedzinie bhp | 50 | 4% pracowników nie poddano wstępnym szkoleniom z zakresu bhp. 9% pracowników nie poddano szkoleniom okresowym z zakresu bhp. 50% skontrolowanych pracodawców nie przestrzegało obowiązku szkolenia z zakresu bhp co najmniej raz w roku pracowników zatrudnianych przy pracach szczególnie niebezpiecznych. |
| Programy szkoleń | 50 | W 4 zakładach nie opracowano programów szkoleń z zakresu bhp, natomiast w jednym zakładzie w programach szkoleń bhp nie uwzględniono zagadnień związanych z zagrożeniami szkodliwymi i uciążliwymi czynnikami w środowisku pracy. |
| BADANIA LEKARSKIE | | |
| Badania lekarskie | 10 | Jednego pracownika nie poddano wstępnym badaniom lekarskim. |

| | | |
|--|-----|--|
| Skierowania na badania lekarskie | 70 | W skierowaniach na badania lekarskie 59% pracowników objętych kontrolą pracodawcy nie zamieszczali informacji nt. wszystkich zagrożeń, na jakie ci pracownicy są narażeni podczas prac wykonywanych w oczyszczalniach ścieków, w tym prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej. |
| Szczepienia ochronne | 80 | 31% pracowników zatrudnionych przy oczyszczaniu ścieków i usuwaniu nieczystości ciekłych lub konserwacji urządzeń służących temu celowi nie zostało objętych dostępnymi szczepieniami ochronnymi przeciw tężcowi, wirusowemu zapaleniu wątroby typu A i durowi brzuszemu. |
| DODATKOWE KWALIFIKACJE | | |
| Dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne | 80 | Prace związane z eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci - występujących w oczyszczalniach ścieków - powierzono 43 osobom nie posiadającym wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych. |
| OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO | | |
| Ocena ryzyka zawodowego | 100 | W żadnym zakładzie nie dokonano nie dokonano weryfikacji oceny ryzyka zawodowego przy wykonywaniu prac związanych z gospodarowaniem odpadów na stanowiskach takich jak: operator oczyszczalni ścieków, konserwator sieci wod.-kan., maszynista oczyszczalni ścieków. Ponadto w jednym zakładzie w związku z wynikami pomiaru hałasu w pomieszczeniu agregatu prądotwórczego i przekroczeniem wartości proggu działania pracodawca nie zaplanował i nie podjął działań zmniejszających ryzyko zawodowe. |
| Informowanie pracowników o ryzyku zawodowym | 20 | 22% pracowników nie poinformowano o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez nich pracą. |
| PIERWSZA POMOC PRZEDLEKARSKA | | |
| Środki do udzielania pierwszej pomocy | 60 | W poszczególnych obiektach oczyszczalni ścieków, w których były stałe stanowiska robocze, nie zorganizowano sprawnie funkcjonującego systemu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz nie zapewniono środków do udzielania pierwszej pomocy. |
| Instrukcja udzielania pierwszej pomocy | 80 | Instrukcje udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku nie uwzględniały zagrożeń szkodliwymi czynnikami biologicznymi. |
| CZYNNIKI SZKODLIWE, NIEBEZPIECZNE I UCIAŹLIWE | | |
| Badania i pomiary w środowisku pracy | 90 | Nie dokonywano badań i pomiarów lub kolejnych pomiarów czynników w środowisku pracy oczyszczalni, takich jak: natężenie hałasu, stężenie amoniaku i siarkowodoru, zapylenie. |
| | 10 | W dokonanych pomiarach nie uwzględniono pomieszczeń, w których występował wysoki poziom natężenia dźwięku generowanego przez urządzenia oczyszczalni. |

| ŚRODKI OCHRONY INDYWIDUALNEJ ORAZ ODZIEŻ I OBUWIE ROBOCZE | | |
|--|----|---|
| Środki ochrony indywidualnej | 10 | Nie dokonano prawidłowych ustaleń dotyczących rodzajów środków ochrony indywidualnej przeznaczonych do koniecznego stosowania na stanowiskach pracy – nieprawidłowość dotyczyła 7% pracowników kontrolowanej grupy. |
| | 40 | 27% pracowników oczyszczalni ścieków nie przydzielono odpowiednich środków ochrony indywidualnej, takich jak: rękawice chroniące przed działaniem szkodliwych czynników biologicznych, gogle, maski ochronne z filtrem, hełmy ochronne, ochronniki słuchu. |
| | 60 | 53% pracowników oczyszczalni ścieków nie udostępniono instrukcji stosowania, przechowywania i eksploatacji środków ochrony indywidualnej. 38% pracowników oczyszczalni ścieków nie poinformowano o warunkach stosowania, przechowywania i eksploatacji sprzętu ochrony dróg oddechowych. |
| | 70 | 64% pracowników nie zapewniono oznakowanego miejsca przechowywania środków ochrony indywidualnej oraz sprzętu ratowniczego. |
| Odzież i obuwie robocze | 50 | Nie dokonano prawidłowych ustaleń dotyczących rodzajów i ilości sortów odzieży i obuwia roboczego niezbędnych do stosowania przez 50% pracowników objętych kontrolą. |
| | 10 | Jednemu pracownikowi nie dostarczono należnych odzieży i obuwia roboczego. |
| | 90 | Nie zapewniono bezpiecznych warunków prania, odkażania, czyszczenia, a w razie konieczności niszczenia, odzieży i obuwia roboczego, a także zasad prania odzieży. |
| OBIEKTY I POMIESZCZENIA PRACY | | |
| Zabezpieczenie i oznakowanie obiektów oczyszczalni ścieków | 10 | Teren jednej oczyszczalni ścieków - z czternastu kontrolowanych - nie został zabezpieczony przed wejściem osób postronnych. |
| | 50 | W pięciu oczyszczalniach ścieków obiekty nie miały ustalonej nazwy, zgodnie z dokumentacją technologiczną. |
| | 60 | Na terenie 9 oczyszczalni nie umieszczono tablic ostrzegających przed niebezpieczeństwem dla życia lub zdrowia, w tym znaku ostrzegającego przed zagrożeniem biologicznym. |
| Stan techniczny obiektów oczyszczalni ścieków | 40 | W 4 oczyszczalniach ścieków eksploatowano obiekty technologiczne i pomieszczenia pracy w niewłaściwym stanie technicznym. |
| | 50 | W 5 obiektach oczyszczalni ścieków nie zapewniono prawidłowych rozwiązań technicznych dotyczących okien, drzwi, bram. |
| | 50 | W 6 oczyszczalniach nie zastosowano prawidłowych zabezpieczeń pomostów, galerii, schodów, pokryw studzienek, osłon koryt odpływów kanalizacyjnych, niwelacji i oznaczeń uskoków posadzki itp. |
| | 40 | Powierzchnie ścian i podłóg w pomieszczeniach obiektów 4 oczyszczalni nie były przystosowane do łatwego zmywania. |

| ZAPLECZE HIGIENICZNOSANITARNE | | |
|---|-----|---|
| Pomieszczenia higienicznosanitarne | 80 | Pracownikom nie zapewniono: - szatni przepustowych – w 8 obiektach oczyszczalni ścieków, - jadalni – w 7 obiektach, - pomieszczeń do prania i suszenia odzieży – w 9 obiektach oczyszczalni ścieków. Nieprawidłowość dotyczyła 68% pracowników z kontrolowanej grupy. |
| Stan techniczny pomieszczeń higienicznosanitarnych | 60 | Ściany 8 pomieszczeń szatni i jadalni nie zostały pokryte materiałem gładkim, nienasiąkliwym i odpornym na ścieranie. Stwierdzono także zły stan higienicznosanitarny tych pomieszczeń. |
| Wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych | 70 | Pomieszczenia zorganizowane dla 72% pracowników nie zostały wyposażone w: indywidualne szafki ubraniowe, indywidualne szafki do przechowywania własnych posiłków, miejsca siedzące w szatniach, parawany i podkładki izolujące w natryskach, sprawne wylewki baterii, mechaniczną wentylację wywiewną w ustępach bez okien. |
| Środki do odkażania skóry i błon śluzowych oraz higieny osobistej | 60 | Nie zapewniono pracownikom środków do odkażania skóry i błon śluzowych, takich jak: mydło antybakteryjne, skinsept, oceniset, itp. |
| WENTYLACJA, OGRZEWANIE | | |
| Wentylacja pomieszczeń | 80 | W pomieszczeniach oczyszczalni ścieków wymuszona wymiana powietrza nie została potwierdzona pomiarami. |
| | 30 | W pomieszczeniach: krat, prasy, stacji draimad, mikrosita nie zapewniono prawidłowej wymiany powietrza. |
| | 10 | Mechaniczna wentylacja awaryjna nie była uruchamiana zarówno wewnątrz jak i z zewnątrz pomieszczenia zagrożonego wybuchem. |
| Ogrzewanie pomieszczeń | 10 | W 2 obiektach oczyszczalni ścieków w pomieszczeniach pracy, technologicznych i higienicznosanitarnych nie zapewniono temperatury zgodnie z przepisami bhp (nie ogrzewano pomieszczeń). |
| STANOWISKA I PROCESY PRACY | | |
| Instrukcje i procedury bezpieczeństwa na oczyszczalni ścieków | 60 | Nie opracowano i nie udostępniono do stałego korzystania instrukcji eksploatacji 7 obiektów oczyszczalni ścieków. |
| | 100 | Nie opracowano i nie udostępniono instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dla 14 obiektów oczyszczalni ścieków, ze szczególnym uwzględnieniem miejsc i obiektów najbardziej zagrożonych zatruciami, wybuchem lub utonięciem. |
| | 100 | Nie opracowano procedury prowadzenia dezynfekcji pomieszczeń i urządzeń w oczyszczalniach ścieków. Nie przeprowadzono mycia i dezynfekcji 4 obiektów oczyszczalni. |
| | 90 | Nie opracowano procedur postępowania w razie awarii lub wypadku oraz podczas czynności remontowych i konserwacyjnych związanych z ryzykiem wystąpienia skażeń biologicznych i chemicznych w 12 obiektach oczyszczalni ścieków. |

| | | |
|--|----|---|
| Prace szczególnie niebezpieczne i wykonywane przez co najmniej dwie osoby | 90 | Nie opracowano wykazu prac szczególnie niebezpiecznych lub opracowano go nieprawidłowo. Nie określono podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych. |
| | 70 | Nie sporządzono wykazu stanowisk pracy wymagających dwuosobowej obsługi, szczególnie w porze nocnej lub sporządzono wykaz niekompletny. |
| | 90 | Prace wymagające asekuracji nie były wykonywane przez co najmniej 2 osoby w związku z zapewnieniem jedynie jednoosobowej obsady na zmianie. |
| Prace wykonywane na polecenie pisemne | 90 | Nie opracowano wykazu prac wykonywanych na pisemne polecenie. |
| | 10 | Prace wykonywane na terenie oczyszczalni ścieków w miejscach, w których mogły wystąpić zagrożenia zatruciem, utonięciem, lub uderzeniem przez przewód z osadem pompowanym pod ciśnieniem, nie były wykonywane wg ustalonych procedur. |
| Prace w narażeniu na szkodliwe czynniki biologiczne oraz agresję bezpańskich zwierząt dla których na oczyszczalniach ścieków utworzono nielegalne schronisko | 80 | Nie sporządzono rejestru prac wykonywanych w narażeniu na szkodliwe czynniki biologiczne z trzeciej grupy. |
| | 60 | Nie sporządzono rejestru pracowników wykonujących prace w narażeniu na szkodliwe czynniki biologiczne z trzeciej grupy. |
| | 50 | Na terenie 5 gminnych oczyszczalni ścieków bezprawnie utworzono pseudoschroniska dla bezpańskich zwierząt, a opiekę nad wyłapanymi zwierzętami - w ramach obowiązków - powierzono operatorom oczyszczalni ścieków. O powyższym fakcie poinformowano Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego. |
| Dojścia do stanowisk pracy | 60 | Nie zapewniono zgodnie z przepisami dojść do stanowisk pracy z uwagi m.in. na brak prawidłowych wymiarów schodów, brak prawidłowego obarierowania, brak bezpiecznych stabilnych wytrzymałych podestów itp. |
| Sprzęt ratunkowy i ochrony układu oddechowego | 80 | Na terenie 11 oczyszczalni ścieków nie zapewniono sprzętu ratunkowego w liczbie zapewniającej bezpieczeństwo jednemu operatorowi lub uszkodzanemu i dwóm asekurującym, który byłby prawidłowo rozmieszczony i utrzymywany w stanie zdatnym do użycia. Nieprawidłowość ta dotyczyła: aparatów powietrznych, kół ratunkowych z rzutką, bosaków, szelek z zespołem amortyzującym łączącym z linkami, urządzeń przewoźnych do wyciągania uszkodzanych w pozycji głową do góry, lamp bezpieczeństwa, które obecnie zastępują mierniki wielogazowe. |
| | 50 | Sprzęt ratunkowy nie był okresowo kontrolowany, mierniki wielogazowe nie były kalibrowane, a aparaty powietrzne nie były poddawane autoryzowanym przeglądom. |
| | 90 | Nie dokonywano udokumentowanych przeglądów sprzętu ratunkowego. |

| | | |
|---|-----|---|
| Sprzęt kontrolno-pomiarowy | 50 | Oczyszczalnie ścieków nie zostały wyposażone w sprawne przyrządy kontrolno-pomiarowe i sygnalizacyjne, które służyłyby do ostrzegania przed substancjami szkodliwymi i niebezpiecznymi. |
| Zagrożenie wybuchem | 100 | Dla oczyszczalni ścieków nie dokonano aktualnej oceny ryzyka stwarzanego przez atmosferę wybuchową i nie opracowano dokumentu zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem. |
| | 60 | Strefy zagrożenia wybuchem nie zostały właściwie oznakowane. |
| Oznakowanie instalacji | 50 | Instalacje stosowane w oczyszczalni ścieków nie posiadały oznaczeń umożliwiających łatwe rozróżnianie przesyłanych mediów. |
| | 80 | Zasuwy i zawory usytuowane na terenie oczyszczalni ścieków nie posiadały oznaczeń położenia, zgodnie ze schematami technologicznymi. |
| Zabezpieczenie otwartych obiektów technologicznych | 70 | Otwarte obiekty technologiczne w oczyszczalniach ścieków nie posiadały barier ochronnych, kanały lub studzienki nie posiadały prawidłowych osłon. |
| MASZYNY I URZĄDZENIA TECHNICZNE | | |
| Stan techniczny oraz urządzenia ochronne użytkowanych maszyn i urządzeń | 60 | Wały napędzające i napinające przenośników taśmowych, komory ślimaków przenośników ślimakowych, elementy ruchome pras osadów eksploatowano bez odpowiednich urządzeń ochronnych. |
| | 10 | Przenośniki taśmowe na terenie oczyszczalni ścieków eksploatowano w nieodpowiednim stanie technicznym. |
| | 20 | Przenośniki osadu na terenie oczyszczalni ścieków nie były wyposażone w sprawne urządzenia do uruchamiania bądź całkowitego lub awaryjnego zatrzymania. |
| Instrukcje obsługi maszyn | 40 | Nie opracowano stanowiskowych instrukcji bhp obsługi maszyn, urządzeń i instalacji eksploatowanych na oczyszczalniach ścieków. |
| Przeglądy maszyn i urządzeń | 20 | Nie prowadzono bieżących i okresowych konserwacji obiektów, urządzeń i instalacji. |
| URZĄDZENIA I INSTALACJE ENERGETYCZNE | | |
| Ochrona przeciwporażeniowa | 10 | Urządzenia elektryczne nie miały zapewnionej ochrony przed porażeniem – przed dotykiem bezpośrednim. |
| | | Skuteczność ochrony przeciwporażeniowej przed dotykiem bezpośrednim nie została potwierdzona pomiarami. |
| Instalacja w pomieszczeniach zagrożonych wybuchem | 10 | Instalacja elektryczna zainstalowana w obiektach oczyszczalni ścieków zagrożonych wybuchem nie została wykonana zgodnie z wymogami przepisów. |
| Zabezpieczenie rozdzielnic elektrycznych | 10 | Tablic i rozdzielnic elektrycznych nie zabezpieczono przed dostępem osób nieuprawnionych oraz przed niekorzystnymi warunkami atmosferycznymi. |

| TRANSPORT I SKŁADOWANIE | | |
|--|----|---|
| Transport i składowanie materiałów | 50 | Oczyszczalni ścieków nie wyposażono w niezbędny sprzęt i środki umożliwiające bezpieczne manipulowanie i przemieszczanie materiałów, tj. w sposób eliminujący wykonywanie ręcznych prac transportowych, w tym ręczne transportowanie materiałów biologicznie skażonych. |
| | 10 | Osad pościekowy składowano w sposób niezapewniający niekontrolowanego rozprzestrzeniania się szkodliwych czynników biologicznych. |
| | 90 | Nie opracowano instrukcji transportowania i składowania materiałów biologicznie skażonych. |
| Drogi transportowe | 20 | Dróg transportowych i przejść komunikacyjnych nie utrzymywano we właściwym stanie technicznym. |
| | 30 | Dróg transportowych właściwie nie oznakowano i nie zabezpieczono. |
| | 10 | Nie opracowano zasad ruchu na drogach wewnętrzzakładowych. |
| MAGAZYNOWANIE SUBSTANCJI I PREPARATÓW CHEMICZNYCH | | |
| Magazynowanie | 30 | Wapno hydratyzowane, polielektrolit, środek do dezynfekcji nie były właściwie magazynowane, tj. w sposób zgodny z zapisami w karcie charakterystyki. |
| Informacje dotyczące zagrożeń związanych ze stosowanymi substancjami niebezpiecznymi | 10 | Brak kart charakterystyki niebezpiecznych substancji chemicznych stosowanych w technologii oczyszczania ścieków. |
| SŁUŻBA BHP | | |
| Kwalifikacje pracowników służby bhp | 10 | Osoby wykonujące zadania służby bhp nie posiadały wymaganych kwalifikacji. |
| Wykonywanie zadań służby bhp | 60 | Służba bhp nie wykonywała w prawidłowy sposób swoich zadań, m.in. nie dokonywała kontroli stanowisk pracy i nie sporządzała corocznych analiz stanu bhp. |

W latach 2014 – 2017 w jednej z kontrolowanych oczyszczalni ścieków odnotowano jeden wypadek przy pracy. Uległ mu pracownik zajmujący się obsługą i dozorem oczyszczalni ścieków, przy czym był to wypadek powodujący czasową niezdolność do pracy (pracownik poślizgnął się i doznał urazu kolana).

Stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych oczyszczalniach ścieków nie jest zadowalający. W głównej mierze wynika to z prowadzonej przez pracodawców polityki finansowej, zmierzającej do maksymalnego wykorzystania pozyskanych środków na inwestowanie w poprawę technologii i infrastruktury, natomiast ograniczającej koszty związane z bieżącą eksploatacją, w tym inwestowanie w bezpieczeństwo pracowników. Znajduje to bezpośrednie przełożenie na liczbę stwierdzonych uchybień.

Przyczyną naruszenia przez pracodawców przepisów prawa pracy w oczyszczalniach ścieków, zdaniem inspektor pracy, było przede wszystkim dążenie do mi-

nimalizowania kosztów prowadzonej działalności, czemu towarzyszyło ograniczenie zatrudnienia do minimum, mimo braku automatyzacji i hermetyzacji procesów technologicznych w ramach tzw. oczyszczalni bezobsługowych, które w rzeczywistości nie funkcjonują. Stan taki powodował jednoosobowe wykonywanie prac wymagających asekuracji, niezapewnianie pracownikom szkoleń w celu uzyskania niezbędnych kwalifikacji oraz wykorzystywanie pracowników oczyszczalni ścieków (pracowników samorządowych) do wykonywania innych zadań, w tym należących do zadań własnych gmin, jak opieka nad bezpiecznymi zwierzętami.

Trudności ekonomiczne ograniczały pracodawcom m.in.: dokonywanie kompleksowych remontów, możliwość szybkiej modernizacji zaplecza socjalnego, wymianę maszyn, hermetyzację procesów czy zakup środków ochrony indywidualnej wyższej klasy, ale nie zwalniały z obowiązku zapewnienia prawidłowych zabezpieczeń i dojść do stanowisk pracy, sprzętu ratunkowego czy ochronnego, dokonania pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy, monitorowania stężenia gazów czy dokonania oceny zagrożenia wybuchem.

Zaniechanie działań profilaktycznych i niedokonanie analizy faktycznie występujących zagrożeń, do których można dostosować adekwatne środki, nie można wytłumaczyć wyłącznie względami ekonomicznymi. Brak radykalnych, gruntownych i zarazem kosztownych rozwiązań zapobiegawczych, wynikających ze szczegółowego przestrzegania przepisów prawa pracy, nie usprawiedliwia faktu niewywiązywania się przez pracodawców z podstawowych obowiązków w zakresie zapewnienia pracownikom warunków higienicznej i bezpiecznej pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy.

Dodatkowo sfera zagadnień dotyczących „czynników biologicznych w gospodarce ściekowej” pozostaje (dla większości pracodawców) nadal tematem tabu. Nieznajomość przepisów prawa pracy, ich zła interpretacja oraz brak prawidłowego funkcjonowania służby bhp spowodowały szereg dodatkowych nieprawidłowości wykazanych podczas kontroli - zwłaszcza w dokonywaniu oceny stanu bhp i ryzyka zawodowego, udostępnianiu pracownikom procedur i instrukcji bhp oraz stosowania działań profilaktycznych.

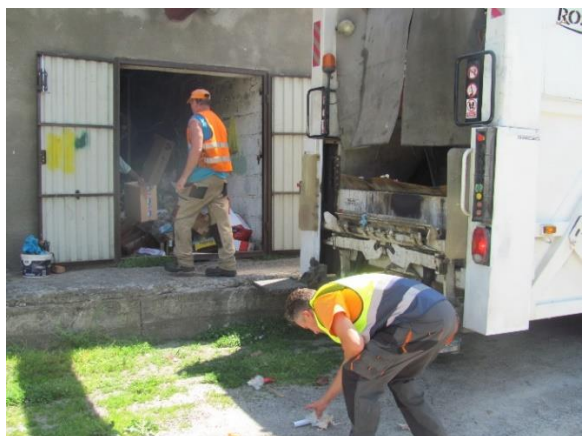
Przykłady ujawnionych nieprawidłowości ilustrują poniższe fotografie.



Praca w strefie zagrożenia podczas ręcznego rozcinania worków z odpadami w trakcie pracy sprzętu zmechanizowanego podczas zasypu kanału przenośnika taśmowego



Stan techniczny podłogi w kabine sortowniczej



Ładowacz zbierający odpady, nie wyposażony w środki ochrony indywidualnej



Stan kabiny pojazdu specjalistycznego do zbiórki odpadów komunalnych



Składowanie osadu ściekowego (materiału skażonego biologicznie) w sposób niezapobiegający niekontrolowanemu rozprzestrzenianiu się



Brak rozwiązań organizacyjno-technicznych, zapobiegających zanieczyszczeniu powierzchni podłóg i ścian oraz ręcznemu transportowi piaski ze skratkami



Przykład użytkowania przenośników taśmowych pozbawionych wymaganych osłon bębnow i rolek oraz wyłączników bezpieczeństwa



Ekspluatowanie przenośnika ślimakowego bez niezbędnych osłon stref niebezpiecznych

V. Prewencja i promocja ochrony pracy

Podstawowym celem działań Państwowej Inspekcji Pracy jest uzyskanie poprawy stanu przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach. Działalności kontrolno-nadzorczej towarzyszą przedsięwzięcia o charakterze prewencyjno-promocyjnym, które służą kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów. Taka strategia funkcjonowania urzędu wpisuje się w model działalności inspekcji pracy krajów Unii Europejskiej.

Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna

Program prewencyjny oraz kampania z nim związana zostały przewidziane na lata 2016 – 2018. Celem tych przedsięwzięć jest ograniczanie zagrożeń wypadkowych i zawodowych w tartakach i zakładach stolarskich poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2017 r. nabór uczestników odbył się w dwóch turach: wiosennej i jesiennej. Zaproszenia skierowano do 158 przedsiębiorców. Odpowiedziało na nie 73 przedsiębiorców. Wzięli oni następnie udział w szkoleniach, na których mogli skorzystać z porad inspektorów pracy. Podczas spotkań omawiano najczęściej występujące nieprawidłowości, stwierdzane podczas kontroli zakładów branży drzewnej. Szczególną uwagę zwracano na zagrożenia wypadkowe występujące w procesie pracy, w tym związane z obsługą maszyn do obróbki drewna. W szkoleniach uczestniczyli też inspektorzy Urzędu Dozoru Technicznego Oddziału w Rzeszowie, którzy omówili zagadnienia związane z eksploatacją maszyn i urządzeń podlegających Dozorowi Technicznemu. Wszyscy uczestnicy otrzymali specjalistyczne materiały szkoleniowe, adresowane do pracodawców branży drzewnej, wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy, w tym listę kontrolną z komentarzem, pomocną przy dokonywaniu samokontroli warunków pracy. Do programu przystąpiło 71 pracodawców. Jako uczestnicy programu mieli oni dokonać oceny bezpieczeństwa w ramach samokontroli warunków pracy, a następnie

zaplanować i wdrożyć działania naprawcze i prewencyjne, adekwatnie do wyników samokontroli. Ankiety mają spłynąć do OIP do kwietnia 2018 r.

W 2017 r. wyznaczono do kontroli sprawdzających zakłady uczestniczące w programie w roku 2016 r., a także te, które nie odpowiedziały na zaproszenie albo odstąpiły od programu. Wyniki kontroli omówiono w rozdziale IV.

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 ograniczanie poziomu stresu w miejscu pracy.

Po przeanalizowaniu dostępnych baz danych z kontroli pod kątem występowania problemu mobbingu i dyskryminacji oraz złożonych w tym przedmiocie skarg do 60 pracodawców zostały wysłane zaproszenia do uczestnictwa w programie. W czerwcu 2017 r. odbyło się szkolenie, którego celem było przekazanie pracodawcom wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych oraz zachęcenie do czynnego udziału w ww. programie. Wzięło w nim udział 24 pracodawców. Uczestnikom przekazano materiały informacyjno-szkoleniowe oraz omówiono zasady przeprowadzania oceny poziomu stresu. Psycholog z Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w Rzeszowie omówił zagrożenia psychospołeczne, ich skutki i sposoby zapobiegania. Do programu zgłosiło się 5 pracodawców, u których inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenia oraz badania stresogenności cech pracy za pomocą Skali Ryzyka Psychospołecznego, opracowanej przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi. Omawiane podczas szkoleń zagadnienia budziły zainteresowanie uczestników, często wywiązywała się spontaniczna dyskusja, zgłaszane były wątpliwości, zadawano pytania. Pracownicy wszystkich zakładów, które przystąpiły do programu, podczas dyskusji potwierdzali, że zjawisko ponadnormatywnego stresu występuje i zdecydowanie wzrasta. Większość uczestników szkoleń wskazywała jako główne stresory brak wystarczającej liczby pracowników, brak czasu na wykonanie zleconej pracy oraz ciągłe kontrole sposobu i jakości wykonywania pracy.

W związku z otrzymaniem z Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie raportów końcowych dla przedsiębiorstw, które brały udział w programie w latach ubiegłych, zorganizowano dla nich trzy spotkania. Pracodawcy podkreślali, że obecnie stają w obliczu wymagań nieznanymi jeszcze kilka dekad temu. Dawniej zapewnienie odpowiednich warunków pracy nie wiązało się z tak wielkimi wyzwaniami. Oznaczało zapewnienie bezpiecznych maszyn, narzędzi i warunków pracy. Dziś pracodawcy muszą reagować na zjawiska takie jak rewolucja technologiczna i gwałtowny rozwój, co wiąże się z podniesieniem wymagań, którym trudno sprostać. U osób działających np. pod presją czasu pojawiają się takie niepożądane zjawiska jak agresja, molestowanie czy dyskryminacja, które utrudniają efektywny rozwój.

Przykładem zakładu, który uczestniczył w programie w 2015 r. i wprowadził dobre praktyki, jest jedna z sieci handlowych. Jak pisemnie poinformował pracodawca, po otrzymaniu raportu zorganizował spotkanie z pracownikami, na którym przedstawił wyniki badań. Obecnie cyklicznie (raz w miesiącu) organizowane są spotkania, na których omawiane są wszelkie problemy zawodowe oraz podawane propozycje rozwiązań. Kierownicy stoisk w ramach efektywnej komunikacji również cyklicznie omawiają sprawy ze swoimi pracownikami. Firma kompleksowo co roku zleca badania poziomu stresu niezależnej specjalistycznej firmie.

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, a także popularyzacja zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy, problematyki zawierania umów cywilnoprawnych oraz umów terminowych oraz legalności zatrudnienia, także w zakresie podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej.

Podsumowanie roku szkolnego 2016/2017

W dniu 13.06.2017 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie odbyło się spotkanie podsumowujące program prewencyjny w roku szkolnym

2016/2017. W programie w roku szkolnym 2016/2017 wzięło udział 118 nauczycieli z 43 szkół, którzy przeprowadzili 432 lekcje w zakresie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy. Wszyscy nauczyciele otrzymali świadectwa uczestnictwa, a szkoły – podziękowania.

Podczas podsumowania programu prelekcje wygłosili przedstawiciele Powiatowego Centrum Edukacji Nauczycieli w Rzeszowie oraz Wydziału Edukacji Urząd Miasta Rzeszowa. W spotkaniu wzięli udział również przedstawiciele organizacji związkowych, tj. NSZZ "Solidarność" Pracowników Oświaty i Wychowania w Rzeszowie oraz Związku Nauczycielstwa Polskiego Oddział Podkarpacki w Rzeszowie.

Rekrutacja nowych nauczycieli na rok szkolny 2017/2018

Do szkół ponadgimnazjalnych z terenu Podkarpacia wysłane zostały zaproszenia do udziału w programie „Kultura bezpieczeństwa” w roku szkolnym 2017/2018, a w dniu 5.10.2017 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie odbyło się szkolenie dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych, przystępujących do w kolejnej edycji programu. W szkoleniu tym wzięło udział 92 nauczycieli. Każdy z uczestników otrzymał podręcznik „Kultura bezpieczeństwa” wraz z płytą CD i wydawnictwa niezbędne podczas realizacji programu. Przedstawiono także założenia konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”. Przedstawiciel Komendy Miejskiej Policji w Rzeszowie omówił zagrożenia związane ze stosowaniem przez młodzież środków odurzających oraz zaprezentował „Edukacyjną walizkę narkotykową”. Wizytator Kuratorium Oświaty w Rzeszowie wygłosił prelekcję na temat „Ograniczenie pomocy psychologiczno-pedagogicznej w świetle nowego prawa oświatowego”.

Wizyty w podkarpackich szkołach ponadgimnazjalnych

Pracownicy sekcji prawnej, prewencji i promocji realizując omawiany program, przeprowadzili szereg zajęć dla młodzieży szkół ponadgimnazjalnych.

Np. w dniu 8.02.2017 r. w Zespole Szkół Zawodowych Nr 1 im. Jana Pawła II w Dębicy odbyły się Warsztaty Edukacyjne pod hasłem „Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie”. Honorowy patronat nad warsztatami objął Starosta Powiatu Dębickiego. Uczestniczyła w nich również młodzież ze szkół ponadgimnazjalnych całego powiatu dębickiego oraz uczniowie dębickich gimnazjów wraz z nauczycielami. Uczestnicy obejrzeliby trzy scenki odegrane przez uczniów szkoły, dotyczące różnych sytuacji związanych z przyjęciem do pracy. Komentowali je ich autorzy, tj. inspektorzy pracy

z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie, przybliżając zagadnienia prawa pracy dotyczące zatrudnienia. Następnie uczniowie zadawali pytania nt. ubezpieczeń społecznych pracowników oraz osób prowadzących działalność gospodarczą w Polsce i Unii Europejskiej. Wyczerpujących odpowiedzi udzielali pracownicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Dębicy.

Dobre praktyki w zakresie bhp stosowane w jednej z dębickich firm zaprezentował pracownik tej firmy, specjalista w zakresie bhp. Innowacje w bhp pokazali natomiast uczniowie Zespołu Szkół Zawodowych Nr 1 na przykładzie czterech robotów z klocków lego, pracujących jako manipulatory. Uczniowie technikum zaprezentowali kolekcję ubrań roboczych i środki ochrony dla ośmiu wybranych zawodów.

Podobne warsztaty i spotkania z młodzieżą zostały przeprowadzone jeszcze w ośmiu innych szkołach.

Spotkania ze studentami

W listopadzie 2017 r. przedstawiciel OIP w Rzeszowie podczas VI Targów Edukacji i Pracy „Zatrudnienie moim priorytetem” w Sanoku, którego organizatorami były Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. J. Grodka w Sanoku i PWK OHP w Rzeszowie, przeprowadził szkolenie z zakresu prawa pracy dla 80 studentów.

Udział w Targach Edukacji i Pracy

Pracownicy OIP w Rzeszowie uczestniczyli w targach edukacji i pracy, odbywających się w Rzeszowie, Sanoku, Gorzycach, Przemyślu, Tarnobrzegu, Stalowej Woli, Krośnie, Strzyżowie, Łańcucie i Dębicy. Na stoiskach udostępniono szereg materiałów wydanych nakładem PIP, w postaci poradników, broszur i informatorów.

Konkurs

Dużym zainteresowaniem cieszył się konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”, który jest kierowany do szkół zaangażowanych w program „Kultura bezpieczeństwa”. Organizowany jest w trzech etapach, tj. szkolnym, regionalnym i centralnym w Warszawie. W 2017 r. laureatka etapu regionalnego w województwie podkarpackim zdobyła pierwsze miejsce w etapie centralnym.

Prewencja wypadkowa

Celem programu jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych i wsparcie merytoryczne pracodawców w działaniach mających na celu podniesienie standardów bezpieczeństwa pracy, w szczególności ograniczanie zagrożeń występujących w procesach pracy na podstawie analizy przyczyn wypadków przy pracy, do których doszło dotychczas i eliminowanie ich powtarzalności.

Program realizowany jest przez Państwową Inspekcję Pracy od siedmiu lat. W 2017 r. jego adresatami byli pracodawcy zatrudniający do 50 pracowników, reprezentujący branże o podwyższonym wskaźniku wypadkowości, w tym z sektora budowlanego oraz wykorzystujący w swojej działalności maszyny. Wytypowanych pracodawców zaproszono do udziału w szkoleniu, informując o możliwości przystąpienia do programu. Podczas szkolenia omówiono m.in. metodykę ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a w szczególności formułowanie wniosków profilaktycznych oraz ocenę ryzyka zawodowego jako narzędzie prewencji wypadkowej. W szkoleniu wzięło udział 41 osób reprezentujących 34 zakłady. Z grupy pracodawców biorących udział w szkoleniu 31 pracodawców zadeklarowało udział w programie.

Dla uczestników programu prewencyjnego zorganizowano warsztaty, podczas których – na podstawie przedstawionych opisów okoliczności wypadków przy pracy – ustalano ich przyczyny oraz formułowano wnioski i środki profilaktyczne. Uczestnicy mogli skorzystać z konsultacji i porad inspektorów pracy z zakresu zarządzania bezpieczeństwem pracy.

Pracodawcy biorący udział w programie prewencyjnym, posługując się otrzymanymi podczas szkolenia materiałami pomocniczymi, dokonali ponownej analizy okoliczności i przyczyn zaistniałych wypadków oraz aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, co pozwoliło na skorygowanie wniosków i środków profilaktycznych, niezbędnych w celu uniknięcia podobnych zdarzeń w przyszłości. Następnie przesłali do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie informacje o działaniach zaplanowanych lub podjętych w następstwie samokontroli.

Do przeprowadzenia kontroli sprawdzających wytypowano 14 pracodawców. Wyniki kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy wykazały, że zaangażowa-

nie uczestników programu było zróżnicowane i tylko 7 pracodawców podjęło efektywne działania zmierzające do ograniczenia występujących zagrożeń wypadkowych.

Zdobądź dyplom PIP

Celem programu jest poprawa praworządności w stosunkach pracy oraz warunków pracy w małych zakładach pracy, zatrudniających maksymalnie do 20 pracowników. Realizowany jest przede wszystkim poprzez szkolenie pracodawców, a następnie samokontrolę, którą uczestnicy programu przeprowadzają na podstawie otrzymanych materiałów edukacyjnych.

W 2017 r. ofertę uczestnictwa w programie skierowano do 222 pracodawców, prowadzących zakłady produkcyjne, handlowe i usługowe, w tym zakłady usług leśnych, w których występuje podwyższony poziom zagrożeń wypadkowych i zawodowych. Do udziału w programie zachęcali też inspektorzy pracy bezpośrednio w zakładach. Informacja o programie została również przekazana Izbie Rzemieśniczej w Rzeszowie w celu rozpropagowania wśród pracodawców.

Dla pracodawców, którzy wyrazili chęć przystąpienia do programu, zorganizowano szkolenia, podczas których przedstawiono ideę programu opartą na zasadzie samokontroli. Następnie inspektorzy pracy zapoznali pracodawców z przepisami z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym m.in. z zagadnieniami dotyczącymi umów o pracę, umów cywilnoprawnych, czasu pracy, wynagrodzeń za pracę, urlopów wypoczynkowych oraz wypowiedzenia umowy. Uczestnicy zyskali też wiedzę z zakresu badań lekarskich, szkoleń bhp, czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych oraz oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. W przypadku zakładów usług leśnych i firm budowlanych przedmiotem szkoleń były dodatkowo zagadnienia wynikające ze specyfiki tych branż.

Po odbytych szkoleniach 66 pracodawców zadeklarowało udział w programie. Przeprowadzili oni samokontrolę, a następnie inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole sprawdzające, których celem była ocena podjętych działań dostosowawczych. Program z wynikiem pozytywnym ukończyło 50 pracodawców.

Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym

Celem programu było upowszechnienie 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 oraz kreowanie właściwych postaw i nawyków u dzieci i młodzieży wiejskiej poprzez uwrażliwienie ich na problem skali niebezpieczeństw związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwach rolnych oraz zagrożenia związane z przebywaniem i zabawą na obszarach wiejskich.

Wizytacje

W okresach nasilonych prac polowych przeprowadzono ogółem 133 wizytacje, w tym m.in. 61 wizytacji prac żniwnych, 15 wizytacji prac wiosennych, 9 wizytacji prac jesiennych oraz 45 wizytacji gospodarstw indywidualnych. Odbyły się też spotkania z rolnikami w trzech gospodarstwach, w których doszło do wypadków podczas wykonywania prac rolnych oraz wizytacje w 118 gospodarstwach w ramach konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne”. W trakcie wizytacji informowano rolników o stwierdzonych nieprawidłowościach, rozdawano ulotki i broszury.

Spotkania i szkolenia dla rolników, młodzieży i dzieci, poświęcone zagadnieniom bhp w rolnictwie

W 2017 roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie wspólnie z przedstawicielami Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego przeprowadzili 12 szkoleń dla 211 rolników, podczas których m.in. przedstawiali prezentacje nt. zagrożeń występujących w gospodarstwach rolnych, jak i związanych z prowadzeniem prac polowych. Uczestnicy zadawali liczne pytania dotyczące sposobów likwidacji zagrożeń oraz obowiązków w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa pracy.

W ramach akcji „Bezpieczne Lato” w lipcu i sierpniu 2017 r. zorganizowano, wraz z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, pięć spotkań z dziećmi i młodzieżą ze środowisk wiejskich w Ośrodku Wypoczynku i Rehabilitacji KRUS w Iwoniczu Zdroju, Ośrodku Caritas Diecezji Rzeszowskiej w Myczkowcach, a także z dziećmi wypoczywającymi na koloniach letnich. Prelekcji na temat bezpieczeństwa pracy na

wsi wysłuchało 518 uczniów i 52 opiekunów. Po pogadankach przeprowadzano dla obozowiczów konkursy, w których mogli wygrać nagrody.

Przeprowadzono także 5 szkoleń dla 270 uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych, których celem było przygotowanie dzieci do identyfikowania zagrożeń wypadkowych występujących przy poszczególnych pracach rolniczych. Wskazanie dzieciom najprostszyc sposobów eliminacji zagrożeń i zapoznanie ich z wykazami prac wzbronionych i niedozwolonych dla dzieci i młodzieży powinno wpłynąć na podniesienie poziomu bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych.

Konkursy poświęcone zagadnieniom bhp w rolnictwie

W dniu 29.11.2017 r. odbył się finał "Olimpiady wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie indywidualnym" dla uczniów szkół rolniczych z terenu województwa podkarpackiego. Laureaci zostali wyłonieni z ponad 400 uczestników eliminacji szkolnych. Do etapu wojewódzkiego przystąpiło 15 uczniów. Wojewoda Podkarpacki ufundował puchary dla tych szkół, których uczniowie zdobyli medalowe miejsca oraz dyplomy dla samych uczniów. Laureaci otrzymali również nagrody rzeczowe ufundowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie i współorganizatorów olimpiady.

Dużym zainteresowaniem cieszył się wojewódzki konkurs plastyczny dla dzieci „Bezpiecznie na wsi – niebezpieczne atrakcje w wakacje”. Do konkursu wpłynęły 1.254 prace plastyczne z 206 szkół podstawowych z Podkarpacia i były to prace laureatów eliminacji szkolnych.

W konkursie pt. „Bezpieczeństwo i higiena pracy w gospodarstwie rolnym” wzięło udział 56 uczniów z 26 podkarpackich gimnazjów. Młodzież rozwiązywała test. Wszyscy uczniowie wykazali się dużą wiedzą z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie. Laureaci otrzymali nagrody rzeczowe.

W dniach 5.07. i 29.11.2017 r. odbyły się w gminach Łańcut i Borowa podsumowania konkursów „Piękna i bezpieczna zagroda” oraz „Najładniejsza i bezpieczna posesja”. Laureatom wręczono nagrody. Komisja konkursowa oceniała zarówno wkład pracy w poprawę bezpieczeństwa podczas prac w gospodarstwie rolnym, jak też piękno i estetykę ogrodów.

Stoiska i punkty informacyjne na wystawach rolniczych

W czerwcu 2017 r. pracownicy sekcji prawnej, prewencji i promocji OIP w Rzeszowie uczestniczyli w „Dniach Otwartych Drzwi – Boguchwała 2017”, połączonych z XIX Regionalną Wystawą Zwierząt Hodowlanych. Zorganizowano stoisko, na którym prezentowano wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, poświęcone sprawom zagrożeń wypadkowych w gospodarstwach rolnych oraz udzielano porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Przeprowadzono również konkurs dla rolników, który zakończył się wyłonieniem dziesięciu laureatów i wręczeniem nagród.

Stoisko informacyjno-promocyjne zorganizowano także w październiku 2017 r. podczas imprezy plenerowej „Jesienna Giełda Ogrodnicza” w Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Boguchwale. Zainteresowanym udzielono porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie.

Budowa STOP wypadkom

Celem programu jest ograniczenie poziomu zagrożeń wypadkowych, wzrost świadomości i wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych, a także doprowadzenie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy do poziomu zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa pracy, zwłaszcza w małych przedsiębiorstwach budowlanych.

W celu objęcia działalnością informacyjną możliwie jak największej liczby adresatów nawiązano współpracę z przedsiębiorstwami będącymi sygnatariuszami „Porozumienia dla bezpieczeństwa w budownictwie”, działającymi na terenie województwa podkarpackiego, tj.: Skanska S.A., Hochtief Polska S.A., Strabag Sp. z o.o., Budimex S.A., Podkarpackim Oddziałem Polskiego Stowarzyszenia Dekarzy, a także z Podkarpacką Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa.

W dniu 23.02.2017 r. zostało zorganizowane szkolenie dla pracodawców zrzeszonych w Stowarzyszeniu Dekarzy, podczas którego omówiono zagrożenia występujące podczas wykonywania robót budowlanych, w szczególności związane z prowadzeniem prac na wysokości oraz metody ograniczania tych zagrożeń. Dokonano także prezentacji środków ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz sprzętu pomocniczego

stosowanych podczas wykonywania robót dekarских, zwracając uwagę na prawidłowe ich wykorzystanie.

W ramach „Tygodnia bezpieczeństwa”, który jest wspólnym przedsięwzięciem Państwowej Inspekcji Pracy oraz sygnatariuszy ogólnopolskiego Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, w dniach od 8 do 11.05.2017 r. zostały przeprowadzone cztery szkolenia dla przedstawicieli generalnych wykonawców oraz podwykonawców uczestniczących w realizacji inwestycji, prowadzonych na terenie Podkarpacia przez Skanska S.A., Hochtief Polska S.A., Strabag Sp. z o.o., Budimex S.A. Podczas spotkań inspektor pracy omówił zagrożenia wypadkowe występujące podczas wykonywania poszczególnych rodzajów robót na budowach i metody ich ograniczania. Przedstawił też przykłady wypadków przy pracy, wskazując na ich przyczyny oraz wnioski wynikające z tych zdarzeń. Omówił ponadto najczęściej stwierdzane podczas kontroli nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy podczas wykonywania robót budowlanych.

W dniu 19.10.2017 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie odbyło się szkolenie pracodawców prowadzących małe przedsiębiorstwa budowlane, którego tematem były m.in.: przygotowanie zatrudnianych osób do pracy, w tym wymagane uprawnienia kwalifikacyjne dla osób obsługujących maszyny budowlane i drogowe, w świetle aktualnie obowiązujących przepisów, wybrane aspekty bezpieczeństwa pracy podczas wykonywania robót budowlanych, w tym ograniczanie zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy na wysokości i w wykopach oraz nowoczesne rozwiązania techniczne oraz sprzęt pozwalający na bezpieczne wykonywanie prac budowlanych. W trakcie spotkania poruszono także tematykę związaną z legalnością zatrudnienia na budowach, w tym osób niebędących obywatelami polskimi.

W 2017 r. trzy kolejne przedsiębiorstwa budowlane z województwa podkarpackiego przystąpiły do „Porozumienia dla bezpieczeństwa w budownictwie”. Deklarację w sprawie porozumienia podpisali przedstawiciele AJ Profibud Sp. z o.o. Sp. k. w Chmielniku, Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Montażowego Klimawentex Sp. z o.o. w Rzeszowie oraz firmy Baudziedzic Sp. z o.o. Sp. k. w Rudnej Małej. Nowi sygnatariusze zobowiązali się do współpracy na rzecz stałego podnoszenia i utrzymywania wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy. Zadaniem porozumienia, funkcjonującego od listopada 2014 r., jest bowiem połączenie działań największych firm budowlanych z województwa podkarpackiego na rzecz wymiany informacji i popularyzacji dobrych

praktyk w obszarze zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz oddziaływania w tym obszarze na podwykonawców uczestniczących w realizacji zadań inwestycyjnych.

VI. WSPÓŁPRACA KRAJOWA

Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie w 2017 roku – w ramach m.in. podpisanych porozumień – podejmował współpracę zarówno z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, jak też z innymi organami administracji rządowej, samorządowej i wymiarem sprawiedliwości. Polegała ona zarówno na przeprowadzaniu kontroli na wniosek tych organów, kontrolach wspólnych, informowaniu o wynikach kontroli, jak też na wspólnych działaniach prewencyjnych, a w szczególności wspólnej organizacji konferencji, porad i seminariów. Kontynuowana była też współpraca z partnerami społecznymi.

Współpraca podczas kontroli przeprowadzonych w roku 2017

| Organ | Kontrole wspólne | Kontrole na wniosek | Poinformowanie o wynikach kontroli | Poinformowanie o wynikach kontroli legalności zatrudnienia |
|--|------------------|---------------------|------------------------------------|--|
| związki zawodowe | - | 1 | 210 | - |
| społeczna inspekcja pracy | 1 | 2 | 64 | - |
| rada pracowników | - | - | 1 | - |
| Państwowa Inspekcja Sanitarna | - | 1 | 10 | - |
| Inspekcja Ochrony Środowiska | 1 | 4 | 3 | - |
| urząd celno-skarbowy | - | 7 | 1 | - |
| urząd skarbowy, izba administracji skarbowej | - | 64 | 12 | - |
| Główny Inspektor Ochrony Danych Osobowych | - | - | 4 | - |
| nadzór budowlany | - | 6 | 21 | - |
| Urząd Dozoru Technicznego | 1 | 3 | 74 | - |
| Inspekcja Transportu Drogowego | - | 2 | 2 | - |
| Transportowy Dozór Techniczny | - | 1 | 1 | - |
| Prokuratura | - | 7 | - | - |
| Policja | 8 | 176 | 18 | - |
| straż pożarna | 1 | - | 5 | -- |
| straż miejska | 1 | 1 | - | - |
| straż graniczna | 6 | 7 | 5 | - |
| organa władzy ustawodawczej i parlamentarzyści | - | 2 | - | - |
| wojewoda | - | 3 | 3 | - |
| ministerstwa | - | 5 | 1 | - |
| Departament Funduszy MPiPS | - | - | - | 82 |
| marszałek województwa | - | - | - | 7 |
| starosta/prezydent miasta | - | 43 | 2 | 20 |
| wójt/burmistrz | - | 2 | 4 | - |
| wojewódzki urząd pracy | - | - | 2 | - |

| | | | | |
|--|---|-----------|-----------|---|
| powiatowy urząd pracy | - | 22 | 1 | - |
| Zakład Ubezpieczeń Społecznych | - | 38 | 30 | - |
| wojewódzki ośrodek medycyny pracy | - | 1 | 10 | - |
| Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych | - | 2 | 2 | - |
| Inne | - | 4 | 16 | - |

Poniżej przedstawiono kilka przykładów działalności pozakontrolnej.

W dniu 31 stycznia 2017 r. przedstawicielka OIP w Rzeszowie wzięła udział w ogólnopolskiej konferencji „**Podkarpacie dla biznesu**”, zorganizowanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Rzeszowie, której tematem było merytoryczne i praktyczne wsparcie przedsiębiorczości w województwie podkarpackim, motywowanie do jej rozwoju, a zwłaszcza do tworzenia nowych miejsc pracy, z wykorzystaniem potencjału kadrowego Podkarpacia, ze szczególnym uwzględnieniem uczelni wyższych. Intencją konferencji było zwrócenie uwagi na wymiar społecznej odpowiedzialności biznesu oraz jego wpływ na politykę prorodzinną.

Przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie dwukrotnie uczestniczył jako prelegent w szkoleniach organizowanych przez Bieszczadzki Oddział Straży Granicznej wspólnie z Podkarpackim Urzędem Wojewódzkim w Rzeszowie. Inspektor pracy zajmujący się problematyką zatrudniania cudzoziemców wygłosił dwa **wykłady nt. legalności zatrudnienia cudzoziemców** oraz praw i obowiązków pracodawców zatrudniających obcokrajowców.

W marcu 2017 r. w Komendzie Bieszczadzkiego Oddziału Straży Granicznej w Przemyślu inspektorzy pracy wystąpili w roli prelegentów na szkoleniu na temat powierzenia pracy cudzoziemcom, w tym praktycznego stosowania przepisów z zakresu kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, przepisów dotyczących agencji zatrudnienia oraz powierzenia pracy pracownikom tymczasowym.

W kwietniu 2017 r. w Izbie Rzemieślniczej w Rzeszowie przeprowadzono **konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle w celu przygotowania zawodowego**. Jego współorganizatorem był Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie, który dla laureatów konkursu ufundował nagrody rzeczowe.

W dniu 26 maja 2017 r. w Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Rzeszowie odbyła się konferencja zorganizowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Rzeszowie w ramach **Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy** oraz **Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków Przy Pracy i Chorób Zawodowych**. Przedstawiciel OIP w Rzeszowie wygłosił referat na temat: „Wypadki przy pracy w praktyce inspektorów pracy – przyczyny, poszkodowani. Prewencja wypadkowa”.

W dniu 10.11.2017 r. w reprezentacyjnej sali sejmiku Urzędu Marszałkowskiego w Rzeszowie odbyło się uroczyste **podsumowanie działalności prewencyjnej oraz konkursów** prowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w roku 2017.

Sześćdziesięciu dwóch podkarpackich pracodawców otrzymało nagrody honorowe, wyróżnienia i dyplomy za udział w konkursach i programach prewencyjnych organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy („Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie”, „Dyplom PIP”). W uroczystym spotkaniu udział wzięli także: Główny Inspektor Pracy, Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie, przedstawiciele organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy (m.in. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Rzeszowie i w Jaśle, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w Rzeszowie, Podkarpackiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Okręgowego Urzędu Górniczego w Krośnie), prezesi Izby Przemysłowo-Handlowej Rzeszowie i Izby Rzemieślniczej w Rzeszowie, władze samorządowe z przewodniczącym Sejmiku Województwa, a także przedstawiciele Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP i związków zawodowych (NSZZ Solidarność, ZZ Budowlani).

W dniu 29 listopada 2017 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie odbyła się XIX edycja **„Olimpiady wiedzy o bezpieczeństwie i higienie pracy w rolnictwie indywidualnym dla uczniów szkół rolniczych”**. Organizatorami konkursu byli: Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział Regionalny w Rzeszowie, Wojewoda Podkarpacki oraz instytucje działające na rzecz rolnictwa. Organizatorzy ufundowali dla laureatów nagrody rzeczowe, puchary i dyplomy.

Przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie brał udział w posiedzeniach kapituły XVI edycji **Podkarpackiej Nagrody Gospodarczej**, konkursu organizowanego przez Centrum Promocji Biznesu przy współpracy z Marszałkiem Województwa Podkarpackiego i Wojewodą Podkarpackim. W konkursie nagradzane są najaktywniejsze gospodarczo firmy z Podkarpacia.

W OIP w Rzeszowie przeprowadzono cztery szkolenia dla pracodawców zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. Z uwagi na fakt, iż w tego rodzaju zakładach używane są urządzenia podległe dozorowi technicznemu nawiązano kontakt z **Urzędem Dozoru Technicznego Oddział w Rzeszowie**. Podczas każdego z tych szkoleń inspektorzy dozoru technicznego przeprowadzili wykłady nt. eksploatacji urządzeń transportu bliskiego w zakładach przetwórstwa drewna.

W ramach współpracy z **Podkarpacką Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy w Rzeszowie** pracownik Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie wygłosił prelekcję na temat podstawowych zagadnień prawa pracy dla uczestników projektu „Od szkolenia do zatrudnienia YEI”, organizowanego przez Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Rzeszowie. Adresatem projektu była młodzież poszukująca pracy

Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie wzięli udział w szeregu przedsięwzięć na rzecz **promocji zatrudniania osób niepełnosprawnych**, tj. w szkoleniach, targach i konferencjach. Między innymi we współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Rzeszowie, Podkarpackim Oddziałem Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Uniwersytetem Rzeszowskim została zorganizowana konferencja pt. „(Nie)Pełnosprawny w pracy i biznesie”.

Na wniosek Powiatowego Urzędu Pracy w Dębicy przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy wzięli udział w trzech **szkoleniach dla osób bezrobotnych poszukujących pracy**, w tym posiadających kwalifikacje i doświadczenie w zawodzie kierowcy. Dotyczyły one m.in. form zatrudnienia oraz wymagań przepisów prawa pracy w zakresie praw i obowiązków pracownika, a także przepisów o czasie pracy kierowców.

Podejmując działania prewencyjno-informacyjne wynikające z realizacji harmonogramu pracy PIP w 2017 r. kontynuowano współpracę z **Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP Oddział w Rzeszowie i Tarnobrzegu**. Zorganizowano spotkania z udziałem pracowników służby bhp, osób wykonujących jej zadania oraz pracodawców, podczas których omawiano przepisy dotyczące wykonywania ręcznych prac transportowych oraz zatrudnienia kobiet w ciąży i karmiących piersią.

W ramach porozumień zawartych z **podmiotami działającymi na rzecz rolnictwa indywidualnego**, tj.: Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Oddział Regionalny w Rzeszowie, Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa Podkarpackim Oddziałem Regionalnym w Rzeszowie, Podkarpacką Izbą Rolniczą w Trzebownisku, Krajowym Ośrodkiem Wsparcia Rolnictwa Oddział Terenowy w Rzeszowie oraz Podkarpackim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Boguchwale, podejmowano szereg różnorodnych wspólnych inicjatyw, np.:

- odbyły się dwa spotkania w ramach wojewódzkiej i jedno spotkanie w ramach powiatowej komisji do spraw bhp w rolnictwie,
- organizowano spotkania robocze wszystkich ww. instytucji, podczas których m.in. omawiano wypadki przy pracy w gospodarstwach indywidualnych, główne przyczyny zaistniałych zdarzeń, wysokość wypłaconych świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków i wypadkowych rent inwalidzkich,
- zorganizowano szkolenia, konkursy i olimpiady dla uczniów i rolników,
- przeprowadzono wspólnie z KRUS i Podkarpackim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Boguchwale 133 wizytacje.

Na zaproszenie **Kongregacji Przedsiębiorców Ziemi Łańcuckiej** przedstawiciel OIP w Rzeszowie wziął udział w konferencji adresowanej do przedsiębiorców z terenu powiatu łańcuckiego. Podczas spotkania wygłosił prelekcję na temat zmian w przepisach prawa pracy, jakie weszły w życie na przełomie lat 2016 i 2017.

W ramach **współpracy ze związkami zawodowymi** inspektorzy pracy przeprowadzili 16 szkoleń na wnioski: NSZZ „Solidarność” Zarządów Regionów w Rzeszowie, Przemyślu i Krośnie, Regionu Ziemia Sandomierska w Stalowej Woli, Regionu Małopolskiego w Dębicy, międzyzakładowych organizacji związkowych, Związku

Nauczycielstwa Polskiego Zarząd Oddziału w Ropczycach oraz Związku Zawodowego Budowlani. Podczas szkoleń omówiono m.in. prawa i obowiązki społecznej inspekcji 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 oraz podstawowe obowiązki pracodawcy i pracownika w zakresie bhp. Omawiano także zmiany w przepisach prawa pracy, w tym dotyczące zawierania umów terminowych, ochrony pracy kobiet i młodocianych, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych i wynagrodzeń. W szkoleniach wzięło udział 240 osób reprezentujących ponadzakładowe i zakładowe organizacje związkowe oraz 179 społecznych inspektorów pracy.

Przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie działa **Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie**. W jej skład wchodzi przedstawiciele związków zawodowych (NSZZ Solidarność i Związku Zawodowego Budowlani), Podkarpackiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa w Rzeszowie, Urzędu Dozoru Technicznego Oddział w Rzeszowie, Cechu Rzemiosł Różnych w Kolbuszowej, pracodawcy prowadzący działalność budowlaną, pracownicy służby bhp oraz przedstawiciele Wydziału Budownictwa Politechniki Rzeszowskiej.

W dniu 23.06.2017 r. w siedzibie OIP w Rzeszowie odbyło się spotkanie sygnatariuszy Podkarpackiego Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie z udziałem kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie. Podczas dyskusji omówiono kierunki działalności Porozumienia. Poddano pod dyskusję i konsultację z zarządami poszczególnych firm kwestię ustanowienia kadencyjnej prezydencji Porozumienia. Zainicjowano ponadto działania mające na celu rozszerzenie porozumienia o kolejnych sygnatariuszy. W ich wyniku do Podkarpackiego Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwa przystąpiły trzy kolejne firmy o profilu budowlanym.

VII. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

W dniach 11 – 14 września 2017 r. inspektor pracy z OIP w Rzeszowie był uczestnikiem delegacji przedstawicieli PIP w Norwegii. Celem wyjazdu była wizyta studyjna w strukturach Norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy w Drammen, w ramach projektu współpracy bilateralnej z Urzędem Inspekcji Pracy Królestwa Norwegii (Arbeidstilsynet). Tematem przewodnim wizyty było delegowanie pracowników i legalność zatrudnienia oraz wymiana dobrych praktyk i doświadczeń służb nadzoru nad warunkami pracy w Polsce i Norwegii. Inspektorzy pracy z Polski odwiedzili jednostki organizacyjne norweskiej Arbeidstilsynet w Oslo, Drammen i Tromsø.

Strona norweska zaprezentowała m.in. charakterystykę Arbeidstilsynet, w tym specyfikę działania instytucji i zadania inspektorów pracy. Polscy i norwescy inspektorzy pracy wymienili doświadczenia nt. funkcjonowania urzędów w obu krajach. Zaplanowane też zostały kontrole legalności zatrudnienia oraz prawnej ochrony pracy, ze szczególnym uwzględnieniem czasu pracy kierowców. Kontrole odbyły się przy udziale przedstawicieli Inspekcji Transportu Drogowego w Norwegii. Przeprowadzono trzy takie wspólne kontrole, w tym dwie kontrole polskich kierowców pracujących w Norwegii.

W ostatnim dniu wizyty dokonano podsumowania czynności kontrolnych. Inspektorzy pracy z Polski uzyskali dodatkowe informacje nt. zatrudniania cudzoziemców, w tym obywateli polskich, przy pracach sezonowych w rolnictwie. Przedstawiona została także charakterystyka norweskiej kontroli warunków pracy pracowników na farmach zbiorów owoców i warzyw. Omówiono różnice i podobieństwa w pracy inspektorów z obu krajów. Wizyta pozwoliła na wymianę doświadczeń merytorycznych jak i nieformalnych, wynikających z praktyki własnej inspektorów pracy, i została oceniona jako bardzo owocna.

VIII. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Czuwanie nad przestrzeganiem praw pracowniczych oraz dążenie do systematycznej poprawy stanu warunków pracy stanowi cel działania Państwowej Inspekcji Pracy. Trwała poprawa stanu ochrony pracy możliwa jest dzięki konsekwentnemu i rygorystycznemu egzekwowaniu przestrzegania przepisów prawa pracy.

W 2017 roku realizując przyjęty program działania inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przeprowadzili **4.611 kontroli w 3.686 podmiotach gospodarczych. W większości skontrolowanych zakładów pracy inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości.**

W porównaniu z rokiem 2016 liczba kontroli spadła o 5%. Było to efektem zmniejszenia liczby zadań kontrolnych przez Główny Inspektorat Pracy. Pomimo obniżenia liczby kontroli można zaobserwować zwiększenie w skontrolowanych zakładach pracy **zatrudnienia ogółem (o 20 tys. osób – 10%)**. Wzrosła liczba pracowników zatrudnionych na podstawie **umów o pracę (o 27,5 tys. pracowników – 15%)** oraz liczba **zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych (o 1,6 tys. osób – 9%) i cudzoziemców (o 700 osób – o 116%)**. Spadła natomiast liczba zatrudnionych **na podstawie umów cywilnoprawnych o 6 tys. osób, tj. 37%**. Może to wynikać ze wzrostu świadomości pracowników co do korzyści wynikających z zawarcia umowy o pracę. Natomiast na umowy cywilnoprawne decydowały się w szczególności osoby starsze, które zainteresowane były dorobieniem do swoich świadczeń emerytalnych lub osoby wchodzące na rynek pracy, tj. studenci oraz uczniowie.

W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy dokonywali oceny prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy. **Ocenianiem bezpieczeństwa pracy zajmowali się w trakcie 3.568 kontroli, zaś w trakcie 3.423 kontroli przestrzeganiem prawa pracy.** Najczęściej kontrolowali jednocześnie oba obszary.

W 2017 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie zbadali **169 wypadków przy pracy**. W 2017 r., jak i w latach poprzednich, najwięcej wypadków wydarzyło się w branży przetwórstwa przemysłowego i budowlanej. Niepokojącym zjawiskiem była duża liczba wypadków spowodowanych upadkami osób

z wysokości nie tylko podczas prac budowlanych, ale także podczas wykonywania prac związanych z utrzymaniem obiektów i maszyn w zakładach branży przemysłowej. Znacząco w 2017 roku wzrosła liczba wypadków, którym ulegli pracownicy będąc pod wpływem alkoholu. Przyczyną tego zjawiska jest brak na rynku pracy wykwalifikowanych pracowników i zatrudnianie osób przypadkowych.

Analizując skalę nieprawidłowości dotyczących ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy można stwierdzić, że nieprawidłowości powtarzają się i są takie same, jak w latach poprzednich (dotyczą ustalania okoliczności i przyczyn wypadków oraz formułowania i zastosowania środków i wniosków profilaktycznych). Wielu pracodawców wciąż nie dostrzega podstawowego celu, w jakim dokonuje się ustaleń okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Nieustalenie przez zespół powypadkowy prawidłowych przyczyn wypadku uniemożliwia podjęcie odpowiednich środków i wniosków profilaktycznych, a w konsekwencji nie eliminuje na przyszłość możliwości wystąpienia zagrożeń będących źródłem wypadków.

Działania nadzorczo-kontrolne inspektorów pracy, jak i programy prewencyjne realizowane przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie, ukierunkowane na poznanie i wyeliminowanie zagrożeń wypadkowych przynoszą pozytywne efekty. Już od kilku lat **województwo podkarpackie plasuje się w grupie województw o najniższym wskaźniku wypadkowości.**

Podsumowując wyniki **kontroli budów** w 2017 roku, należy stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów i zasad bhp podczas wykonywania robót budowlanych w porównaniu do lat ubiegłych nie uległ istotnej zmianie i nadal jest niezadawalający, w szczególności jeśli chodzi o bezpieczeństwo prac na wysokości. Negatywne wyniki należy odnosić w głównej mierze do budów, na których inspektor pracy już na pierwszy rzut oka stwierdził nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i dlatego podjął czynności kontrolne. 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.

Czynnikiem negatywnym mającym wpływ na warunki pracy na budowach jest dopuszczanie przez przepisy zawierania **umów tzw. śmieciowych**. Przedsiębiorcy nie z braku znajomości przepisów, ale raczej chcąc ograniczyć koszty pracy, zawie-

rają głównie takie umowy. Pracodawcy zatrudniający pracowników na podstawie umów o pracę stają się więc mniej atrakcyjni dla inwestorów, bo ich oferty są droższe. Ponadto inspektorzy pracy często podejrzewają, że w chwili rozpoczęcia kontroli na budowie osoby wykonujące pracę nie posiadają żadnych umów. Przedsiębiorca jednak najprawdopodobniej 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 takich zmian w przepisach, by osoba wykonująca pracę mogła być do niej dopuszczona dopiero po zgłoszeniu jej do ubezpieczenia społecznego.

Innym czynnikiem mającym negatywny wpływ na warunki pracy są przepisy dotyczące **zamówień publicznych**. Jednostki ogłaszające przetargi wybierają oferty o najniższej wartości. Obowiązujący system nie promuje przedsiębiorców uczciwych, którzy zatrudniają na podstawie umów o pracę i dbają o bezpieczeństwo, inwestując w szkolenia pracowników i specjalistyczny sprzęt.

Ze względu na specyfikę prac budowlanych, skalę i charakter zagrożeń oraz liczbę stwierdzanych nieprawidłowości, ten rodzaj działalności należy w dalszym ciągu obejmować wzmożonymi kontrolami.

W roku 2017 kontynuowano **krótkie kontrole w budownictwie**, których cechą charakterystyczną jest szybka reakcja na stwierdzone nieprawidłowości i poprawa warunków pracy najczęściej jeszcze w trakcie kontroli inspektora pracy. Podobnie jak w latach ubiegłych, największa liczba stwierdzonych nieprawidłowości polegała na braku zabezpieczenia pracujących przed upadkiem z wysokości. Stwierdzone uchybienia wskazują na niewystarczający poziom wiedzy przedsiębiorców w zakresie obowiązujących przepisów bhp, brak nadzoru lub nierzetelne jego sprawowanie, a także lekceważenie zagrożeń.

Krótkie kontrole w budownictwie są jednym z najefektywniejszych sposobów eliminowania bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia osób pracujących na budowach i powinny być kontynuowane. Niezbędne jest też, aby firmy budowlane brały udział w szkoleniach i programach informacyjno-prewencyjnych organizowanych

przez Państwową Inspekcję Pracy, które stanowią istotny czynnik motywujący przedsiębiorców do poprawy stanu bezpieczeństwa pracy na budowach. Ma to znaczenie głównie dla pracowników młodych, bez doświadczenia, lecz także dla pracowników o długim stażu pracy, w działaniach których zaczyna pojawiać się rutyna.

Analizując wyniki kontroli wykonywania **prac przy budowach i remontach dróg** można stwierdzić, iż w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy nie odnotowano w roku sprawozdawczym poprawy.

Wykonawcami, a przede wszystkim podwykonawcami, robót budowlanych na kontrolowanych budowach były w większości firmy budowlane o niewielkim potencjale technicznym i kadrowym. Często duże przedsiębiorstwa budowlane zlecają określone roboty małym firmom nie dysponującym odpowiednimi środkami, które pozwalałyby na bezpieczne wykonywanie prac. Stwierdzone nieprawidłowości wskazują na niewystarczający poziom wiedzy pracodawców w zakresie organizowania prac w sposób zgodny z wymaganiami przepisów. Poprawę warunków pracy stwierdzono na budowach, które były objęte stałym nadzorem inspektora pracy. Współpraca taka umożliwia natychmiastowe eliminowanie zagrożeń przez samych wykonawców i osoby koordynujące stan bhp na budowach.

Stwierdzone nieprawidłowości wskazują na konieczność kontynuowania działań kontrolnych w zakresie oceny przestrzegania przez pracodawców przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac przy budowach i remontach dróg. W celu poprawy stanu bhp na budowach zasadne byłoby również kontynuowanie działań prewencyjnych i promocyjnych w celu wzrostu świadomości i wiedzy pracodawców oraz osób kierujących robotami budowlanymi i nadzorujących pracowników w zakresie zagrożeń mogących wystąpić na budowie oraz sposobów ich zapobiegania.

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, Podkarpackiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa, Inspektoratu Dozoru Technicznego, Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego, Politechniki Rze-

szowskiej oraz pracodawców prowadzących działalność budowlaną, jak również pracownicy służby bhp. Owoce wspólnej inicjatywy Okręgowego Inspektora Pracy w Rzeszowie oraz Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie jest zawarte „**Porozumienie dla bezpieczeństwa w budownictwie**”, którego celem jest połączenie działań firm, będących jego sygnatariuszami, na rzecz wymiany informacji i popularyzacji dobrych praktyk w obszarze zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz oddziaływania w tym zakresie na podwykonawców uczestniczących w realizacji zadań inwestycyjnych. W dniu 23 czerwca 2017 r. w siedzibie OIP w Rzeszowie odbyło się spotkanie sygnatariuszy Podkarpackiego Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie z udziałem kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie. Podczas dyskusji omówiono kierunki działalności Porozumienia. Zainicjowano działania mające na celu rozszerzenie porozumienia o kolejnych sygnatariuszy. W ich wyniku do Podkarpackiego Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie przystąpiły trzy kolejne firmy budowlane z regionu.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili czynności kontrolne w celu sprawdzenia przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności **bezpieczeństwa i higieny pracy**, w zakładach prowadzących **działalność przemysłową**. Przeprowadzone kontrole miały charakter kompleksowy i objęły cały obszar zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy. W trakcie kontroli u każdego pracodawcy wykryto nieprawidłowości w zakresie bhp, m.in. polegające na braku profilaktycznych badań lekarskich pracowników, braku szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, braku oceny ryzyka zawodowego oraz niską jakość dokumentacji z badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. W zakładach przemysłowych stwierdzono również niewłaściwy stan techniczny maszyn, wyposażenia w elementy bezpieczeństwa, niespełnianie przez maszyny i urządzenia wymagań minimalnych.

Biorąc pod uwagę wyniki kontroli, stwierdzone nieprawidłowości oraz liczbę wydanych decyzji, w tym wstrzymania prac i wstrzymania eksploatacji maszyn, celowe jest kontynuowanie takich kontroli. Kompleksowe podejście do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanym zakładzie pozwala na sprawdzenie szerokiego wachlarza zagadnień, dotarcie do kwestii nieraz „zaniedbanych” i wyeliminowanie nieprawidłowości podczas jednej kontroli.

W roku 2017 Państwowa Inspekcja Pracy realizowała trzyletni program ograniczania zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących **wyroby tartaczne i wyroby z drewna**. Na terenie Podkarpacia ten rodzaj działalności występuje bardzo często.

Realizacja celu opiera się na dwóch głównych filarach, tj. najpierw dostosowaniu zakładu do obowiązujących standardów przez samego właściciela, a następnie sprawdzeniu tego dostosowania w trakcie kontroli inspektora pracy. W 2016 dokonano selekcji zakładów i wysłano zaproszenia do udziału w programie. Następnie odbyły się szkolenia, w trakcie których uczestnicy zostali zapoznani z ideą kampanii i narzędziami do samokontroli, w tym z listą kontrolną, zasadami oceny ryzyka zawodowego i przepisami dotyczącymi maszyn i urządzeń typowych dla branży. Kontrole odbyły się w roku 2017 i wytypowano do nich zarówno tych pracodawców, którzy podjęli działania dostosowawcze, jak i tych, którzy odmówili współpracy prewencyjnej bądź od niej odstąpili.

W prawie każdym podmiocie, w którym przeprowadzono czynności kontrolne, stwierdzono nieprawidłowości. Dotyczyły one głównie eksploatacji maszyn do obróbki drewna, przygotowania pracowników do pracy oraz transportu i magazynowania.

Po analizie czynności kontrolnych można stwierdzić, że zarówno w zakładach objętych programem prewencyjnym jak i w zakładach nie uczestniczących w programie ujawniono podobne liczby nieprawidłowości (uwzględniając liczbę skontrolowanych zakładów). W roku 2018 po przebiegu kolejnego pełnego cyklu kampanii, tj. zarówno części prewencyjnej jak i kontrolnej, świadomość przedsiębiorców powinna być inna i skutkować widoczną poprawą warunków pracy.

Kontrole bezpieczeństwa pracy w **zakładach komunalnych** wykazały nieznamość i nieprzestrzeganie przez pracodawców i pracowników przepisów prawa pracy oraz bagatelizowanie narażenia pracowników na niebezpieczeństwo i choroby. Pracodawcy w większości nie dokonywali oceny ryzyka zawodowego i w ślad za tym nie podejmowali skutecznych działań zapobiegających ewentualnym skutkom zagrożeń, np. poprzez zapewnienie pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej, wprowadzenie zmian w organizacji zbiórki odpadów, zapewnienie pracownikom właściwego sprzętu technicznego czy opracowanie i wdrożenie bezpiecznych procedur procesów technologicznych.

Wyniki czynności kontrolnych oraz występujące w kontrolowanej branży zagrożenia wskazują na potrzebę dalszego kontynuowania kontroli tematycznych w zakładach komunalnych. Kontrolom przestrzegania przepisów w zakresie prawa pracy, w tym przede wszystkim warunków pracy pod kątem bezpieczeństwa i higieny pracy, powinny być w przyszłości poddane przesyownie, sortownie, kompostownie i spalarnie odpadów. Z praktyki inspektorskiej wynika, że systematyczne kontrole i towarzyszące im działania informacyjno-doradcze zmuszają pracodawców do konkretnych przedsięwzięć skutkujących poprawą warunków pracy.

W 2017 roku podobnie jak w roku 2016 problematyka **wynagrodzenia i czasu pracy** została poddana kontroli w połączonym temacie pt. „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy”.

Analiza wyników kontroli wykazała szereg nieprawidłowości. Do negatywnych zjawisk w zakresie badanej problematyki zaliczyć można: niewypłacanie i nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę, zaniżanie i niewypłacanie pracownikom innych świadczeń ze stosunku pracy, takich jak: wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za urlop, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Negatywnym zjawiskiem – w ocenie inspektorów pracy – jest również zatrudnianie pracowników z naruszeniem obowiązujących przepisów dotyczących jednokrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej, niezapewnienie wymaganych odpoczynków dobowych i tygodniowych oraz zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy.

Przyczynami nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy, stwierdzonymi w toku kontroli, są głównie niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy przez pracodawców i służby kadrowo-księgowe oraz niewłaściwa organizacja pracy. Natomiast w ocenie pracodawców głównymi przyczynami stwierdzonych naruszeń w zakresie wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy są trudności finansowe, które mają wpływ zarówno na niemożność wywiązania się ze zobowiązań finansowych wobec pracowników, jak i na brak możliwości zatrudnienia wyspecjalizowanej kadry w dziedzinie prawa pracy, a także niezajomość przepisów prawa pracy.

Z analizy porównawczej wyników kontroli przeprowadzonych w latach 2016 i 2017 wynika, że nastąpiło zwiększenie skali nieprawidłowości dotyczących nieokreślenia bądź nieprawidłowego określenia systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy oraz niewypłacania dodatku za pracę w porze nocnej. Zmniejszeniu natomiast uległa liczba naruszeń w zakresie niesporządzania bądź nieprawidłowego sporządzania rozkładów czasu pracy pracowników, nieprawidłowego formułowania treści regulaminów wynagradzania, niewypłacania bądź nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę, niewypłacenia bądź zaniżenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, niewypłacenia bądź zaniżenia ekwiwalentu za pranie przez pracowników odzieży roboczej we własnym zakresie oraz niewypłacenia bądź zaniżenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Należy podkreślić, że analogicznie, jak w roku 2016, największa skala naruszeń przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach wystąpiła w zakładach zajmujących się handlem oraz przetwórstwem przemysłowym.

Nową praktyką pracodawców, która dała się zaobserwować w trakcie przeprowadzonych kontroli i która niewątpliwie wymaga zwrócenia zwiększonej uwagi w przyszłości, jest dokonywanie modyfikacji harmonogramów pracy w trakcie trwania okresu rozliczeniowego czasu pracy. Pracodawcy argumentują konieczność zmiany grafików tym, iż planowanie czasu pracy na okresy miesięczne nie jest możliwe ze względu na dużą rotację pracowników oraz częste ich absencje w pracy, a to generuje konieczność częstych zmian w grafikach. Naruszanie przepisów w tym zakresie (brak grafików, częste ich zmiany) dezorganizuje życie prywatne pracowników.

Kontrole przeprowadzone w 2017 roku wykazały występowanie ścisłych zależności pomiędzy naruszeniami przepisów o czasie pracy a naruszeniami przepisów o wynagrodzeniach, na co pozwoliło połączenie dwóch, dotychczas oddzielnie realizowanych tematów. Celowe wydaje się więc w związku z powyższym przeprowadzanie w kolejnych latach kontroli o analogicznej tematyce.

W roku sprawozdawczym w związku z wejściem w życie od dnia 1 stycznia 2017 r. przepisów o minimalnej stawce godzinowej przeprowadzono kontrole w zakresie **wypłaty minimalnego wynagrodzenia** dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Na podstawie przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, iż poziomu przestrzegania przez podmioty powierzające pracę na podstawie umów

cywilnoprawnych przepisów z zakresu regulacji dotyczących minimalnej stawki godzinowej nie można uznać za zadowalający.

Najczęściej stwierdzano niewypłacanie wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu w przypadku zawarcia umów na okres dłuższy niż jeden miesiąc. Kolejną grupą nieprawidłowości było niewypłacanie lub zaniżanie minimalnej stawki godzinowej z tytułu zawartych umów cywilnoprawnych. Nieprawidłowości dotyczyły również niepotwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług albo nieprzedkładania pisemnych informacji o liczbie godzin pracy w ramach zawartych umów cywilnoprawnych przez osoby zobowiązane.

Najczęstszą przyczyną naruszeń przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu była niedostateczna znajomość nowych rozwiązań prawnych, obowiązujących od dnia 1 stycznia 2017 r. Nowe obowiązki dla zleceniodawców nie zostały dostatecznie szybko poznane przez podmioty do których były adresowane. Zauważyć można jednak, że liczba naruszeń przepisów ustawy w zakresie wypłaty minimalnej stawki godzinowej spadała wraz z długością okresu obowiązywania nowych uregulowań. Niedostateczna znajomość przepisów nie była jednak jedyną przyczyną stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości. Kolejnym problemem, który miał wpływ na nieprzestrzeganie przepisów, były różnego rodzaju kłopoty finansowe podmiotów zobowiązanych do wypłaty tego świadczenia.

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że kontrole z zakresu wypłaty minimalnej stawki godzinowej, rozpoczęte w 2017 r. w podmiotach prowadzących działalność w różnych branżach, powinny być kontynuowane w 2018 r. Duża liczba stwierdzonych naruszeń przepisów, które ujawnione zostały w trakcie tych kontroli, potwierdza bowiem niezbędną dalszego monitorowania nowych regulacji. Zasadne ponadto wydaje się, aby jednocześnie z kontrolami zintensyfikować działalność prewencyjną Państwowej Inspekcji Pracy w podnoszeniu świadomości prawnej przedsiębiorców z zakresu zatrudniania i wypłaty wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych. W zakresie działań legislacyjnych celowa wydaje się zmiana ustawy i doprecyzowanie jej zapisów w zakresie terminu wypłaty wynagrodzenia. Obowiązek wypłaty raz w miesiącu jest rozwiązaniem niewystarczającym. Pożądane byłoby wprowadzenie jednoznacznie określonego terminu wypłaty wynagrodzenia za wykonywanie zlecenia czy świadczenie usług, najlepiej na wzór uregulowań zawartych w kodeksie pracy, a dotyczących terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Problematyka **zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy** w roku 2017 została poddana szczegółowej ocenie w branży budowlanej, gastronomiczno-hotelarskiej oraz agencjach ochrony osób i mienia.

Głównymi przyczynami naruszeń prawa w tym zakresie było lekceważenie przez pracodawców przepisów warunkujących zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych, podyktowane w dużej mierze chęcią ograniczenia kosztów pracy oraz zastępowanie umowami cywilnoprawnymi umów o pracę na okres próbny, celem stwierdzenia przydatności do pracy osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Analiza kontroli wykazała coraz częstsze przypadki świadomego podejmowania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy jednoczesnym braku zainteresowania nawiązaniem z pracodawcą umowy o pracę.

Uwzględniając wyniki kontroli przeprowadzonych w roku 2017 celowe jest kontynuowanie działalności kontrolnej w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu w zakładach wszystkich branż oraz prowadzenie działalności prewencyjno-informacyjnej dla pracodawców, pracowników, osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz organizacji związkowych, która z pewnością wpłynie na poprawę stanu przestrzegania prawa pracy w tym zakresie.

W roku 2017 kontrolowano przestrzeganie przepisów dotyczących **zatrudnienia osób niepełnosprawnych**. Czynności kontrolne wykazały, że pracodawcy zatrudniając osoby niepełnosprawne, powszechnie wymuszają na nich składanie wniosków o wyrażenie zgody na niestosowanie przepisów o czasie pracy. Pracownicy bojąc się utraty pracy, podpisują wnioski sporządzone przez pracodawcę, które są im przedkładane wraz ze skierowaniem na profilaktyczne badania lekarskie.

W zakładach zajmujących się ochroną mienia i usługami porządkowymi zauważalna jest tendencja poszukiwania i zatrudniania osób niepełnosprawnych z co najmniej umiarkowanym stopniem niepełnosprawności z tytułu tzw. „schorzenia specjalnego”, bez względu na realne możliwości wykonywania przez nich pracy. Równocześnie pracodawcy są zainteresowani nawiązywaniem stosunku pracy tylko w sytuacji, gdy będzie to jedyna umowa o pracę, co wiąże się z uzyskaniem dofinansowania do wynagrodzenia takiego pracownika. Pracownicy ci są zatrudniani na umowę o pracę na okres próbny lub czas określony, a po jej zakończeniu są „przenoszeni” do kolejnej spółki tej samej grupy kapitałowej, w której ponownie jest z nimi zawiera-

na umowa na okres próbny lub czas określony i w ten sposób nie mają szans na zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony.

Niepokojący jest również fakt, iż pracodawcy posiadający status zakładu pracy chronionej niejednokrotnie „czują się zwolnieni z obowiązku” zapewnienia pracownikom wykonującym pracę w placówkach kontrahentów bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (głównie zapewnienia właściwych pomieszczeń higienicznosanitarnych oraz ich przystosowania dla potrzeb osób niepełnosprawnych).

Celowe wydaje się rozważenie kwestii uzależnienia dofinansowania do wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych ze środków PFRON również od kontroli w zakresie spełnienia warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy tworzonych dla pracowników niepełnosprawnych w placówkach zewnętrznych kontrahentów.

Przeprowadzone kontrole **legalności zatrudnienia** i innej pracy zarobkowej obywateli polskich wykazały występowanie na terenie działalności OIP w Rzeszowie zjawiska szeroko rozumianego nielegalnego powierzania i wykonywania pracy. Badając zagadnienie nielegalnego zatrudnienia, inspektorzy pracy spotykali się głównie z niezgłaszaniem do ubezpieczenia społecznego, niepowiadamianiem PUP przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, niepotwierdzaniem na piśmie warunków zawartych umów i nieopłacaniem składek na Fundusz Pracy.

Analiza nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia w odniesieniu do branż potwierdza utrzymujący się od wielu lat trend, że skala nielegalnego zatrudnienia największa jest w podmiotach prowadzących działalność handlową, przemysłową i budowlaną.

Na podstawie kontroli legalności zatrudnienia przeprowadzonych w 2017 roku na temat skutków prawnych zmiany art. 29 § 2 Kodeksu pracy, wprowadzającej obowiązek potwierdzenia warunków umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy, można stwierdzić, że w praktyce przepis ten wydaje się być „martwy”. Pracodawcy nie mają potrzeby korzystania z instytucji potwierdzania pracownikowi na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Albo sporządzają umowy o pracę (w ustawowym terminie lub po jego upływie), albo też powierzają pracę „na czarno”.

Ujawnione w roku sprawozdawczym nieprawidłowości w zakresie nielegalnego zatrudnienia oraz ich przyczyny wskazują, że w celu wyeliminowania zjawiska niele-

galnego zatrudnienia należałoby wprowadzić takie zmiany legislacyjne, aby zgłoszenie pracownika do ubezpieczenia społecznego następowało jeszcze przed podjęciem przez niego zatrudnienia, przed faktycznym rozpoczęciem pracy na stanowisku. Należałoby także rozważyć możliwość wprowadzenia obowiązkowego ubezpieczenia osób wykonujących pracę w ramach umów o dzieło, dla których praca ta jest jedynym źródłem dochodu.

W 2017 roku po przeprowadzeniu analizy kontroli w zakresie **legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców** stwierdzono – w porównaniu z rokiem 2016 – wzrost nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców o 94%. Zauważalny wzrost liczby cudzoziemców podejmujących pracę w województwie podkarpackim, jak też liczby wykrytych nieprawidłowości, wynika prawdopodobnie z determinacji pracodawców, by zyskać potrzebnych pracowników, choćby obcokrajowców. W roku sprawozdawczym zauważalny był wzrost zatrudnienia pracowników wykwalifikowanych, specjalistów pracujących za wynagrodzeniem znacznie przewyższającym stawkę minimalnego wynagrodzenia. Cudzoziemcy, głównie obywatele Ukrainy, mają również coraz większą świadomość, że nasycenie rynku pracy w Unii Europejskiej oraz na terytorium innych województw jest już stosunkowo duże, wobec czego coraz częściej jako miejsce docelowe do pracy wybierają województwa wschodnie, w tym też województwo podkarpackie. Nie bez znaczenia jest również położenie województwa przy granicy z Ukrainą i bliskość domów rodzinnych.

W celu usprawnienia kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców wskazane byłoby ujednoczenie zasad prowadzenia kontroli wspólnych przez Państwową Inspekcję Pracy i Straż Graniczną oraz umożliwienie wspólnych kontroli bez konieczności informowania podmiotu kontrolowanego o zamiarze wszczęcia kontroli i przedstawiania upoważnień do kontroli. Konieczna jest również zmiana podejścia przez organy wydające zezwolenia na pracę dla cudzoziemców do kwestii wydawania zezwoleń na pracę na podstawie umów cywilnoprawnych na stanowiskach, na których charakter wykonywanej pracy, rodzaj pracy, czas i miejsce jej wykonywania jednoznacznie wskazują, że powinien być zawarty stosunek pracy.

W roku 2017 prowadzono kontrole w podmiotach prowadzących działalność w zakresie **agencji pracy tymczasowej**. Przyczynami ujawnionych w czasie kontroli

nieprawidłowości była słaba znajomość przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i innych ustaw dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia oraz brak świadomości obowiązków ciążących na agencji pracy tymczasowej, wynikających z przepisów i konsekwencji prawnych związanych z ich nierealizowaniem. Również kontrole **agencji zatrudnienia** świadczących usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego wykazały, że główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości był brak znajomości obowiązujących przepisów przez osoby prowadzące agencje zatrudnienia. Celowe więc wydaje się zwiększenie działalności edukacyjno-prewencyjnej dla osób prowadzących agencje zatrudnienia, w zakresie zwiększonej informacji na temat obowiązków, jakie mają wypełniać w związku z prowadzeniem poszczególnych usług.

Nieprawidłowości wynikały również z nieznaności polskiego prawa przez cudzoziemców zakładających w Polsce agencje pracy tymczasowej i agencje zatrudnienia, a nieraz nawet z nieznaności języka polskiego, w związku z czym mieli problemy nie tylko z interpretacją, ale i ze zrozumieniem przepisów. Mając na uwadze ustalenia poczynione w trakcie czynności kontrolnych oraz stwierdzone naruszenia należałoby zwrócić szczególną uwagę na sposób prowadzenia agencji rejestrowanych przez cudzoziemców. Należy połączyć powyższe działania ze szkoleniami z zakresu powierzania pracy cudzoziemcom.

W roku 2017 inspektorzy pracy OIP w Rzeszowie w wyniku przeprowadzonych kontroli, w celu wyeliminowania ujawnionych nieprawidłowości wydali **18,5 tys. decyzji** oraz **17,7 tys. wniosków**. Poprawę warunków pracy uzyskano, egzekwując od pracodawców usunięcie występujących w zakładach naruszeń – wykonanych zostało 90% wydanych decyzji i 85% wniosków.

W celu poprawy warunków pracy inspektorzy pracy systematycznie, podczas kontroli z zakresu prawnej ochrony pracy, zwracali uwagę na przestrzeganie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. W roku 2017 inspektorzy pracy ujawnili **zaległości w kwocie 12,5 mln zł dla 7,3 pracowników**. W roku 2016 wartości te przedstawiały się następująco: 9,4 tys. pracownikom nie wypłacono 11,6 mln zł.

Wyegzekwowano należności ze stosunku pracy dla prawie 4,1 tys. pracowników na ogólną kwotę 4,9 mln zł. Na niską wartość wyegzekwowanych należności

miała wpływ sytuacja raptem kilku zakładów pracy, w których powodem niewypłacania świadczeń były trudności finansowe wynikające z problemów z realizacją kontraktów zawartych z kontrahentami, których zapisy nakładały na wykonawców wysokie kary w przypadku niewywiązania się z terminu.

Ponadto zapłacone zostały zaległe składki na Fundusz Pracy w kwocie 110 tys. zł (z tytułu zatrudnienia 1 tys. pracowników).

W 2017 r. inspektorzy pracy ujawnili **3.834 wykroczenia** (w roku 2016 – 4.707). Systematycznie z roku na rok można zauważyć zmniejszenie liczby ujawnianych wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Wydaje się, że przyczyną powyższej tendencji jest zarówno zmniejszenie liczby przeprowadzanych kontroli, jak również zmiana podejścia do pracodawców rozpoczynających prowadzenie działalności gospodarczej.

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie wpłynęło ogółem **2.069 skarg i wniosków** (w porównaniu z rokiem 2016 wzrost o prawie 17%). Zwiększenie liczby skarg i wniosków może świadczyć o tym, iż zjawisko łamania przepisów prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy przez przedsiębiorców w województwie podkarpackim nie ulega zmniejszeniu i nadal dotyczy sporej grupy pracodawców. Podkreślić należy, że w 2017 r. wzrost liczby skarg podyktowany był również wzrostem zaufania do kontrolujących, o czym świadczył częsty napływ do inspektoratu skarg już po rozpoczęciu kontroli przez inspektora pracy u danego pracodawcy.

Należy zauważyć, iż w 2017 r. – odmiennie niż w latach ubiegłych – najliczniejszą grupę podmiotów występujących do PIP o przeprowadzenie kontroli stanowili pracownicy i byli pracownicy (wcześniej głównie anonimowi nadawcy, pracownicy bez umów oraz osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych). Może to sugerować, że coraz częściej pracownicy decydują się na świadome ujawnienie pewnych nieprawidłowości występujących w zakładzie pracy, zaś byli pracownicy składają skargi dopiero po ustaniu stosunku pracy w sytuacji braku polubownego załatwienia sprawy.

Podobnie jak w latach ubiegłych, największa liczba skarg i wniosków dotyczyła problematyki wynagrodzeń oraz innych świadczeń pieniężnych. Problematyka ta stanowiła ok. 31% ogólnej liczby spraw podnoszonych w skargach.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie z całą powagą traktuje wszystkie wnoszone skargi i wnioski, a poprzez prowadzone kontrole stara się ograniczać i likwidować występujące naruszenia z zakresu prawnej ochrony pracy oraz technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy.

Prowadzona w 2017 r. działalność promocyjno-prewencyjna obejmowała m.in. szkolenia, wykłady i seminaria, których tematem były przede wszystkim zagadnienia prawnej ochrony pracy. **Przeszkolonych zostało ponad 3,6 tys. osób** (głównie pracowników, pracodawców, studentów, uczniów, nauczycieli, społecznych inspektorów pracy, przedstawicieli organizacji związków zawodowych, rolników indywidualnych, pracowników służby bhp, przedstawicieli organów nadzoru nad warunkami pracy i samorządu). Organizowano również stoiska na targach i imprezach, na których promowano bezpieczną pracę. Działalność promocyjna prowadzona była przy współudziale partnerów społecznych (związków zawodowych, organizacji pracodawców), samorządów lokalnych i organizacji społecznych).

W 2017 r. udzielono 17,7 tys. **porad prawnych** oraz 1,9 tys. porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Nie maleje zapotrzebowanie na tę działalność Inspekcji.

Trwała poprawa stanu ochrony pracy jest możliwa dzięki konsekwentnemu i rygorystycznemu egzekwowaniu przestrzegania przepisów prawa pracy oraz zasad i przepisów bhp. Najskuteczniejszym sposobem na znaczącą poprawę prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, jest połączenie nadzoru z działaniami o charakterze prewencyjnym (szkolenia, przekazywanie materiałów informacyjno-szkoleniowych, doradztwo). W związku z powyższym w roku 2018 będą podejmowane wszystkie działania stałe, wynikające bezpośrednio z zapisów ustawowych bądź związane z koniecznością stałego monitorowania sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy, jak również będą badane nieprawidłowości zgłaszane w skargach. Kontynuowane będą także w różnych formach programy promocyjno-prewencyjne, kampanie, konkursy, a więc działania zmierzające do edukacji całego społeczeństwa, nie tylko pracowników, w zakresie znajomości przepisów prawa pracy i jego ochrony. Tylko takie wszechstronne działania dadzą efekty w postaci poprawy praworządności w stosunkach pracy.