

## IV.B. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM

### 1. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy, w tym o czasie pracy kierowców oraz pracowników hoteli

Kontrole czasu pracy przeprowadzono u 152 pracodawców, którzy zatrudniali 39,4 tys. pracowników, w tym 22,7 tys. kobiet oraz 197 młodocianych. Ponadto skontrolowano 114 pracodawców zatrudniających kierowców oraz 63 hotele (w których pracowało ponad 2,5 tys. pracowników, w tym 1 392 kobiety oraz 28 młodocianych).

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących **czasu pracy**, przeprowadzone przez inspektorów pracy w zakładach różnych branż, wykazały, że najczęściej występującą nieprawidłowością jest nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy (co stwierdzono aż u 60% skontrolowanych pracodawców). Należy podkreślić, że odsetek ten znacznie wzrósł w porównaniu do 2003 r., kiedy to wynosił 39%. Drugą nieprawidłowością, utrudniającą weryfikację przestrzegania przepisów o czasie pracy, było nieokreślenie w przepisach wewnętrznych - obowiązujących systemów, rozkładów oraz okresów rozliczeniowych (45% skontrolowanych pracodawców).

Analiza wyników kontroli wskazuje ponadto na znaczący wzrost (z 43% w 2004 r. do 57% w 2005 r.) odsetka pracodawców, u których ujawniono nieprawidłowości polegające na nierekompensowaniu pracy w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy oraz niezapewnieniu pracownikom 11-godzinnego dobowego odpoczynku (z 25% w 2004 r. do 43% w 2005 r.)

Powszechnie, bo u ok. 40% pracodawców (i również częściej niż w latach poprzednich) stwierdzano zatrudnianie pracowników w czasie przekraczającym obowiązujący ich wymiar dobowy, a także średniotygodniowy.

Podobny zakres nieprawidłowości stwierdzono w trakcie kontroli przeprowadzanych u pracodawców zatrudniających **kierowców**. Jednak inna była skala poszczególnych rodzajów naruszeń.

Najczęściej ujawniano zatrudnianie kierowców w wymiarze przekraczającym obowiązującą ich normę dobową (55% skontrolowanych pracodawców), naruszanie odpoczynku dobowego (55%), nieustalenie rozkładów czasu pracy dla kierowców (49%), nieokreślenie systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych (48%) oraz nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy (47%).

Pierwsze dwie spośród ww. nieprawidłowości to niewątpliwie konsekwencja działań pracodawców narzucających kierowcom zbyt krótki czas na realizację poszczególnych zadań przewozowych. Natomiast brak rozkładów czasu pracy pracodawcy tłumaczą niemożnością zaplanowania pracy kierowcom na okres 2 tygodni (co świadczy o niestabilnej sytuacji w sektorze transportowym).

Czynności kontrolne przeprowadzone w **hotelach** wykazały natomiast szczególnie dużo nieprawidłowości polegających na nieokreślaniu w przepisach wewnętrznych - systemów, rozkładów oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy. Dotyczyło to aż 60% skontrolowanych pracodawców.

Skala prawie wszystkich pozostałych nieprawidłowości była niższa w porównaniu z innymi branżami. Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy inspektorzy ujawnili w 38% hoteli. W co trzecim hotelu zatrudniano pracowników w czasie przekraczającym obowiązujący ich wymiar średniotygodniowy, a w co czwartym – wymiar dobowy.

Ponadto z przeprowadzonych czynności kontrolnych wynika, że w hotelach częściej zatrudniani są pracownicy w niepełnym wymiarze czasu pracy i dlatego też więcej występuje tu nieprawidłowości dotyczących limitu godzin ponadwymiarowych (35% skontrolowanych pracodawców), który powinien być określony w umowach o pracę osób zatrudnionych na część etatu.

**Podstawową przyczyną występujących naruszeń przepisów o czasie pracy jest zatrudnianie zbyt małej liczby pracowników w stosunku do faktycznych potrzeb pracodawcy.**

Temu niekorzystnemu zjawisku towarzyszy obawa pracowników przed utratą zatrudnienia, co często powoduje niezgłaszanie roszczeń w zakresie naruszania przez pracodawcę przepisów o czasie pracy.

Kontrolowani pracodawcy często uzasadniają powstające u nich nieprawidłowości niezrozumiałością przepisów regulujących problematykę czasu pracy, czy też brakiem odpowiedniej wiedzy osób prowadzących sprawy kadrowe. W kolejnych latach PIP kontynuować będzie działania edukacyjne w tym obszarze ochrony pracy. Jednocześnie, ze względu na szczególną wagę przepisów o czasie pracy oraz dużą liczbę nieprawidłowości, kontynuowane będą zarówno kontrole w kolejnych

grupach zakładów, jak i rekontrole ukierunkowane na sprawdzenie realizacji zastosowanych przez inspektorów środków prawnych.

**Załącznik nr 18**

## **2. Przestrzeganie przepisów prawa pracy wobec pracowników tymczasowych zatrudnionych w agencjach pracy tymczasowej oraz przez pracodawców użytkowników**

Inspektorzy PIP przeprowadzili kontrole w 55 agencjach pracy tymczasowej zatrudniających 18,3 tys. pracowników tymczasowych oraz 8,7 tys. osób świadczących pracę na podstawie umów prawa cywilnego. Ponadto czynności kontrolne zostały przeprowadzone u 111 pracodawców użytkowników korzystających z pracy 4,5 tys. pracowników tymczasowych oraz 194 osób świadczących pracę na podstawie umów prawa cywilnego.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że formuła pracy tymczasowej jest stosowana przede wszystkim w różnego rodzaju działalności produkcyjnej (60% skontrolowanych pracodawców użytkowników) oraz w handlu i usługach (21% skontrolowanych pracodawców użytkowników).

Spośród stwierdzonych nieprawidłowości, najwięcej dotyczyło dokumentacji pracowniczej. Agencje pracy tymczasowej sporządzały nieprawidłowe umowy o pracę (62% agencji), często nie prowadziły akt osobowych (ponad 1/4 agencji) oraz naruszały przepisy dotyczące sporządzania i wydawania świadectw pracy (odpowiednio 29% i 27% kontrolowanych agencji).

Inspektorzy pracy mieli wiele zastrzeżeń w kwestii prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawców użytkowników. Nieprawidłowości, polegające głównie na niewykazywaniu w ewidencji godzin nadliczbowych dotyczyły prawie co czwartego pracodawcy. Żadnej ewidencji nie prowadziło 10% pracodawców. Natomiast blisko 1/5 pracodawców nie przestrzegała przepisów o 5-dniowym tygodniu pracy. Nieprawidłowości powyższe pracodawcy tłumaczyli krótkotrwałością zatrudnienia pracowników tymczasowych oraz dużą ich rotacją.

W porównaniu z kontrolami przeprowadzonymi w roku ubiegłym, spadła nieznacznie liczba nieprawidłowości dotyczących sfery bhp, choć nadal 1/5 skontrolowanych agencji nie przeprowadza wstępnych badań lekarskich i nie informuje pracowników o ryzyku zawodowym. Zdaniem inspektorów pracy, sytuacja taka jest wynikiem braku precyzyjnych zapisów - w umowach zawieranych pomiędzy agencjami a pracodawcami użytkownikami - dotyczących podziału obowiązków z zakresu bhp.

Z przeprowadzonych kontroli wynika ponadto, iż pracownicy tymczasowi nie są gorzej traktowani w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pozostali pracownicy na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy w firmie (naruszenia w tym zakresie stwierdzono tylko u 7 skontrolowanych pracodawców użytkowników).

W 2005 r., podobnie jak w roku poprzednim, stwierdzono znikomą liczbę nieprawidłowości dotyczących przestrzegania przepisów szczególnych ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (np. polecenie pracownikom tymczasowym wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu, czy też korzystanie z pracowników tymczasowych, mimo że w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia pracy tymczasowej - pracodawca użytkownik dokonał zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników). Należy też podkreślić, że nie odnotowano przypadków zatrudniania pracowników tymczasowych przy pracach szczególnie niebezpiecznych.

Ze względu na niedługi okres obowiązywania ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz dużą liczbę nieprawidłowości zwłaszcza w zakresie dokumentacji pracowniczej, niezbędne jest zarówno kontynuowanie kontroli, jak i propagowanie wiedzy na temat *pracy tymczasowej*.

**Załącznik nr 19**

## **3. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania pracowników**

Kontrole ukierunkowane na szczegółową ocenę stanu przestrzegania przepisów dot. zatrudniania pracowników przeprowadzono u 276 pracodawców. W skontrolowanych firmach pracowało łącznie 8 167 osób, w tym 3 849 kobiet i 40 młodocianych.

Jak wynika z ustaleń inspektorów, skala stwierdzonych w roku sprawozdawczym naruszeń prawa jest znacznie wyższa niż w roku poprzednim. Najczęściej ujawniane nieprawidłowości polegały na niedostarczeniu pracownikom pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, o których mowa w art. 29 §3 Kp. (65% pracodawców, w 2004 r. – 58%), niezamieszczaniu w umowach o pracę wymaganych przepisami postanowień (30% pracodawców, w 2004 r. – 20%), niewłaściwej treści świadectw pracy (51% pracodawców, w 2004 r. – 39%) i

regulaminów pracy (68% pracodawców, w 2004 r. – 31%), nieprowadzeniu akt osobowych pracowników (56% pracodawców, w 2004 r. – 52%), a także nieudostępnianiu pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (42% pracodawców, w 2004 r. – 33%). W roku sprawozdawczym prawie 2/3 kontrolowanych pracodawców nie zapoznawało pracowników z obwieszczeniem regulującym kwestię systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych, o którym mowa w art. 150 §1 Kp. Bardzo często (u ok. 40% pracodawców) inspektorzy pracy stwierdzali również dopuszczanie pracowników do pracy bez wstępnych badań lekarskich oraz wstępnego przeszkolenia w zakresie bhp.

Natomiast niewielka skala uchybień dotyczyła kwestii rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia, przestrzegania przepisów w zakresie stosowania kar, ustalenia regulaminu pracy i zapoznania pracownika z jego treścią przed rozpoczęciem pracy. Ponadto w toku przeprowadzonych kontroli stwierdzono 3 przypadki niezgłoszenia pracowników do ubezpieczenia społecznego.

Przyczyną stwierdzonych uchybień jest – z jednej strony - niezajomość obowiązujących przepisów prawa pracy (zwłaszcza w firmach nie dysponujących wykwalifikowaną obsługą prawną), a z drugiej (w wielu przypadkach) - świadome ich naruszanie celem obniżenia kosztów pracy.

Pracodawcy nadal wykorzystują trudną sytuację na rynku pracy oraz niewiedzę pracowników co do przysługujących im uprawnień. Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (lub w ogóle bez żadnych umów) dopiero po pewnym okresie pracy uświadamiają sobie, że zostały pozbawione wszelkich praw wynikających ze stosunku pracy. Jednakże perspektywa bezrobocia powoduje zgodę nawet na pracę „na czarno” lub w ramach umowy cywilnoprawnej, i rezygnację z dochodzenia swoich praw. Dlatego też inspektorzy stosunkowo rzadko korzystają z przysługującego im uprawnienia do wytaczania powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy, uzasadniając to brakiem dostatecznych podstaw faktycznych lub prawnych, a zwłaszcza brakiem zainteresowania samych pracowników na rzecz których powództwa miałyby być wytoczone. Sądy w pierwszej kolejności biorą pod uwagę wolę stron stosunku prawnego, bardzo często pomniejszając znaczenie obiektywnych przesłanek i warunków, w jakich była wykonywana praca. Jeżeli więc pracownik dodatkowo zeznaje w postępowaniu sądowym, że nie był zainteresowany umową o pracę, a pracę wykonywał sporadycznie (co zwykle potwierdza pracodawca), ustalenie istnienia stosunku pracy jest znacznie utrudnione (szczegółowe informacje dot. wytaczanych *powództw* zawarte są w rozdziale III *Sprawozdania*).

Skala stwierdzonych nieprawidłowości wymaga dalszego kontynuowania kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników. Kontrole powinny być ukierunkowane na pracodawców zatrudniających do 50 pracowników; w tych firmach liczba naruszeń prawa jest największa.

Ze względu na wciąż niską świadomość prawną zarówno osób zatrudniających, jak i zatrudnianych - konieczne jest dalsze prowadzenie działalności informacyjno–popularyzatorskiej w zakresie problematyki związanej z zatrudnianiem pracowników, a także ścisła współpraca z innymi organami prowadzącymi kontrole (zwłaszcza z oddziałami Kontroli Legalności Zatrudnienia przy Wydziałach Polityki Społecznej Urzędów Wojewódzkich i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych).

**Załącznik nr 20**

#### **4. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych**

Prowadzone od lat kontrole i działania popularyzatorsko–informacyjne w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych przyniosły poprawę we wszystkich kontrolowanych obszarach.

Incydentalny charakter mają naruszenia polegające na zatrudnianiu młodocianych w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych oraz zatrudnianiu w nieprawidłowym dobowym wymiarze czasu pracy. Również niewielka jest skala nieprawidłowości w zakresie wypłacania młodocianym wynagrodzenia czy też udzielania pierwszego urlopu wypoczynkowego.

Mimo odnotowanej poprawy należy podkreślić, że nadal znaczący odsetek pracodawców nie przestrzega niektórych przepisów o ochronie pracy młodocianych. U co trzeciego pracodawcy stwierdzono nieprawidłowości dotyczące: opracowania wykazu prac dozwolonych młodocianym dla potrzeb odbycia przygotowania zawodowego, wykazu stanowisk pracy i prac wzbronionych, a także prowadzenia ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych, a dozwolonych dla potrzeb odbycia przygotowania zawodowego. Co szósty kontrolowany pracodawca nie przeprowadził wstępnych badań lekarskich młodocianych.

Najczęstsze przyczyny stwierdzonych uchybień to - obok nieznamości przepisów i prowadzenia spraw pracowniczych przez osoby nieposiadające odpowiedniego przygotowania - także świadome łamanie prawa przez pracodawców (dla ograniczenia kosztów związanych z zatrudnianiem młodocianych), czemu sprzyja sytuacja na rynku pracy (nadmiar młodocianych chcących podjąć naukę zawodu). Istotnym czynnikiem jest też łatwość zatrudniania młodocianych: pracodawca, po spełnieniu formalnych warunków (wykazanie się odpowiednimi kwalifikacjami, ukończenie kursu pedagogicznego i posiadanie aktualnego przeszkolenia w zakresie bhp) może bez przeszkód zatrudnić dowolną liczbę młodocianych bez względu na stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

Ustalenia inspektorów wskazują na konieczność:

- zmiany przepisu art. 201 Kodeksu pracy dotyczącego badań lekarskich pracowników młodocianych, w celu dostosowania do wymogów przepisów Konwencji MOP nr 77 i 78, które stanowią, że młodociany powinien podlegać ponawianym badaniom lekarskim w odstępach nie dłuższych niż rok,
- zmiany przepisu art.193 Kodeksu pracy - poprzez określenie formy, w jakiej ewidencja pracowników młodocianych ma być prowadzona,
- zmiany przepisów dotyczących wynagradzania młodocianych zatrudnionych przy pracach lekkich (młodocianych dotyczą te same przepisy płacowe, co pracowników pełnoletnich).  
*Zwraca uwagę fakt sporadycznego korzystania przez pracodawców z nowych regulacji przepisów działu IX Kodeksu pracy. Odnotowano bowiem tylko pojedyncze przypadki zatrudniania młodocianych, na podstawie umowy, do wykonywania lekkich prac. Ponadto pracodawcy zgłaszali inspekcji do zarejestrowania wykazy lekkich prac, nie decydując się jednak na zatrudnianie młodocianych przy tych pracach. Wydaje się, że praktyczne stosowanie ww. przepisów może mieć miejsce tylko wówczas, jeżeli możliwe będzie zmniejszenie kosztów związanych z zatrudnianiem tej grupy pracowników,*
- dalszej, systematycznej współpracy wszystkich organów i instytucji zajmujących się sprawami zatrudniania młodocianych, w celu poprawy świadomości prawnej pracodawców i ograniczania liczby naruszeń prawa pracy (kuratoria, urzędy pracy, samorząd rzemieślniczy i organy kontroli).

**Załącznik nr 21**

## **5. Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem**

Wyniki przeprowadzonych w roku sprawozdawczym kontroli potwierdziły, że odsetek pracodawców, u których stwierdzone są naruszenia, od lat utrzymuje się – w odniesieniu do większości ocenianych zagadnień - na niskim poziomie. Podobnie jak w latach ubiegłych, najwięcej pracodawców (jedna piąta) nie dopełniło obowiązku o charakterze formalnym, tj. opracowania wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. Uchybienie to pozostaje jednak bez wpływu na skalę zatrudniania kobiet przy pracach wzbronionych: zakazu nie przestrzega 1,3% kontrolowanych pracodawców.

Również inne nieprawidłowości w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem stwierdzone są incydentalnie (2,6–4% pracodawców). Uwagę zwraca jedynie wyższy niż w latach poprzednich odsetek pracodawców, w których stwierdzano zatrudnianie kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej (3,6% w 2005 r. wobec 1% w latach 2003 i 2004).

Ze względu na szczególne społeczne znaczenie tego obszaru ochrony pracy zostanie on objęty kontrolami PIP także w latach następnych. Równolegle prowadzone będą działania popularyzatorskie w zakresie korzystania z niektórych uprawnień związanych z rodzicielstwem - przez ojców.

**Załącznik nr 22**

## **6. Równe traktowanie w zatrudnieniu**

Celem przeprowadzonego już po raz trzeci badania była analiza istniejących różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy. Jako kryteria przyjęto: poziom wykształcenia, dodatkowe kwalifikacje, staż pracy, wiek oraz zajmowane stanowisko. Zebrane informacje za 2004 porównano z danymi za rok 2003.

Przeprowadzone badanie wykazuje, iż kobiety w Polsce stanowią wyraźną mniejszość wśród pracowników zatrudnionych na wyższych stanowiskach kierowniczych. W 2004 r. zajmowały one o ok. 40% mniej wyższych stanowisk kierowniczych niż mężczyźni (różnica ta była mniejsza w stosunku do

2003 r. tylko o ok. 0,7%. Niekorzystne proporcje w tym zakresie dotyczą obu sektorów gospodarki, przy czym w większym stopniu - sektora prywatnego.

Natomiast badanie dotyczące niższych stanowisk kierowniczych wykazało, że kobiety stanowią tylko ok. 1/3 zatrudnionych na tych stanowiskach w sektorze publicznym, ale w sektorze prywatnym zajmują o ok. 5% więcej ww. stanowisk niż mężczyźni.

Problem nierównego traktowania kobiet i mężczyzn zarysowuje się najwyraźniej na tle wynagrodzeń pracowników zajmujących wyższe stanowiska kierownicze. Kobiety pracujące na tego typu stanowiskach zarabiały w roku 2003 o 12,6% mniej od swoich kolegów. W 2004 r. sytuacja uległa pogorszeniu – różnica ta zwiększyła się, bowiem do 17,4 punktu procentowego i wyniosła ponad jedną szóstą wynagrodzenia otrzymywanego przez mężczyzn. Na niższych stanowiskach kierowniczych (oraz na stanowiskach samodzielnych, administracyjnych, robotniczych i obsługi) nie odnotowano znaczących dysproporcji w tym zakresie.

W badanej próbie zwracają uwagę duże różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie dostępu, poprzez awans, do wyższych stanowisk kierowniczych: kobiety pracują średnio 3 lata i 8 miesięcy dłużej, by uzyskać wyższe stanowisko.

Nie zaobserwowano natomiast dyskryminacji żadnej z grup pracowników, jeśli chodzi o pracę w niedogodnych godzinach oraz w godzinach nadliczbowych.

Wyniki badania wskazują, że z uprawnień przysługujących rodzicom - z racji wychowywania potomstwa - korzysta coraz więcej mężczyzn.

Należy jednak podkreślić, że z prawa do dwudniowego zwolnienia od pracy - z tytułu wychowywania przynajmniej jednego dziecka w wieku do 14 lat - korzysta co piąta kobieta i tylko co jedenasty mężczyzna. Na wyższych stanowiskach kierowniczych korzystanie z ww. uprawnień wyraźnie się zmniejsza, zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn. Zwraca również uwagę fakt, iż kobiety na wyższych stanowiskach kierowniczych znacznie rzadziej korzystają z urlopów macierzyńskiego i wychowawczego, niż kobiety na pozostałych stanowiskach; objęci badaniem mężczyźni, zajmujący wyższe stanowiska kierownicze, z powyższych uprawnień nie korzystali wcale.

## **7. Wykonywanie przez pracodawców orzeczeń sądów pracy**

Inspektorzy pracy skontrolowali 717 pracodawców zatrudniających łącznie 149,5 tys. pracowników, sprawdzając wykonanie 1 620 prawomocnych wyroków i ugód zawartych przed sądami pracy. Ustalenia z kontroli wskazały na niewykonanie przez 230 pracodawców 804 orzeczeń sądów pracy dotyczących 1 396 pracowników. Mimo poprawy sytuacji (**spadek** zarówno odsetka niewykonanych wyroków i ugód sądów pracy - z 64% w 2003 r. do 50% w 2005 r., jak i odsetka pracodawców niewykonujących orzeczeń - z 42% do 32%) skala problemu jest nadal niepokojąca.

Wśród orzeczeń, których wykonanie sprawdzono, podobnie jak w latach ubiegłych, najliczniejszą grupę (86%) stanowiły orzeczenia dotyczące świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, w tym w szczególności wypłaty wynagrodzenia za pracę, odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników, a także odszkodowań za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

W dalszym ciągu istotny wpływ na wykonywanie orzeczeń sądów pracy ma sytuacja ekonomiczna pracodawców (w analizowanym okresie trudności finansowe stanowiły przyczynę niewykonania 59 % orzeczeń). W trakcie kontroli inspektorzy pracy stwierdzali przypadki realizowania orzeczeń z opóźnieniem, w miarę napływu środków pieniężnych, jak również zawierania ugód z pracownikami, na mocy których strony ustalały terminy spłaty należnych świadczeń w ratach. Poza przyczynami ekonomicznymi, powodem niewykonania orzeczenia sądu pracy była niejednokrotnie zła wola pracodawcy, umyślnie uchylającego się od wykonania prawomocnego orzeczenia, a niekiedy także nieznanostwo obowiązujących przepisów prawa. W dalszym ciągu występują przypadki niewiedzy pracodawców o obowiązku wynikającym z art. 97 §3 Kp., tj. wydania nowego świadectwa pracy (zawierającego informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę), jeśli sąd ustali, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy. Odnotowano natomiast poprawę w zakresie znajomości przez pracowników przepisów dot. uruchomienia procedury zmierzającej do realizacji wydanego orzeczenia (tj. konieczności wezwania pracodawcy, zgodnie z art. 455 Kc., do wykonania orzeczenia, czy też wystąpienia do sądu o nadanie wyrokowi klauzuli wykonalności).

W wyniku działań inspektorów pracy udało się wyegzekwować wykonanie części wyroków dotyczących zarówno świadczeń niepieniężnych (np. wydania lub sprostowania świadectwa pracy), jak też wypłaty na rzecz pracowników wynagrodzenia i innych należności ze stosunku pracy.

Nadal dużym problemem jest realizacja orzeczeń sądów w publicznych zakładach opieki zdrowotnej, w zakresie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz podwyżki wynagrodzeń

przynanej na mocy przepisów tzw. „ustawy 203”. Zła sytuacja finansowa służby zdrowia w wielu przypadkach uniemożliwia jednorazowe zrealizowanie wyroku i prowadzi do zawierania z pracownikami indywidualnych ugod i porozumień w kwestii spłaty zasądzonych kwot w ratach.

Mając na uwadze konieczność zapewnienia poszanowania prawa przez pracodawców, PIP prowadzi będzie kontrole realizacji orzeczeń sądów pracy także w latach następnych.

**Załącznik nr 23**

## **8. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego**

### **A. Placówki wielkopowierzchniowe**

Rok 2005 był kolejnym, w którym inspekcja poświęciła wiele uwagi placówkom wielkopowierzchniowym. W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w 52 supermarketach, należących do 25 sieci handlowych. Kontrolą objęto zarówno problematykę prawnej ochrony pracy, jak i bezpieczeństwa pracy.

Wśród nieprawidłowości z zakresu **prawnej ochrony pracy** dominowały naruszenia przepisów o udzielaniu urlopów wypoczynkowych; zaległości urlopowe stwierdzono aż w 54% placówek. Również dużą grupę nieprawidłowości stanowiły naruszenia przepisów o czasie pracy (zwłaszcza nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy – 50% placówek; nieudzielanie należnego odpoczynku – 42%) oraz przepisów dot. wypłaty należnych pracownikom świadczeń, w szczególności wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (44% placówek).

Ponadto inspektorzy dość często stwierdzali nieprawidłowe zapisy w umowach o pracę (29% placówek) i w świadectwach pracy (25%). Wiele zastrzeżeń dotyczyło sposobu opracowania zakładowych źródeł prawa pracy: regulaminów pracy (42% pracodawców) oraz regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (17%).

W toku kontroli **bezpieczeństwa i higieny pracy** najczęściej ujawniano nieprawidłowości polegające na niewłaściwej organizacji i nieodpowiednim wyposażeniu pomieszczeń higienicznosanitarnych (62% kontrolowanych placówek), niewłaściwym składowaniu towarów (45%), braku ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych (61%). Wiele uchybień dotyczyło organizacji stanowisk pracy, a także wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej (ponad 35%). Szczególnego podkreślenia wymaga fakt, że magazynowanie towarów w niewłaściwym miejscu (stwierdzone w 38% kontrolowanych placówek) było główną przyczyną blokowania dostępu do wyjść awaryjnych (23%), co w przypadku pojawienia się zagrożenia utrudniałoby pracownikom i innym osobom natychmiastową ewakuację.

Kontrolowani pracodawcy użytkowali z reguły obiekty nowo zbudowane - mimo to inspektorzy pracy stwierdzili aż w 29% placówek niewłaściwy stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy (ubytki nawierzchni podłóg, zniszczone odbojnice ramp itp.), zaś miejsca niebezpieczne nie były aż w 36% placówek właściwie zabezpieczone i oznakowane.

Stwierdzono ponadto przypadki organizacji stanowisk pracy bez dostępu do nich światła dziennego – brak było zgody wojewódzkiego inspektora sanitarnego na oświetlenie ich wyłącznie światłem sztucznym; problem dotyczył 41 stanowisk stałej pracy w 7 supermarketach (z ogólnej liczby 33, w których stosowano oświetlenie stanowisk pracy wyłącznie światłem sztucznym).

Podkreślić należy, iż 35% pracodawców nie dokonało oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, a 24% nie prowadziło konsultacji z pracownikami w sprawach związanych z problematyką bhp.

W co trzecim supermarkecie inspektorzy pracy stwierdzili naruszenia przepisów polegające na:

- ✓ dopuszczeniu do pracy osób nieposiadających stosownych uprawnień kwalifikacyjnych (głównie do prowadzenia wózków z napędem silnikowym),
- ✓ nieprzeszkoleniu pracowników w dziedzinie bhp.

W toku kontroli ujawniono także 23 przypadki rażącego naruszenia przepisów bhp powodującego bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników; w związku z tym inspektorzy wydali decyzje wstrzymania prac. Naruszenia przepisów polegały głównie na niedostosowaniu środków transportu do rodzaju wykonywanych czynności (np. pracownicy zdejmowali towary z górnych półek regału w magazynie [praca na wysokości] stojąc na palecie uniesionej przy pomocy wózka podnośnikowego).

## B. Inne placówki handlowe

Kontrole przeprowadzono w 367 sklepach, zatrudniających łącznie 5,7 tys. pracowników, w tym 4,5 tys. kobiet i 203 młodocianych.

W sklepach, podobnie jak w supermarketach, najwięcej nieprawidłowości z zakresu **prawnej ochrony pracy** polegało na nieudzielaniu należnych urlopów wypoczynkowych (31% placówek); nieprzestrzeganiu przepisów dotyczących czasu pracy (nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy – 33% lub nieprowadzenie jej w ogóle – 16%); naruszaniu przepisów dot. pięciodniowego tygodnia pracy – 25%, a także treści umów o pracę (34%), regulaminu pracy (25%), treści świadectw pracy (38%) oraz wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (27%). Kwota wszystkich niewypłaconych świadczeń należnych pracownikom wyniosła 468 tys. zł.

Kontrole dotyczące **bezpieczeństwa pracy** wykazały liczne nieprawidłowości polegające na niezabezpieczeniu i nieoznakowaniu miejsc niebezpiecznych na terenie zakładu (39%), braku instrukcji magazynowania towarów (43%), nieudostępnieniu pracownikom instrukcji obsługi maszyn (37%), a także nieustaleniu zasad ruchu na drogach zakładowych (33%).

Nieprawidłowości w znacznej skali ujawniono również w zakresie szkoleń pracowników w dziedzinie bhp (29%) i badań lekarskich (32%). Ponadto 26% kontrolowanych pracodawców nie odbyło wymaganych szkoleń w dziedzinie bhp.

Wiele zastrzeżeń inspektorów wzbudziła kwestia zapewnienia profesjonalnej obsługi zakładu w sprawach związanych z bhp – aż w 44% placówek nie wyznaczono osoby wykonującej zadania służby bhp, ani też nie powierzono tych zadań specjalistom z zewnątrz. Należy również podkreślić, że 41% kontrolowanych pracodawców nie dokonało oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy lub przeprowadziło ją nierzetelnie.

Bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników inspektorzy pracy stwierdzili w 6 przypadkach i wstrzymali prace. Stan zagrożenia na stanowiskach pracy wynikał głównie z możliwości porażenia prądem elektrycznym.

\* \* \*

Najczęstsze przyczyny stwierdzonych uchybień – zarówno w **sklepach wielkopowierzchniowych, jak i innych placówkach handlowych** - to w ocenie inspektorów:

- ✓ brak znajomości przepisów prawa pracy przez kadrę kierowniczą, służby kadrowo-księgowe, a także służby bhp; niewłaściwe wykonywanie zadań przez te służby (w supermarketach) lub niekorzystanie przez pracodawców (w małych placówkach) z obsługi specjalistów ds. bhp spoza zakładu pracy oraz firm (osób) oferujących usługi kadrowe;
- ✓ duża rotacja pracowników, w szczególności wśród kadry zarządzającej;
- ✓ niewłaściwa organizacja pracy oraz utrzymywanie minimalnego poziomu zatrudnienia;
- ✓ nadmierny - w stosunku do założeń projektowych - obrót towarów, co wymusza składowanie ich nadmiaru w miejscach do tego nieprzeznaczonych;
- ✓ presja zarządów central na kierownictwo placówek zmierzająca do maksymalnego obniżania kosztów działalności.

Pracodawcy natomiast - jako przyczyny stwierdzonych uchybień - wskazują trudności finansowe, niejasność i nieprecyzyjność przepisów.

### **Porównanie wyników kontroli przeprowadzonych w latach 2004 i 2005**

W roku sprawozdawczym, w stosunku do poprzedniego, w **placówkach wielkopowierzchniowych odnotowano poprawę w prawie wszystkich kontrolowanych obszarach z zakresu prawnej ochrony pracy** (z wyjątkiem prowadzenia akt osobowych pracowników). Znacząca poprawa dotyczy zwłaszcza: terminowości wypłaty wynagrodzenia za pracę, wypłacania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, udzielania pracownikom co czwartej niedzieli wolnej od pracy, treści umów o pracę oraz przestrzegania przepisów przy rozwiązywaniu z pracownikami umów o pracę bez wypowiedzenia.

Poprawę zauważono również w wielu obszarach bezpieczeństwa pracy (np. w zakresie magazynowania towarów, szkolenia pracowników w dziedzinie bhp, ustalania zasad ruchu na drogach wewnętrznych, stosowania właściwych znaków i barw bezpieczeństwa).

**Niepokój natomiast budzi** - dwukrotnie wyższy w roku sprawozdawczym - odsetek pracodawców, którzy dopuszczali do pracy pracowników bez aktualnych badań lekarskich. O połowę wzrósł odsetek pracodawców, u których stwierdzono niewłaściwy stan techniczny obiektów i

pomieszczeń pracy, niewłaściwą eksploatację urządzeń i instalacji elektrycznych oraz nieprzestrzeżenie norm dot. ręcznego przemieszczania ciężarów.

W innych niż wielkopowierzchniowe placówkach handlowych skala ujawnionych naruszeń prawa kształtowała się – w odniesieniu do znacznej części kontrolowanych zagadnień - na poziomie zbliżonym do roku poprzedniego. Zdecydowaną **poprawę** stwierdzono natomiast w zakresie wypłacania ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej, treści regulaminów pracy, prowadzenia ewidencji czasu pracy, a także eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym i szkolenia pracowników w dziedzinie bhp. Jednocześnie odnotowano dwukrotny **wzrost** odsetka kontrolowanych pracodawców w niewłaściwy sposób organizujących stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe.

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę:

- objęcia placówek handlowych, które w roku sprawozdawczym zostały po raz pierwszy skontrolowane kompleksowo - kilkuletnim nadzorem połączonym z rekontrolami;
- prowadzenia kontroli w placówkach nowo powstałych, a także innych – dotychczas niekontrolowanych - w celu ustalenia kręgu jednostek, które powinny być objęte przez PIP działaniami długofalowymi;
- dalszego wspierania kontroli przedsięwzięciami o charakterze prewencyjnym.

**Załącznik nr 24**

\* \* \*

Oprócz omówionych wyżej działań, w roku sprawozdawczym kontynuowano także – rozpoczęte w latach poprzednich – kompleksowe kontrole m.in. w sklepach należących do sieci „Kaufland”, „Leader Price” oraz „Biedronka”.

#### Kontrole w sklepach należących do sieci „KAUFLAND”

Kontrole przeprowadzono w 63 sklepach należących do sieci Kaufland Polska Sp. z o.o. Skontrolowane placówki zatrudniały ogółem 3 961 pracowników.

Jak wskazują ustalenia inspektorów, wśród naruszeń **uprawnień pracowniczych**, najliczniejsze były nieprawidłowości dot. czasu pracy: w ponad 3/4 placówek ewidencja czasu pracy prowadzona była nieprawidłowo; 61% pracodawców nie zapewniło pracownikom należnego wypoczynku dobowego i tygodniowego, w ponad 1/3 placówek nie przestrzegano przepisów o pięciodniowym tygodniu pracy, a w 1/5 nie udzielano pracownikom co czwartej niedzieli wolnej od pracy.

Powszechne były również nieprawidłowości w treści umów o pracę (69% placówek), w zakresie wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (45% placówek) oraz dodatku za pracę w porze nocnej (41% placówek).

W toku kontroli zagadnień **bezpieczeństwa i higieny pracy**, inspektorzy najczęściej ujawniali nieprawidłowości dotyczące magazynowania i składowania towarów (69% placówek), zabezpieczania i oznakowania miejsc niebezpiecznych w obiektach i pomieszczeniach pracy (45% placówek), a także wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze (41%) oraz środki ochrony indywidualnej (32%). W wielu placówkach (38%) ujawniono przypadki dopuszczania pracowników do pracy bez przeszkolenia wstępnego z dziedziny bhp. Natomiast w co czwartej placówce stwierdzono nieprzestrzeżenie norm przemieszczania ciężarów przy pracach ręcznych.

Wśród **przyczyn** stwierdzonych nieprawidłowości wymienić należy zwłaszcza:

- odgórnie narzucony przez centralne władze sieci Kaufland sposób dokonywania obsady personalnej w poszczególnych sklepach (strukturogramy uzależniające poziom zatrudnienia od metrażu sklepu); częste rotacje pracowników i wynikające stąd braki w obsadzie na poszczególnych stanowiskach;
- brak należytego nadzoru – ze strony dyrektorów regionalnych, dyrektora pionu sprzedaży i Zarząd - nad działaniami dyrektorów sklepów w zakresie prawa pracy;
- niewłaściwa organizacja służby bezpieczeństwa i higieny pracy (działa ona na szczeblu centralnym, zaś kontrole w poszczególnych sklepach przeprowadza tylko sporadycznie i pobieżnie bądź nie przeprowadza ich wcale).

Inspektorzy PIP wskazują też na nieodpowiednie planowanie wielkości i częstotliwości dostaw towarów, nieuwzględniające zdolności magazynowej poszczególnych sklepów, co skutkuje składowaniem masy towarowej w przypadkowych miejscach i w niewłaściwy sposób, a także - na niezapewnienie odpowiednich środków transportu - dostosowanych do przemieszczania jednostek

spaletyzowanych (o dużych gabarytach i masie przekraczającej niejednokrotnie normy obowiązujące w transporcie ręcznym).

Ze względu na rodzaj i skalę stwierdzonych nieprawidłowości, PIP kontynuować będzie kontrole i rekontrole sklepów „Kaufland” do czasu uzyskania trwałej poprawy stanu przestrzegania prawa pracy.

**Załącznik nr 25**

### Kontrole placówek handlowych należących do sieci „LEADER PRICE”

Kontrolą objęto 47 sklepów stanowiących własność Leader Price sp. z o.o. oraz 58 sklepów należących do innych podmiotów które zostały włączone do sieci handlowej Leader Price na podstawie umów franchisingowych.

Kontrolowane sklepy zatrudniały łącznie 1 755 pracowników w tym 1 183 kobiety oraz 117 pracowników młodocianych.

Ustalenia inspektorów oceniających **stan praworządności w stosunkach pracy** wskazują, że najwięcej naruszeń prawa - zarówno w sklepach sieci Leader Price, jak i należących do innych podmiotów, które zostały włączone do sieci Leader Price na podstawie umów franchisingowych - dotyczyło prowadzenia ewidencji czasu pracy (odpowiednio 68% i 55% kontrolowanych placówek), regulaminów pracy (w co drugiej placówce w obu grupach), zapewnienia pracownikom należnego odpoczynku dobowego (47% i 43%).

W placówkach należących do sieci Leader Price często również ujawniano nieprawidłowości w treści umów o pracę (30%). Istotnymi problemami – stwierdzanymi w co piątej placówce – były także zaległości urlopowe i przypadki niewypłacania wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej.

Natomiast w placówkach należących do innych podmiotów (które zostały włączone do sieci Leader Price) liczną grupę naruszeń stanowiły nieprawidłowości polegające na niewypłacaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (ponad 1/3 placówek), nieprzestrzeganiu pięciodniowego tygodnia pracy (również 1/3 placówek) i – podobnie jak w sklepach stanowiących własność Leader Price - nieudzielaniu urlopów wypoczynkowych (29% placówek).

W obszarze **bezpieczeństwa i higieny pracy** w sklepach Leader Price najwięcej nieprawidłowości dotyczyło wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej (60% placówek) oraz w odzież i obuwie robocze (55%). W ok. 40% placówek zastrzeżenia inspektorów pracy budził sposób składowania materiałów, a także stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy oraz wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych. W co trzeciej placówce nie zabezpieczono i nie oznakowano we właściwy sposób miejsc niebezpiecznych, nie zapewniono możliwości natychmiastowego skorzystania z wyjść ewakuacyjnych, nie przeprowadzono profilaktycznych badań lekarskich pracowników oraz szkoleń wstępnych w zakresie bhp.

W placówkach należących do innych podmiotów (które zostały włączone do sieci Leader Price) najczęściej ujawnianą nieprawidłowością było dopuszczanie pracowników do wykonywania zadań mimo braku wstępnego przeszkolenia w zakresie bhp (prawie połowa placówek), a także niewyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze (45%). W ponad 1/3 placówek stwierdzono niewłaściwy stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy, a w 29% - zastrzeżenia budziło wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych. Natomiast w co czwartej placówce dopuszczano pracowników do pracy bez badań lekarskich i bez poinformowania o ryzyku zawodowym wiążącym się z wykonywaną pracą.

W ocenie inspektorów pracy, stwierdzone nieprawidłowości mają swoje źródło zwłaszcza w:

- scentralizowanym systemie zarządzania i organizacji pracy (wąskie grono osób posiadających pełnomocnictwa do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy);
- nieznajomości przepisów, a w szczególności zasad ewidencjonowania i rozliczania czasu pracy;
- błędnych rozwiązaniach systemowych (dotyczy to np. stosowanych programów naliczających wynagrodzenia i świadczenia ze stosunku pracy);
- zbyt niskim, w stosunku do faktycznych potrzeb, poziomie zatrudnienia;
- niewłaściwym funkcjonowaniu służby bhp;
- planowaniu wielkości i częstotliwości dostaw towarów bez uwzględnienia zdolności magazynowej poszczególnych sklepów.

Ustalenia inspektorów wskazują na konieczność kontynuowania kontroli ukierunkowanych na zdiagnozowane wcześniej problemy ochrony pracy, w tym – przeprowadzania konsekwentnych rekontroli egzekwujących poprawę warunków pracy i przestrzegania uprawnień pracowniczych.

**Załącznik nr 26**

### Kontrole placówek handlowych należących do sieci „BIEDRONKA”

Kompleksową oceną stanu przestrzegania prawa pracy objęto 38 sklepów, w których zatrudnionych było łącznie 510 pracowników, w tym 336 kobiet i 66 młodocianych.

Przeprowadzone kontrole dotyczące problematyki **prawnej ochrony pracy** wykazały, że w sklepach sieci „Biedronka” najczęściej naruszane były przepisy dot. udzielania urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo (29% kontrolowanych placówek). Nieco rzadziej – w co czwartym sklepie – stwierdzano niewypłacanie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w co piątym zaś występowały nieprawidłowości dot. czasu pracy (nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy, nieudzielanie należnego wypoczynku dobowego). Przyczyną nieprawidłowości w zakresie czasu pracy był m.in. błędny system komputerowy, w którym tworzone harmonogramy, planujące dwukrotnie pracę w tej samej dobie pracowniczej. W wyniku kontroli, od dnia 1 lipca 2005 r. w komputerowym programie planowania czasu pracy została wprowadzona stosowna korekta.

W obszarze **bezpieczeństwa i higieny pracy** najwięcej nieprawidłowości dotyczyło wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych (60% placówek), organizacji transportu wewnętrznego towarów (58%) oraz ich składowania (połowa placówek). Wiele zastrzeżeń – w 45% placówek – budziła eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych. Częste były również nieprawidłowości w zakresie wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej (45%) oraz odzież i obuwie robocze; inspektorzy pracy stwierdzili, że pracodawca stosuje tabelę przydziału, która nie uwzględnia wyposażenia w obuwie ochronne pracowników wykonujących prace transportowe przy użyciu ręcznych i elektrycznych wózków paletowych (pomimo stosownych zaleceń wynikających z instrukcji obsługi poszczególnych wózków i wydanych już wcześniej w tej sprawie decyzji PIP). Ponadto pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu prac w kontakcie ze środkami chemicznymi (używany do mycia i dezynfekcji podłóg) nie wyposażono w środki ochrony indywidualnej zgodnie z kartami charakterystyk danego środka chemicznego.

Przyczyną wielu uchybień z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia jest brak systematycznych kontroli warunków pracy przez służbę bhp, która - jako organ pomocniczy kierownictwa firmy - powinna określać nieprawidłowości i na bieżąco formułować wnioski ukierunkowane na poprawę sytuacji (np. w zakresie organizacji transportu wewnętrznego, magazynowania towarów oraz eksploatacji instalacji i urządzeń energetycznych). Istotną przyczyną jest również zbyt mała powierzchnia magazynowa w stosunku do potrzeb konkretnych sklepów, co w konsekwencji prowadzi do składowania towarów w miejscach do tego nieprzeznaczonych.

Wyniki kontroli uzasadniają potrzebę stałego monitorowania przez Państwową Inspekcję Pracy problematyki przestrzegania prawa pracy, w tym bhp w sklepach sieci BIEDRONKA. Systematyczne kontrole sprawdzające powinny doprowadzić do pełnego respektowania uprawnień pracowniczych i poprawy warunków pracy w tych placówkach.

**Załącznik nr 27**

### **9. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach lecznictwa otwartego**

Wyniki kontroli w 50 publicznych i 145 niepublicznych zakładach lecznictwa otwartego wskazują na w dalszym ciągu niezadowalający stan bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach służby zdrowia. Stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości są analogiczne do naruszeń ujawnionych w zakładach opieki zdrowotnej w latach ubiegłych, w tym szpitalach. W placówkach lecznictwa otwartego występują one jedynie w mniejszej skali, proporcjonalnej do zakresu świadczonych usług medycznych i wyposażenia technicznego.

Jak wynika z ustaleń inspektorów, w co drugim zakładzie lecznictwa otwartego - publicznym i niepublicznym - **obiekty i pomieszczenia pracy** nie spełniają jeszcze wymogów określonych w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 22 czerwca 2005 r. w sprawie wymagań, jakim powinny odpowiadać pod względem fachowym i sanitarnym pomieszczenia i urządzenia zakładu opieki zdrowotnej. Niespełnienie wymogów polega głównie na niezapewnieniu odpowiedniej wymiany powietrza w pomieszczeniach pracy, zbyt małej - w stosunku do normatywów - powierzchni pomieszczeń, niedostosowaniu powierzchni ścian i podłóg w pomieszczeniach wymagających szczególnych warunków sanitarnych, nieprzystosowaniu obiektów i pomieszczeń do korzystania przez osoby niepełnosprawne ruchowo. Należy zaznaczyć, że inspektorzy pracy nie wydawali decyzji w odniesieniu do tych zagadnień, ponieważ - zgodnie z ww. rozporządzeniem - pracodawcy w zakładach opieki zdrowotnej innych niż szpitale mają czas na wykonanie prac dostosowawczych do dnia 31 grudnia 2008 r.

Istotnym problemem w kontrolowanych zakładach jest **niewłaściwe przygotowanie pracowników do pracy**. W co drugim zakładzie publicznym i co trzecim niepublicznym pracownicy (ogółem 1 490 osób) nie zostali poddani wymaganym **szkoleniom wstępnym lub okresowym** w dziedzinie bhp. Stwierdzano również:

- ✓ **brak instrukcji**, jakie pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom (m.in. instrukcji bezpiecznego posługiwania się urządzeniami i sprzętem medycznym, bezpiecznej pracy z materiałem biologicznym, bezpiecznego prowadzenia procesów dezynfekcji),
- ✓ **niewyposażenie pracowników** - głównie osób sporządzających roztwory dezynfekcyjne i wykonujących dezynfekcję - w **środki ochrony indywidualnej** niezbędne do wykonywanej pracy lub też - wyposażenie w środki nieodpowiednio dobrane do występujących zagrożeń (40% zakładów publicznych i 25% niepublicznych),
- ✓ **niewyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze** (44% zakładów publicznych i 39% niepublicznych),  
Inne, szczególnie istotne nieprawidłowości to :
- ✓ brak udokumentowanej **oceny ryzyka zawodowego**, które wiąże się z wykonywaną pracą (42% zakładów publicznych i 49% niepublicznych) lub przeprowadzenie oceny w sposób nieprawidłowy (46% zakładów publicznych i 47% niepublicznych),
- ✓ **nieprzestrzeganie przepisów dotyczących stosowania substancji i preparatów chemicznych** – w 44% zakładów publicznych i 43% niepublicznych pracodawcy nie opracowali instrukcji postępowania z preparatami dezynfekcyjnymi zawierającymi niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne; w co trzecim zakładzie publicznym i w ponad 40% zakładów niepublicznych brak było spisu stosowanych niebezpiecznych substancji i preparatów oraz ich kart charakterystyki,
- ✓ **niewłaściwe gospodarowanie niebezpiecznymi odpadami medycznymi** - w co czwartym kontrolowanym zakładzie publicznym i niepublicznym gromadzono je często w nieodpowiednich opakowaniach (mało odpornych na rozerwanie, niewłaściwie zamykanych i niewłaściwie opisanych) oraz w nieprzystosowanych do tego celu pomieszczeniach,
- ✓ **niewłaściwą eksploatację urządzeń i instalacji energetycznych** (1/5 zakładów publicznych i niepublicznych).

Znamienne jest także (zarówno w zakładach publicznych, jak i niepublicznych) niewypełnienie przez pracodawców zatrudniających poniżej 100 pracowników - kodeksowego obowiązku zapewnienia w zakładzie realizacji zadań **służby bhp**. Nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły 37% pracodawców w zakładach publicznych i 45% w niepublicznych. Ponadto stwierdzono, że tam, gdzie pracodawcy sami wykonywali zadania służby bhp (27 zakładów publicznych i 76 niepublicznych), nie zawsze legitymowali się odpowiednim szkoleniem, niezbędnym do wykonywania tych zadań (dotyczyło to co piątego pracodawcy w zakładzie publicznym i co drugiego w niepublicznym).

W kontrolowanych zakładach powszechnie naruszane były przepisy **prawnej ochrony pracy**. Stwierdzono m.in.:

- ⇒ **nieprawidłowe przepisy wewnątrzzakładowe**: regulaminy pracy (w 82% zakładów publicznych i 52% niepublicznych) oraz regulaminy wynagradzania (odpowiednio 42% i 31%) często nie zawierały wymaganych postanowień, bądź zawierały postanowienia mniej korzystne od obowiązujących przepisów prawa pracy - nie były na bieżąco aktualizowane i dostosowywane do zmieniających się ustaw;
- ⇒ **nieznajomość i niewykonywanie nowych obowiązków** wprowadzonych w wyniku ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy, dostosowującej tę ustawę do prawa Unii Europejskiej, w tym obowiązku informowania na piśmie poszczególnych pracowników o przysługujących im uprawnieniach w zakresie czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, okresów wypowiedzenia umowy o pracę itp., obowiązku zapoznawania pracowników z przepisami zakazującymi dyskryminacji, a także w zakresie szczególnych wymagań dotyczących treści umów o pracę osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- ⇒ nieprzestrzeganie przepisów **o czasie pracy**, w tym zawyżanie nominalnego czasu pracy (20% zakładów publicznych i 37% niepublicznych) i nierzetelne jego ewidencjonowanie (40% zakładów publicznych i niepublicznych), a także zawyżanie liczby dni pracy w tygodniu (przez niezapewnienie dni wolnych w zamian za pracę w dniach wolnych z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy) – 1/5 zakładów publicznych i niepublicznych.

Szczególnie niepokojące jest **niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych** lub zaniżanie jego wysokości (30% zakładów publicznych i 39% niepublicznych).

W samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej otwartej, zatrudniających powyżej 50 pracowników, występują wielomilionowe zaległości z uwagi na niezrealizowanie obowiązku wypłaty ustawowej podwyżki wynagrodzenia (uzyskane przez inspektorów dane z 7 zakładów publicznych

objętych tym obowiązkiem wskazują, że 1 716 pracownikom zatrudnionym w tych zakładach przysługuje kwota 12 mln zł.).

W ochronie zdrowia obserwuje się zjawisko niewykorzystywania **urlopów wypoczynkowych** w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. Nieprawidłowość tę stwierdzono aż w 70% zakładów publicznych i blisko połowie niepublicznych. Wynika to głównie z braków kadrowych w kontrolowanych placówkach.

- Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy wskazują przede wszystkim:
- ✓ trudną, utrzymującą się przez wiele lat sytuację finansową zakładów opieki zdrowotnej, która ogranicza w znacznym stopniu możliwości poprawy warunków pracy,
  - ✓ brak właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej, zarówno w odniesieniu do realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawnej ochrony pracy, jak i problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy (w tym brak staranności, warunkującej utrzymanie odpowiedniego stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń),
  - ✓ niespójność często zmienianych przepisów prawa i trudności w ich interpretacji.

**Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę znowelizowania przepisów o czasie pracy zawartych w ustawie o zakładach opieki zdrowotnej**, w tym skorelowania ich z przepisami Kodeksu pracy. Zakres zmian powinien obejmować:

- jednoznaczne określenie dobowego czasu pracy poszczególnych grup pracowników ochrony zdrowia w pięciodniowym tygodniu pracy (z uwzględnieniem pracowników zakładów fizyoterapeutycznych - z uwagi na to, że interpretacja przepisów o czasie pracy tej grupy pracowników, stosowana przez Ministerstwo Zdrowia, jest niezgodna z brzmieniem odpowiedniego artykułu ustawy o zakładach opieki zdrowotnej),
- uaktualnienie przepisów o dyżurach medycznych, w kontekście obowiązku zapewnienia codziennego i cotygodniowego minimalnego odpoczynku oraz w świetle stanowiska Unii Europejskiej w zakresie czasu pracy lekarzy (dyrektywa nr 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003r. dot. niektórych aspektów organizacji pracy),
- jednoznaczne uregulowanie sprawy świadczenia pracy w zakładach opieki zdrowotnej w ramach umów cywilnoprawnych,
- uregulowanie sposobu zapewnienia świadczeń zdrowotnych przez średni personel medyczny w niedziele i święta oraz w nocy - w sytuacji, gdy nie jest celowe stosowanie pracy zmianowej obejmującej te dni i godziny.

Oprócz dalszych kontroli, PIP kontynuować będzie działania służące upowszechnianiu w zakładach opieki zdrowotnej problematyki oceny ryzyka zawodowego oraz systemów zarządzania bezpieczeństwem - jako skutecznego narzędzia poprawy warunków pracy. Popularyzowana będzie też w zakładach opieki zdrowotnej znajomość nowych norm prawnych, związanych z dostosowaniem polskiego prawa do wymogów Unii Europejskiej.

*Pełne wyniki kontroli zawiera raport dostępny w Głównym Inspektoracie Pracy.*

**Załącznik nr 28**

## **10. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w bankach**

Kontrole przeprowadzono w 79 placówkach, w których zatrudnionych było 15,6 tys. pracowników.

Jak wynika z ustaleń inspektorów PIP, najczęstsze nieprawidłowości z zakresu **prawnej ochrony pracy** polegały na: nieudzielaniu urlopów wypoczynkowych i nieprawidłowym prowadzeniu ewidencji czasu pracy (naruszenia te stwierdzono w 2/5 placówek).

Znaczącą nieprawidłowością (powiązaną z nierzetelnym prowadzeniem ewidencji czasu pracy) było również niewypłacanie lub zaniżanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (ponad 1/3 placówek). Wobec zapewnionej w kontrolowanych bankach profesjonalnej obsługi kadrowej, niepokój budzą - stwierdzone w 1/5 placówek - nieprawidłowości dotyczące treści umów o pracę, świadectw pracy oraz prowadzenia akt osobowych.

Natomiast w zakresie **technicznego bezpieczeństwa pracy** najbardziej istotne nieprawidłowości dotyczyły:

- ✓ organizacji stanowisk pracy, zwłaszcza stanowisk wyposażonych w monitory ekranowe (ograniczony dostęp do stanowiska pracy, zbyt mała powierzchnia i przestrzeń na stanowisku uniemożliwiająca pracownikowi swobodne wykonywanie pracy, zbyt mała powierzchnia

- biurek, wyposażenie stanowisk w nieodpowiednie krzesła, z reguły pozbawione podłokietników);
- ✓ oświetlenia pomieszczeń i stanowisk pracy (niezapewnienie komfortu pracy wzrokowej na stanowiskach z monitorami ekranowymi na skutek nadmiernego nasłonecznienia i występowania zjawiska olśnienia; natężenie oświetlenia elektrycznego niespełniające wymagań Polskich Norm; przypadki niezapewnienia oświetlenia dziennego na stanowiskach pracy mimo braku zgody właściwego wojewódzkiego inspektora sanitarnego na stosowanie wyłącznie oświetlenia elektrycznego);
  - ✓ wentylacji w pomieszczeniach pracy (niezapewnienie odpowiedniej wymiany powietrza w wielu przypadkach wynikało z większej liczby osób pracujących w danym pomieszczeniu niż liczba pracowników przyjęta w dokumentacji projektowej wentylacji mechanicznej) – 18% placówek;
  - ✓ eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych (28% placówek).
- Stwierdzano także brak oznakowania miejsc niebezpiecznych (takich jak różnice poziomów posadzki, niskie nadproża, krawędzie stropów itp.).

Wyniki kontroli wskazują, że największa grupa nieprawidłowości związanych z warunkami pracy w bankach dotyczy stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe. Sytuację tę należy wiązać z nieprzeprowadzaniem przez pracodawców (lub nierzetelnym przeprowadzaniem) oceny warunków pracy na stanowiskach z monitorami ekranowymi (28% pracodawców) oraz niepodejmowaniem działań (wynikających z tej oceny) mających na celu usunięcie zagrożeń i uciążliwości na tych stanowiskach (16% pracodawców).

W co piątej placówce inspektorzy stwierdzili również naruszenia w zakresie terminowości szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie.

Ujawnione naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy nie powodują bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników zatrudnionych w placówkach bankowych. Ich rodzaj i skala są adekwatne do specyfiki wykonywanej pracy – typowej pracy biurowej. Opisane nieprawidłowości wiążą się jednak z czynnikami kształtującymi uciążliwe warunki pracy (które dominują na stanowiskach pracy biurowej). Czynniki te powodują zmęczenie i różnego rodzaju dolegliwości (np. wzroku, mięśniowo-szkieletowe) mogące prowadzić do utrwalonych zmian chorobowych.

Wśród **przyczyn** istniejących nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy wymienić należy – oprócz lekceważenia przepisów – również ich nieznanomość lub błędną interpretację, a także zbyt niską – w stosunku do faktycznych potrzeb pracodawcy - obsadę osobową niektórych stanowisk pracy lub niektórych placówek.

Jako przyczynę zaniedbań w sferze bieżącej eksploatacji obiektów oraz wyposażenia i organizacji stanowisk pracy pracodawcy wskazują brak środków finansowych. W kontrolowanych placówkach podkreślano ponadto, że wszelkie decyzje, również w sprawach bhp, są podejmowane w centralach banków, co utrudnia skuteczne działania; tym bardziej, że także w centralach ustalane są priorytety finansowania.

Jednak w ocenie inspektorów pracy banki posiadają środki na poprawę warunków pracy o czym świadczą znaczne nakłady finansowe przeznaczane na promocję, podnoszenie standardu świadczonych usług i komfortu klientów. Odbywa się to niestety często kosztem pracowników banków.

Daje się również zauważyć bagatelizowanie - przez kierownictwa jednostek organizacyjnych banków - spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Odstępstwa od obowiązujących przepisów w tym zakresie są niejednokrotnie świadomie tolerowane.

Ponadto inspektorzy wskazują na takie czynniki, jak: lekceważenie przepisów i zasad bhp przez samych pracowników, a także akceptację pogarszających się warunków pracy z obawy przed utratą zatrudnienia.

Wyniki kontroli wskazują na konieczność dalszego monitorowania przestrzegania przez banki zwłaszcza przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe oraz udzielaniu urlopów wypoczynkowych, jak również w zakresie warunków pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe - do czasu, gdy wyniki kontroli wykażą trwałą poprawę stanu praworządności.

**Załącznik nr 29**

## 11. Przestrzeganie przepisów prawa pracy w PZU S.A.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 35 kontroli w placówkach PZU S.A. na terenie całego kraju. Kontrolami objęto Centralę PZU S.A. w Warszawie, Oddziały Okręgowe PZU S.A., wybrane Inspektoraty oraz Centra Likwidacji Szkód. W skontrolowanych jednostkach zatrudnionych było łącznie 11 tys. pracowników.

Ustalenia dokonane w trakcie kontroli wykazały, że w zakresie przestrzegania przepisów o nawiązywaniu i rozwiązywaniu **umów o pracę** najczęściej nieprawidłowości dotyczyło wydawania świadectw pracy (20% skontrolowanych placówek PZU). Ponadto w 11% skontrolowanych jednostek stwierdzono naruszenia przepisów dot. prowadzenia akt osobowych pracowników. Również w 11% skontrolowanych odnotowano przypadki nieprzestrzegania przepisów zobowiązujących do udzielenia pracownikom, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia. Znacznie rzadziej natomiast ujawniano np. nieprawidłowości w zakresie potwierdzania pracownikom na piśmie, nie później niż w dniu rozpoczęcia pracy, rodzaju umowy o pracę i jej warunków (5% skontrolowanych podmiotów), czy też rozwiązywania umów o pracę (również 5%).

Kontrola stosowania przepisów dotyczących **czasu pracy** wykazała szczególnie dużo uchybień w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy; stwierdzono je aż w 43% skontrolowanych placówek, w odniesieniu do 1 684 pracowników. Z kolei zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy nie przestrzegano 20% skontrolowanych (uchylenia dotyczyły łącznie 309 pracowników). W ponad 14% jednostek objętych kontrolami stwierdzono naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników w niedziele i święta, przepisów o odpoczynku dobowym i tygodniowym.

Ponadto ujawniono - w 11% placówek - 103 przypadki nieustalania - w umowach o pracę osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy - liczby godzin pracy ponad wymiar określony w umowie, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> §1 Kodeksu pracy.

Natomiast nieprawidłowości w zakresie zatrudniania pracowników ponad dopuszczalny przeciętny tygodniowy oraz roczny limit godzin nadliczbowych, pracy w porze nocnej oraz udzielania czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę stwierdzano **incydentalnie**.

Ujawnione przez inspektorów pracy uchylenia w sferze wypłaty **wynagrodzeń i innych świadczeń** pracowniczych dotyczyły najczęściej ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (31% skontrolowanych), wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (11%) oraz dodatku za pracę w porze nocnej (11%). Nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia stwierdzono wprawdzie tylko w 3 placówkach, ale nieprawidłowość dotyczyła aż 1 226 pracowników.

W toku kontroli ujawniono także przypadki nieudzielania pracownikom **urlopów wypoczynkowych** w roku kalendarzowym, w którym nabyli do nich prawo (lub najpóźniej do końca pierwszego kwartału roku następnego). Naruszenia ww. przepisów inspektorzy stwierdzili w 17% kontrolowanych placówek.

W ocenie inspektorów pracy, przyczyn występujących nieprawidłowości należy upatrywać zwłaszcza w:

- ⇒ wadliwej organizacji czasu pracy, polegającej na nierównomiernym rozłożeniu pracy w ciągu miesiąca (nasilenie pracy w godzinach nadliczbowych następowało głównie w tzw. okresach sprawozdawczych na przełomie miesięcy),
- ⇒ lekceważeniu przepisów prawa pracy przez dyrektorów oddziałów i inspektoratów, jak również nieprzestrzeganiu wewnętrznych procedur dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, Inspektorzy podkreślają ponadto, że konieczność występowania przez dyrektorów oddziałów - do centrali PZU - z wnioskiem o zaakceptowanie wypłaty wynagrodzeń i dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (w każdym przypadku, gdy nie jest możliwe udzielenie w zamian czasu wolnego) powoduje niejednokrotnie opóźnienia w wypłacie należnych pracownikom świadczeń.

## 12. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w izbach celnych i składach podatkowych

W 2005 r. skontrolowano 9 izb celnych (w Białymstoku, Katowicach, Krakowie, Olsztynie, Poznaniu, Przemyślu, Rzepinie, Szczecinie i Wrocławiu) oraz 85 składów podatkowych, zlokalizowanych na terenie działania tych izb.

Ustalenia inspektorów wskazują na niezadowalający stan **bezpieczeństwa i higieny pracy** w kontrolowanych placówkach. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło Izby Celnej w Olsztynie i Izby

Celnej w Białymstoku, gdzie poziom bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników szczególnego nadzoru podatkowego rażąco odbiegał od obowiązujących przepisów.

W większości kontrolowanych izb celnych wskazywano brak środków finansowych jako podstawową przyczynę niewłaściwego stanu technicznego pomieszczeń pracy i niespełniania wymagań pod względem wysokości, powierzchni i kubatury w zależności od rodzaju wykonywanych prac, liczby pracowników i czasu ich przebywania, a także niezapewnienia zgodnych z przepisami pomieszczeń higienicznosanitarnych.

W odniesieniu do każdej kontrolowanej izby celnej stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wyposażenia i organizacji pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Kontrolowane przez inspektorów PIP - na wniosek związków zawodowych - stanowiska z monitorami ekranowymi nie spełniały minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nie były zgodne z zasadami ergonomii.

W połowie skontrolowanych izb celnych naruszane były także przepisy dot. wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze oraz przepisy w zakresie wentylacji i oświetlenia.

Jak podkreślają inspektorzy PIP, w wielu przypadkach izby celne napotykają trudności we właściwym zorganizowaniu stanowisk pracy urzędników akcyzowych w poszczególnych składach podatkowych. Trudności są tym większe, im większych nakładów finansowych potrzeba, by uzyskać stan zgodny z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspektorzy ustalili, że pracownicy akcyzowi zmuszeni byli organizować swoje stanowiska pracy samodzielnie, przy tylko niewielkiej pomocy pracodawców prowadzących kontrolowane składy podatkowe. Zaznaczyć należy, iż nałożony ustawą o Służbie Celnej obowiązek zapewnienia, przez podmioty podlegające szczególnemu nadzorowi podatkowemu, warunków i środków do sprawnego przeprowadzania kontroli - sprowadza się głównie do udostępnienia pracownikom służby celnej, w miarę możliwości, samodzielnego pomieszczenia i miejsca do przechowywania dokumentów, z pominięciem innych aspektów dot. warunków pracy. W związku z tym ww. podmioty nie czują się zobligowane do zorganizowania - dla pracownika szczególnego nadzoru podatkowego - stanowiska pracy spełniającego wszelkie wymagania w zakresie bhp i ergonomii (istotne znaczenie ma również fakt, że - zgodnie ze wspomnianą ustawą - ewentualne koszty takich działań obciążąby ww. podmioty).

Kontrolą objęto także problematykę **praworządności w stosunkach pracy**. Ujawnione naruszenia polegały przede wszystkim na nieprawidłowych zapisach w regulaminie pracy (wszystkie izby), nieprzestrzeganiu przepisów o czasie pracy (głównie: nieprowadzeniu ewidencji czasu pracy - 2/3 izb oraz zatrudnianiu pracowników w wymiarze czasu pracy przekraczającym dzienny wymiar - 5 izb) i nieudzielaniu urlopów wypoczynkowych (5 izb).

Przyczyny nieprawidłowości - w ocenie inspektorów pracy - to przede wszystkim:

- niedostateczna znajomość przepisów przez służby kadrowe izb celnych;
- niewłaściwe wykonywanie zadań przez służby bhp;
- brak środków finansowych na właściwe zorganizowanie stanowisk pracy urzędnika akcyzowego w poszczególnych składach podatkowych;
- niecałkowite wdrożenie - obowiązujących od niedawna - wewnątrzzakładowych uregulowań w zakresie wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Przedstawione nieprawidłowości i problemy wymagają dalszego monitorowania warunków pracy oraz przestrzegania praworządności w stosunkach pracy w izbach celnych. W 2006 r. przeprowadzone zostaną rekontrole, w celu sprawdzenia realizacji decyzji i wniosków wydanych przez inspektorów pracy. Do Szefa Służby Celnej Główny Inspektor Pracy skierował wystąpienie w sprawie udzielenia pomocy dyrektorom izb celnych - w działaniach służących zapewnieniu właściwych warunków bhp pracownikom szczególnego nadzoru podatkowego, zatrudnionym we wszystkich izbach celnych.

**Załącznik nr 30**

### **13. Zapobieganie zagrożeniom czynnikami chemicznymi w zakładach, w których występują duże ilości substancji i preparatów chemicznych**

Skontrolowano 128 zakładów, w których ilości niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych były minimalnie mniejsze niż wymagane do formalnego zaklasyfikowania ich jako zakładów o zwiększonym lub dużym ryzyku awarii (w rozumieniu Dyrektywy Seveso II i ustawy Prawo ochrony środowiska). Objęcie kontrolami tej grupy zakładów (zwanymi dalej *zakładami nie-sevesowskimi*) wynikało z wcześniejszych doświadczeń kontrolnych PIP, jednoznacznie

wskazujących na występowanie w nich znacznie większej liczby nieprawidłowości niż w zakładach o zwiększonym i dużym ryzyku awarii.

Podkreślić należy, iż niezaklasyfikowanie zakładu do grupy *zakładów sevesowskich* nie oznacza, że skutki ewentualnej awarii nie mogą być porównywalne ze skutkami podobnej awarii w *zakładach sevesowskich*. Przeciwnie, mogą być większe i bardziej tragiczne - m.in. dlatego, że pracodawcy *zakładów nie-sevesowskich* nie podlegają dodatkowym obowiązkom (nałożonym na pracodawców zakładów o zwiększonym lub dużym ryzyku awarii przemysłowej), które wymuszają bezwzględne stosowanie mechanizmów i procedur przeciwdziałania uaktywnieniu się zagrożeń oraz ograniczania skutków awarii. *Zakłady nie-sevesowskie* traktowane są przez prawo tak samo jak firmy, w których substancje niebezpieczne występują w ilościach znikomych lub nie występują wcale.

W skontrolowanych zakładach – należących do różnych branż przemysłu - znajdowało się kilka tysięcy ton substancji i preparatów chemicznych o właściwościach palnych, toksycznych, wybuchowych, rakotwórczych itd.

Podczas kontroli stwierdzono uchybienia w zakresie ochrony pracowników przed skutkami niekontrolowanego uwolnienia niebezpiecznych substancji chemicznych. W co piątym zakładzie nie zapewniono monitoringu i skutecznego systemu ostrzegania pracowników o sytuacji awaryjnej związanej z pojawieniem się substancji silnie toksycznych lub zagrożeniu wybuchem. W 42 zakładach, w których występowało niebezpieczeństwo obłania środkami żrącymi lub zapalenia się odzieży, na 606 stanowiskach pracy nie zapewniono wodnych natrysków ratunkowych do obmycia ciała i urządzeń do płukania oczu. Co trzeci zakład nie posiadał aktualnych wyników badania i pomiarów substancji szkodliwych dla zdrowia, obejmujących wszystkie stanowiska pracy na których występowało narażenie.

Znaczny odsetek nieprawidłowości dotyczył środków ochrony indywidualnej. W 34 zakładach 389 pracownikom dostarczono ochrony nieodpowiednie do występujących zagrożeń; w 38 - nie poinformowano pracowników o sposobie ich stosowania, kontroli i konserwacji; w 22 zakładach stan tych środków był niewłaściwy i przechowywano je nieprawidłowo; w co piątym zakładzie środki ochrony indywidualnej nie posiadały oceny zgodności i oznakowania znakiem CE. Ponadto w 17% zakładów stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących odzieży i obuwia roboczego.

Zaniepokojenie budzi wysoki odsetek nieprawidłowości dotyczących wentylacji i jej sprawności. W 21 zakładach na 224 stanowiskach pracy wymiana powietrza była nieodpowiednia do rodzaju występujących tam zanieczyszczeń stałych i gazowych. W 31 zakładach - w pomieszczeniach, w których w wyniku awarii wydzielać się mogą (na 47 stanowiskach pracy) substancje palne w ilościach stwarzających zagrożenie wybuchem oraz na 38 stanowiskach pracy z substancjami toksycznymi w ilościach stwarzających zagrożenie dla zdrowia i życia - nie zapewniono awaryjnej wentylacji wyciągowej.

W wielu przypadkach stwierdzano także:

- brak informacji umożliwiających pełną identyfikację stosowanych w zakładzie substancji i preparatów chemicznych (brak lub niewłaściwe oznakowanie magazynów, pojemników, zbiorników, brak spisu substancji i kart charakterystyki);
- brak lub niepełną ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy (aż w 62 % zakładów nie uwzględniono w niej zagrożenia związanego z występowaniem substancji i preparatów chemicznych - nieprawidłowość dotyczyła prawie 3 tys. pracowników);
- brak odpowiednich instrukcji bhp (w co trzecim zakładzie nie udostępniono pracownikom instrukcji określających zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych);
- niewyznaczenie i nieoznakowanie stref zagrożenia wybuchem (nieprawidłowość stwierdzono w co trzecim zakładzie, w którym zagrożenie wybuchem występowało),
- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, nieokreślenie rodzaju prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby; brak wykazu prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej, a także rejestru prac w kontakcie z substancjami i preparatami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz rejestru pracowników zatrudnionych przy tych pracach.

**Porównanie wyników kontroli** z ustaleniami dokonanymi w roku 2004, wskazuje na pogorszenie się - w niektórych kontrolowanych obszarach - stanu bhp, który i tak nie był zadowalający (dotyczy to m.in. oceny ryzyka zawodowego, badań lekarskich, środków ochrony indywidualnej, czynników szkodliwych i uciążliwych, magazynowania i składowania niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych).

Zdaniem kontrolowanych pracodawców, **przyczyny** stwierdzonych nieprawidłowości tkwią głównie w niestabilnej sytuacji ich firm na rynku, co skutkuje również brakiem środków finansowych na poprawę warunków pracy.

- ✓ Natomiast inspektorzy wśród podstawowych **przyczyn** wymieniają: niewystarczającą znajomość przez pracodawców i pracobiorców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz niedostateczną wiedzę o zagrożeniach chemicznych. Konsekwencją jest złudne poczucie bezpieczeństwa, zwłaszcza w zakładach, w których nie doszło dotychczas do poważnych awarii;
- ✓ nienależyte wywiązywanie się pracodawców z podstawowych obowiązków - usunięcie wielu z ujawnionych nieprawidłowości nie wymagało dużych nakładów finansowych (potwierdzeniem jest znaczny odsetek nieprawidłowości zlikwidowanych już podczas trwania kontroli bądź bezpośrednio po jej zakończeniu);
- ✓ marginalne traktowanie przez pracodawców spraw formalnych, mających jednak istotny wpływ na organizację i bezpieczeństwo pracy.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę:

- kontynuowania kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy w kolejnych zakładach charakteryzujących się występowaniem dużych ilości niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych (ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania przepisów bhp dotyczących stanowisk pracy, na których mogą wystąpić atmosfery wybuchowe);
- objęcia stałym nadzorem *zakładów niesewerskich* - magazynujących, stosujących lub wytwarzających duże ilości niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych;
- rozwijania różnorodnych form oddziaływania prewencyjnego, w tym dot. systemowego zarządzania bezpieczeństwem.

**Załącznik nr 31**

## **14. Kontrola stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na stacjach autogazu i w rozlewniach gazu płynnego**

### **A. STACJE AUTOGAZU**

W 2005 r. skontrolowano kolejną grupę stacji paliw (810), z których wszystkie prowadziły dystrybucję autogazu (łącznie w latach 2004–2005 kontrolom poddano 1 305 stacji paliw płynnych, w tym 1 199 stacji sprzedających autogaz).

Wyniki kontroli wskazują na **nieprzestrzeganie - w znacznej części stacji - obowiązujących przepisów bhp**. Ujawniono przypadki świadczące o bagatelizowaniu, a niejednokrotnie lekceważeniu, spraw bezpieczeństwa.

Mimo że większość skontrolowanych stacji paliw funkcjonowała od dłuższego czasu, to aż w 120 przypadkach pracodawcy nie dysponowali stosownym pozwoleniem na ich użytkowanie. Ponadto nie zawiadomili Państwowej Inspekcji Pracy o prowadzonej działalności (nieprawidłowość ujawniono w co szóstej skontrolowanej stacji). W 47 stacjach paliw eksploatowano urządzenia poddodorowe (m.in. zbiorniki ciśnieniowe LPG) bez stosownej decyzji Urzędu Dozoru Technicznego. Stan ten budzić musi zrozumiałą niepokój, tym większy że równocześnie ujawniono:

- 846 przypadków dopuszczenia do pracy pracowników bez szkolenia w zakresie bhp (w co czwartej stacji paliw);
- wykonywanie czynności napełniania autogazem zbiorników samochodowych przez osoby nieposiadające zaświadczeń kwalifikacyjnych Transportowego Dozoru Technicznego, które uprawniają do obsługi zbiorników stałych z zespołami napędowymi (nieprawidłowość dotyczyła 427 osób w 22% skontrolowanych stacji);
- brak badań lekarskich (wstępnych i okresowych) u 431 pracowników;
- nieprzydzielenie pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej (w co piątej skontrolowanej stacji paliw);
- nieprzestrzeganie przepisów dotyczących wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze (w 37% stacji).

W co drugiej stacji nie przeprowadzono oceny ryzyka zawodowego oraz nie poinformowano pracowników o zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą. W pozostałych stacjach ocena ryzyka zawodowego nie podlegała weryfikacji i nie stanowiła instrumentu wymuszającego stałą poprawę warunków bezpieczeństwa.

Kontrole ujawniły także liczne przypadki nieprzestrzegania przepisów bhp dot. stanowisk i procesów pracy. I tak m.in.:

- ✓ w 299 stacjach autogazu (37% skontrolowanych) nieprawidłowo wyznaczono (oznakowano) strefy zagrożone wybuchem;

- ✓ w ponad jednej trzeciej stacji występowały nieprawidłowości w zakresie oznakowania instalacji gazu płynnego (tj. oznakowania identyfikacyjnego, informacyjnego oraz znakami bezpieczeństwa);
- ✓ w 29% stacji nie opracowano lub nie udostępniono pracownikom do stałego korzystania instrukcji bhp dotyczących prowadzonych procesów, a w co czwartej – nie zapewniono instrukcji postępowania awaryjnego;
- ✓ ponad połowa odmierzaczy autogazu nie posiadała umieszczonej na nich, wymaganej przepisami, informacji „Stacja nie napełnia butli gazem płynnym” (proceder napełniania butli gazem płynnym na stacjach paliw jest prawnie zakazany, ponieważ stwarzać może poważne zagrożenia dla użytkowników butli; mimo to inspektorzy pracy ujawniali takie przypadki).

W co dziesiątej skontrolowanej stacji autogazu stwierdzono nieprawidłowości dotyczące zaworów samoodcinających (tzw. słabego złącza), stanowiących podstawowe zabezpieczenie dystrybutora przed awaryjnym wyciekami gazu. **Zagrożenie dla ludzi i mienia stwarzały szczególnie stacje, w których:**

- ✓ eksploatowano niesprawne zawory samoodcinające;
- ✓ część odmierzaczy gazu płynnego nie posiadała ww. zaworów;
- ✓ odmierzacze gazu wyposażono tylko w jedno słabe złącze (na przewodzie elastycznym łączącym odmierzacz z tankującym pojazdem), przy jednoczesnym braku zaworu samoodcinającego na przyłączy dystrybutora do przewodów instalacji gazowej;
- ✓ brak było właściwego zabezpieczenia odmierzaczy gazu przed najechaniem na nie przez samochody podjeżdżające do dystrybutora celem pobrania paliwa.

Bezpośrednie **zagrożenie życia lub zdrowia pracowników** stwarzały również nieprawidłowości dotyczące **eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych**, w tym przede wszystkim:

- ✓ w strefach zagrożonych wybuchem (w 51 stacjach autogazu) - eksploatację urządzeń w wykonaniu zwykłym (a nie w wykonaniu przeciwwybuchowym);
- ✓ niespełnienie wymagań ochrony antyelektrostatycznej w przestrzeniach zewnętrznych zagrożonych pożarem i wybuchem (w co szóstej stacji);
- ✓ niepotwierdzenie badaniami skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przed dotykiem bezpośrednim i pośrednim (w co piątej stacji);
- ✓ niezapewnienie ochrony odgromowej obiektów (w co dziewiątej skontrolowanej stacji).

Inspektorzy stwierdzili ponadto, że w co szóstej stacji prowadzącej, poza dystrybucją autogazu, również sprzedaż gazu płynnego propan-butan w butlach - nie spełniono wymagań bezpieczeństwa w zakresie ich składowania (niewłaściwie umiejscowiono na otwartej przestrzeni kontenery z butlami, magazynowano butle z gazem płynnym w nieprzystosowanych do tego celu pomieszczeniach, nie zabezpieczono zaworów i króćców butli przed mechanicznymi uszkodzeniami).

**Porównanie wyników kontroli z 2004 i 2005 roku** wskazuje na brak wyraźnej poprawy respektowania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w stacjach paliw zajmujących się dystrybucją autogazu. W niektórych obszarach (m.in. dotyczących ryzyka zawodowego, zagrożenia wybuchem, dodatkowych kwalifikacji, środków ochrony indywidualnej, zabezpieczenia zaworów i króćców składowanych butli z LPG) widoczne jest nawet pogorszenie i tak już negatywnego stanu. Świadczy to o braku ugruntowanej świadomości, iż błędy ludzkie (przejawiające się w marginalnym traktowaniu obowiązków formalnych, bezpośrednio niezwiązanych z bezpieczeństwem technicznym, ograniczaniu wydatków na szkolenia i właściwą ocenę ryzyka zawodowego itd.), w sposób nie mniejszy niż uszkodzenia maszyn, prowadzić mogą do poważnych zagrożeń bezpieczeństwa, a tym samym do ryzyka powstania ogromnych strat. Jakkolwiek można przytoczyć przykłady stacji, w których pracodawcy stworzyli pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, to generalnie stan bezpieczeństwa na stacjach autogazu należy uznać za wysoce niezadowalający.

**Przyczyny** nieprawidłowości pracodawcy tłumaczą złożonością prawa i często wprowadzanymi do niego zmianami, utrudniającymi właściwą interpretację uregulowań prawnych. Właściciele niewielkich stacji paliw wskazują też na słabą kondycję finansową i wysokie koszty pracy. Natomiast w ocenie inspektorów, ujawnione nieprawidłowości wynikają zwłaszcza z:

- nieznaności przez pracodawców przepisów oraz zasad bhp (553 nie odbyło stosownego szkolenia dla pracodawców; 165 - szkolenia niezbędne do wykonywania zadań służby bhp), albo też – bagatelizowania zagrożeń (stosowanie niewłaściwych urządzeń elektroenergetycznych w strefach zagrożonych wybuchem, niewyposażenie pracowników w antyelektrostatyczną odzież ochronną, a także rękawice chroniące dłonie przed odmrożeniem, brak skutecznego zabezpieczenia instalacji gazowych przed mechanicznym uszkodzeniem przez tankujące pojazdy, niewłaściwe składowanie butli z gazem, i in.);

- braku dostatecznej wiedzy technicznej; często działalność tę podejmują przedsiębiorcy nieposiadający żadnego doświadczenia w branży ani doświadczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej);
- tolerowania przez rzeczoznawców ds. bhp i ppoż. wadliwych rozwiązań projektowych (m.in. niezachowanie wymaganych odległości na stacjach paliw, brak właściwego zabezpieczenia odmierzaczy autogazu itd.);
- dążenia pracodawców do jak najszybszego odzyskania zainwestowanych pieniędzy - poszukiwanie „oszczędności” ma miejsce już na etapie inwestycji i skutkuje prowizorycznymi rozwiązaniami zastępczymi, rezygnacją z niektórych zabezpieczeń, np. zaworów samoodcinających, brakiem zadaszenia nad stanowiskiem tankowania pojazdów i odmierzaczem gazu, przystąpieniem do użytkowania stacji przed całkowitym zakończeniem robót i uzyskaniem pozwolenia na jej użytkowanie (uruchamianie stacji bez uzyskania stosownej decyzji administracji terenowej oraz bez decyzji UDT na eksploatację zbiorników i innych urządzeń podlegających dozorowi technicznemu, a także bez powiadomienia organów PIP).

Ujawnione nieprawidłowości, ich skala i rodzaj, przemawiają za koniecznością kontynuowania w 2006 r. przez Państwową Inspekcję Pracy (i inne właściwe organy) kontroli stacji paliw, szczególnie stacji prowadzących dystrybucję autogazu, zlokalizowanych w niewielkich miastach i na wsiach. Należy także poddać ponownym kontrolom - część stacji paliw skontrolowanych w latach ubiegłych, głównie tych, w których stwierdzono najwięcej naruszeń przepisów bhp.

Za kontynuowaniem kontroli przemawia także znaczny wzrost liczby stacji autogazu, powodujący „nasylenie” nimi rynku, a więc - zmniejszenie ich rentowności, co może skutkować ograniczaniem przez przedsiębiorców nakładów na bezpieczeństwo pracy, zwłaszcza w przypadku małych stacji, których właściciele nie posiadają odpowiednich środków finansowych.

W ramach działań prewencyjnych przygotowane zostaną materiały doradczo-informacyjne, poświęcone problematyce bezpieczeństwa i higieny pracy na stacjach prowadzących dystrybucję autogazu.

**Załącznik nr 32**

## **B. ROZLEWNIENIE GAZU PŁYNNEGO**

W 2005 r. przeprowadzono kontrole porównawcze bezpieczeństwa i higieny pracy w 51 rozlewniach gazu płynnego zaliczonych do tzw. *zakładów sevesowskich* oraz w 38 rozlewniach niespełniających kryteriów *zakładu sevesowskiego* (posiadających mniej niż 50 ton gazu), ponieważ skutki awarii w obu grupach zakładów mogą być porównywalne.

Podczas kontroli szczególną uwagę zwrócono na najpoważniejsze zagrożenia występujące w rozlewniach gazu płynnego, tj. zagrożenia wybuchem i pożarem. Stwierdzono, że w 22 rozlewniach gazu płynnego (w co piątej *sewesowskiej* i w co trzeciej *niesevesowskiej*) brak było **wentylacji** mechanicznej o wymaganej wydajności, czynnej w czasie pracy urządzeń napełniających. W części rozlewni nie zapewniono również wymaganej przepisami mechanicznej wentylacji awaryjnej (problem dotyczył 6 rozlewni *sewesowskich* i 9 *niesevesowskich*). Ponadto w co czwartej *sewesowskiej* i w 40% *niesevesowskich* rozlewni nie zablokowano wentylacji mechanicznej pomieszczeń, w których napełniane są butle - z urządzeniami rozlewczymi i transportowymi butli. Należy podkreślić, że niespełniająca wymogów przepisów wentylacja pomieszczeń i stanowisk pracy, na których mogą wystąpić atmosfery wybuchowe, stanowi realne zagrożenie bezpieczeństwa, podobnie jak brak stałej instalacji do wykrywania niebezpiecznego stężenia gazu w powietrzu, zablokowanej z wentylacją awaryjną (tę nieprawidłowość stwierdzono w co siódmej *sewesowskiej* i w co piątej *niesevesowskiej* rozlewni gazu płynnego). Niepokój musi także budzić niespełnienie przez 18 rozlewni (w tym - 10 *sewesowskich*) wymagań dotyczących **ochrony antyelektrostatycznej** w przestrzeniach zewnętrznych zagrożonych pożarem i wybuchem.

Inspektorzy stwierdzili również - niedopuszczalne z punktu widzenia bezpieczeństwa - praktyki opróżniania butli i upuszczania z nich gazu bez użycia urządzeń do jego odsysania (w 9 rozlewniach, w tym nawet w 3 *sewesowskich*) oraz składowania butli z gazem płynnym razem z butlami nominalnie pustymi (zawierającymi tylko fazę gazową) - w magazynach 6 rozlewni *sewesowskich* i 3 *niesevesowskich* (w każdym magazynie znajdowało się powyżej 1 350 kg LPG).

Poważne zagrożenie stwarzały ponadto nieprawidłowości związane z **transportem wewnątrzzakładowym**, w tym szczególnie - dopuszczenie do ruchu po terenie rozlewni pojazdów z silnikami iskrowymi bez zabezpieczenia przeciwybuchowego (dot. 18 rozlewni, w tym 7 *sewesowskich*).

Podkreślić należy dużą skalę nieprawidłowości w zakresie **oceny ryzyka zawodowego**, m.in. nieuwzględnianie w tej ocenie zagrożenia wybuchem i pożarem (w co trzeciej rozlewni

*niesewesowskiej* i w co czwartej *sewesowskiej*) oraz brak okresowych ocen ryzyka na stanowiskach pracy, na których mogą wystąpić atmosfery wybuchowe (nieprawidłowość dotyczyła 59 stanowisk w rozlewniach *sewesowskich* i 27 stanowisk – w *niesewesowskich*).

Wśród nieprawidłowości o charakterze formalnoprawnym, z obszaru tzw. *bezpieczeństwa biernego*, muszą zwłaszcza niepokoić:

- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych oraz nieopracowanie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy ich wykonywaniu (w co trzeciej *sewesowskiej* i w co drugiej *niesewesowskiej* rozlewni gazu płynnego);
- brak wymaganego oznakowania instalacji gazu płynnego, tj. oznakowania identyfikacyjnego, informacyjnego oraz znakami i barwami bezpieczeństwa (w co trzeciej *sewesowskiej* i w 45% *niesewesowskich* rozlewni gazu);
- nieprzestrzeganie zakazu napełniania gazem płynnym butli (o pojemności powyżej 5 kg) bez pisemnej zgody przedsiębiorcy odpowiedzialnego za jej stan techniczny (w 12 rozlewniach *sewesowskich* i 13 *niesewesowskich*);
- nakładanie na butle z gazem płynnym - trwale oznakowanych w sposób wskazujący przedsiębiorcę odpowiedzialnego za ich stan techniczny - koszulek foliowych, banderol lub etykiet identyfikacyjnych z nazwą lub logo rozlewni, w której ostatnio ją napełniono (w 7 *niesewesowskich* i 3 *sewesowskich* rozlewniach gazu płynnego);
- brak szczegółowych instrukcji uwzględniających zagadnienia bhp dla poszczególnych etapów procesu technologicznego lub nieudostępnienie tych instrukcji pracownikom (w 10 *niesewesowskich* i 7 *sewesowskich* rozlewniach gazu);
- nieudostępnienie pracownikom instrukcji określających sposoby postępowania w razie awarii instalacji lub brak ww. instrukcji (w 5 *sewesowskich* i 10 *niesewesowskich* rozlewniach gazu);
- niewyznaczenie i nieoznakowanie stref zagrożenia wybuchem (w 5 *sewesowskich* i 9 *niesewesowskich* rozlewniach gazu).

Nieprawidłowości występowały również w innych kontrolowanych obszarach. Dotyczyły m.in. zatrudniania w rozlewniach gazu płynnego pracowników bez wymaganych **szkoleń** w zakresie bhp (brak szkolenia wstępnego i okresowego stwierdzono u 81 pracowników), dodatkowych **uprawnień kwalifikacyjnych** niezbędnych do wykonywania prac związanych z napełnianiem, przechowywaniem i rozprowadzaniem LPG oraz konserwacją urządzeń i instalacji (32 osoby), **badania lekarskich** (55 osób).

Wyniki kontroli wskazują na znaczne zróżnicowanie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w poszczególnych rozlewniach gazu płynnego. Generalnie skala nieprawidłowości jest zdecydowanie większa w rozlewniach niebędących zakładami o dużym lub zwiększonym ryzyku awarii. Lepszy stan bezpieczeństwa pracy w rozlewniach *sewesowskich* jest przede wszystkim wynikiem pozytywnego wpływu wdrożonych w tych zakładach regulacji prawnych, będących implementacją do polskiego prawodawstwa przepisów Unii Europejskiej (głównie Dyrektywy Seveso II). Na tę grupę pracodawców prawo nałożyło dodatkowe obowiązki, wymuszające stosowanie procedur i instrumentów pozwalających skutecznie eliminować lub maksymalnie ograniczać ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, a w razie jej zaistnienia - minimalizować skutki.

Nie zawsze jednak, jak wynika z kontroli, mechanizm ten jest przez pracodawców odpowiednio wykorzystywany. Szczególnie niepokoi, iż w niektórych rozlewniach gazu płynnego, spełniających kryteria zakładu *sewesowskiego*, kontrolujący ujawnili uchybienia mogące skutkować poważną awarią przemysłową i zagrożeniem życia lub zdrowia zatrudnionych tam pracowników oraz osób postronnych. Zdumiewać zwłaszcza musi większy odsetek nieprawidłowości dotyczących maszyn i urządzeń technicznych, a także transportu i składowania, stwierdzony w zakładach *sewesowskich*. Inspektorzy pracy ujawnili ponadto przypadki niespełnienia warunków technicznych dla rozlewni gazu mających wpływ na bezpieczeństwo pracowników obsługi, co podważa poprawność decyzji organów nadzoru budowlanego wydających zezwolenia na ich użytkowanie, a także decyzji Urzędu Regulacji Energetyki – wydającego koncesje na prowadzenie tej działalności. Informacje w tych sprawach skierowano do właściwych organów.

Należy podkreślić, że w rozlewniach gazu płynnego, poddanych wcześniej szczegółowym, specjalistycznym kontrolom Państwowej Inspekcji Pracy, stwierdzono mniej nieprawidłowości (stan bezpieczeństwa i higieny pracy jest w tych rozlewniach lepszy niż w pozostałych). Natomiast porównanie wyników kontroli w rozlewniach gazu płynnego i w stacjach paliw płynnych prowadzących dystrybucję autogazu jednoznacznie wskazuje, że w stacjach paliw stan bezpieczeństwa pracy jest znacznie gorszy.

Wśród **przyczyn** nieprawidłowości stwierdzonych w rozlewniach pracodawcy najczęściej wymieniają: zbyt wysokie koszty przygotowania dokumentacji (procedur, instrukcji, planów

postępowania na wypadek awarii, oceny ryzyka zawodowego, dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem itd.); brak środków finansowych na spełnienie wymogów prawa, szczególnie w zakresie wyposażenia i konserwacji specjalistycznej aparatury i układów sterowniczych.

Inspektorzy pracy wskazują zwłaszcza na takie przyczyny, jak:

- ✓ niewystarczająca znajomość - przez pracodawców i pracowników - przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także trudności w interpretacji aktów prawnych wydanych na podstawie Kodeksu pracy a dotyczących bhp przy magazynowaniu, napełnianiu i rozprowadzaniu gazu płynnego, w tym również wymagań bezpieczeństwa dla rozlewni LPG o różnej wydajności dobowej - z powodu braku ich ścisłego skorelowania z warunkami technicznymi określonymi na podstawie Prawa budowlanego; w praktyce różnie odczytywana jest także treść zapisów dotyczących oznakowania i własności prawnej butli gazowych przekazywanych do obrotu handlowego;
- ✓ nienależyte wywiązywanie się pracodawców z podstawowych obowiązków - usunięcie wielu ujawnionych nieprawidłowości nie wymagało dużych nakładów finansowych, o czym świadczy fakt wykonania wielu decyzji już podczas trwania kontroli bądź bezpośrednio po jej zakończeniu;
- ✓ czysto formalistyczne podejście pracodawców do obowiązków w zakresie sporządzania dokumentacji i instrukcji oraz określania procedur postępowania (co dowodzi braku świadomości, jak istotne znaczenie mają takie działania dla poprawy organizacji i bezpieczeństwa pracy).

Ustalenia inspektorów pracy wskazują na konieczność:

- przeprowadzenia kontroli (oraz rekontroli) w kolejnych grupach rozlewni gazu płynnego propan-butan, ze szczególnym zwróceniem uwagi na przestrzeganie przepisów dotyczących minimalnych wymagań bhp na stanowiskach pracy, na których mogą wystąpić atmosfery wybuchowe;
- promowania wśród pracodawców i pracowników rozlewni gazu płynnego - przy aktywnym udziale organizacji pracodawców tej branży – problematyki bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz korzyści płynących z podwyższania standardów bezpieczeństwa.

Inne organa nadzoru i kontroli (w tym organ koncesyjny) oraz związki pracodawców działających w branży gazu płynnego, będą na bieżąco informowane przez PIP o wynikach podejmowanych działań

Niezbędne jest rygorystyczne egzekwowanie - przez wszystkie właściwe organy - przestrzegania prawa w rozlewniach gazu płynnego, a w przypadkach rażącego naruszania przepisów bezpieczeństwa i warunków technicznych - cofanie udzielonej koncesji. Dotyczy to w równym stopniu rozlewni będących zakładami o zwiększonym lub dużym ryzyku awarii, jak i pozostałych.

**Załącznik nr 33**

## **15. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy wytwarzaniu, stosowaniu i badaniu materiałów wybuchowych do użytku cywilnego**

Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w jednostkach naukowo - badawczych prowadzących działalność w zakresie wytwarzania, stosowania i badania materiałów wybuchowych do użytku cywilnego przeprowadzono na wniosek Ministra Gospodarki i Pracy. Skontrolowano 13 jednostek; zatrudniających łącznie 10,5 tys. pracowników, w tym 4,5 tys. kobiet. Z powyższej liczby zatrudnionych, 58 osób (w tym 14 kobiet) pracowało w bezpośrednim kontakcie z materiałami wybuchowymi. W 8 z nich stwierdzono prowadzenie prac z materiałami wybuchowymi do użytku cywilnego.

W większości kontrolowanych jednostek stwierdzono **naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy**. Nieprawidłowości dotyczyły głównie magazynowania materiałów wybuchowych (3/4 zakładów), przy czym w dwóch przypadkach magazynowano materiały kruszące razem z inicjującymi, a na jednej z uczelni materiały wybuchowe przechowywano w szafie na ogólnie dostępnym korytarzu. W ocenie inspektorów, do powstawania nieprawidłowości związanych z magazynowaniem materiałów wybuchowych przyczynia się często sytuacja finansowa uczelni i ograniczone możliwości lokalowe.

Wśród nieprawidłowości związanych z eksploatacją urządzeń i instalacji elektrycznych dominował brak pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej lub nieterminowe przeprowadzanie tych pomiarów.

W kontrolowanych zakładach stwierdzono ponadto niewypełnienie obowiązków dot: opracowania stosownych instrukcji bhp, uzyskania pozwoleń - wydawanych przez wojewodów - na

nabywanie i używanie materiałów wybuchowych do użytku cywilnego, przeprowadzenia wymaganych dotychczasowych badań lekarskich pracowników, czy szkoleń specjalistycznych w związku z dostępem do materiałów wybuchowych.

Ponadto stwierdzono nieprawidłowości polegające na braku pomiarów natężenia oświetlenia elektrycznego na stanowiskach pracy, a w zakresie obiektów – na niewyznaczeniu stosownych kategorii zagrożenia wybuchem, czy nieopracowaniu kart kwalifikacyjnych obiektów.

W przypadku jednego zakładu stwierdzono prowadzenie prac badawczych nad materiałami wybuchowymi w pomieszczeniu, w którym ulokowano podręczny magazyn ww. materiałów.

Z dokonanej oceny wynika, że jako przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości - oprócz wspomnianych już trudności finansowych - należy wskazać:

- trudności w interpretacji przepisów - w przypadku prowadzenia badań nad materiałami wybuchowymi wcześniej syntetyzowanymi (niektóre jednostki wytwarzają materiały wybuchowe, po czym prowadzą badania nad ich charakterystykami wybuchowymi);
- brak przepisów regulujących kwestie wytwarzania czy używania materiałów wybuchowych „w skali mikro”. Istniejące przepisy stawiają jednakowe wymagania w stosunku do zakładów produkujących i stosujących materiały wybuchowe, jak i jednostek, które syntezują i stosują materiały wybuchowe w niewielkich ilościach w celu prowadzenia badań;
- stereotypy zachowań pracowników wyższych uczelni, przejawiające się m.in. w marginalizowaniu przepisów bhp i ustalaniu własnych kanonów postępowania w omawianym obszarze.

Inspektorzy zwracają również uwagę, że niektórzy skontrolowani pracodawcy wyrażali wątpliwości co do konieczności stosowania przepisów prawa pracy w jednostkach naukowo - badawczych, szczególnie sektora wojskowego czy górniczego.

Należy podkreślić, że częste zmiany przepisów regulujących tę tematykę nie wpływają korzystnie na stosowanie prawa przez pracodawców. Ostatnio wydany, istotny w tym zakresie akt wykonawczy do Kodeksu pracy - *rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych w tym wyrobów pirotechnicznych* wszedł w życie 3 października 2003 r. Wcześniejsze akty z tego zakresu publikowano w 2001 i 2002 roku. W dalszym ciągu brak aktów wykonawczych do ustawy o materiałach wybuchowych do użytku cywilnego, szczególnie regulujących kwestie związane ze stosowaniem materiałów wybuchowych, czy postępowaniem z próbkami przebadanych materiałów.

Brak stosownych instrukcji, czy nieprzeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego, to często wynik bagatelizowania zagrożeń, jakie mogą wystąpić podczas pracy. Identyfikacja zagrożeń jest zadaniem szczególnie trudnym w przypadku prowadzenia eksperymentów naukowych, jednak stanowi niezbędny element bezpieczeństwa.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na konieczność:

- rozwijania działań informacyjno-doradczych oraz prowadzenia w omawianym obszarze systematycznych kontroli zarówno przez PIP, jak i inne upoważnione organy (w najbliższych latach przewiduje się zwiększenie ilości prac z różnego rodzaju materiałami wybuchowymi do użytku cywilnego, sprowadzanymi na rynki europejskie z Azji, a szczególnie z Chińskiej Republiki Ludowej);
- rozszerzenia zakresu prowadzonych w jednostkach naukowo - badawczych kontroli na inne wydziały np. chemiczne, ze względu na coraz częstsze prowadzenie prac badawczych związanych z syntetyzowaniem materiałów wybuchowych;
- nawiązania roboczych kontaktów z wojewodami (informacje o wydawanych przez wojewodów pozwoleń na nabywanie i używanie materiałów wybuchowych do użytku cywilnego, ułatwiłyby inspekcji planowanie kontroli w tym obszarze).

**Załącznik nr 34**

#### **16. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania z obiektów budowlanych i przemysłowych - wyrobów zawierających azbest**

Kontrolami objęto 74 przedsiębiorstwa, zatrudniające ogółem około 4 tys. osób, z których 454 wykonywały prace związane z bezpośrednim narażeniem na azbest. Wśród kontrolowanych były przedsiębiorstwa usuwające azbest z budynków mieszkalnych, gospodarczych, obiektów przemysłowych, szkół, hoteli, wodociągów, sieci ciepłowniczych i innych.

Przy realizacji zadań inspektorzy PIP współpracowali z terenowymi organami nadzoru budowlanego, z inspektoratami ochrony środowiska, jak również z inspekcją sanitarno-epidemiologiczną. We wszystkich okręgowych inspektoratach pracy prowadzono działalność prewencyjno-informacyjną, udzielano porad zarówno technicznych jak i prawnych, rozpowszechniano materiały dot. zagrożeń związanych z azbestem. Organizowane były robocze narady z przedstawicielami Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Inspekcji Ochrony Środowiska, nadzoru budowlanego, wojewódzkich ośrodków medycyny pracy, jak również z przedstawicielami organów administracji państwowej.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2005 r. **wskazują na znaczne zmniejszenie stopnia nieprawidłowości** - w porównaniu z danymi z lat poprzednich (w 2004 r. oceniono przestrzeganie przepisów bhp na składowiskach odpadów azbestowych). Poprawę stwierdzono we wszystkich kontrolowanych obszarach. Podkreślić również należy, że większość stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła przedsiębiorstw, które w 2005 r. rozpoczęły działalność w zakresie usuwania odpadów azbestowych.

Mimo uzyskanej poprawy nadal niepokoi wysoki odsetek nieprawidłowości polegających na nierejestrowaniu pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych (44% przedsiębiorstw), jak również na niedokonywaniu oceny ryzyka zawodowego (26%).

Najczęstsze **przyczyny** nieprawidłowości - według pracodawców - to skomplikowane i długotrwałe procedury formalne związane z przystąpieniem do usuwania wyrobów zawierających azbest, brak przejrzystego systemu prawnego dotyczącego postępowania z azbestem, brak terenowych punktów konsultacyjnych w zakresie azbestu, wysokie koszty transportu odpadów azbestowych. W ocenie inspektorów pracy przyczyny naruszeń przepisów wynikają z niskiego poziomu szkoleń (zarówno pracodawców, jak i pracowników), nieznajomości obowiązujących przepisów, niskiej świadomości skutków zdrowotnych narażenia na azbestowe włókna respirabilne, niesprecyzowania kompetencji i sposobów współpracy między organami nadzorującymi tę sferę działalności, nieokreślenia instytucji odpowiedzialnej za wdrażanie ustawy o zakazie stosowania azbestu, a także „oszczędzania” przez pracodawców na wydatkach związanych z bezpieczeństwem pracy wykonywanej w narażeniu na azbest.

Z ustaleń inspektorów wynika, że wymieniony w *rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 2.04.2004 r. w sprawie sposobów i warunków bezpiecznego użytkowania i usuwania wyrobów zawierających azbest (§6.2.)* obowiązek zgłaszania prac polegających na zabezpieczaniu lub usuwaniu wyrobów zawierających azbest - właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy, nie jest realizowany z odpowiednim wyprzedzeniem, co często uniemożliwia przeprowadzenie kontroli. Taki stan rzeczy uzasadnia wprowadzenie w przepisach zmian polegających na zobowiązaniu wykonawcy ww. prac - do zgłoszenia ich okręgowemu inspektorowi pracy nie później niż 14 dni przed ich rozpoczęciem.

Z uwagi na wysokie koszty transportu odpadów zawierających azbest na legalne składowiska - uzasadnione wydaje się stworzenie sieci tymczasowych punktów zbiorczych dla takich odpadów, dzięki czemu można byłoby uniknąć „dzikich” składowisk.

Natomiast biorąc pod uwagę ciągle niski stan wiedzy o zagrożeniach związanych z azbestem (a także wnioski zgłaszane przez kontrolowanych pracodawców), celowe wydaje się stworzenie terenowych punktów konsultacyjnych w zakresie ww. problematyki. Takie rozwiązanie poprawiłoby skuteczność wdrażania ustawy o zakazie stosowania azbestu.

**Załącznik nr 35**

## **17. Bezpieczeństwo i higiena pracy w oczyszczalniach ścieków**

Kontrolami objęto 91 zakładów, stosujących głównie technologię opartą na mechaniczno-biologicznym oczyszczaniu ścieków (w skład części mechanicznej wchodziły m.in. kraty, piaskowniki, osadniki wtórne, zagęszczacze; natomiast w układzie biologicznym wykorzystywano procesy nityfikacji, denityfikacji i defosfatacji ścieków w reaktorach biologicznych. W skład ciągów technologicznych wchodziły również punkty zlewnie, przepompownie, poletka osadowe. Dodatkowo stosowano metody chemiczne, m.in. strącanie fosforu za pomocą siarczanu żelazowego).

Przeprowadzone kontrole wykazały, że poważnym problemem jest nieprzebranie przez pracodawców tej branży - przepisów dotyczących **oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego**. W co 4 kontrolowanym zakładzie nie dokonano oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, natomiast w 62% zakładów (spośród tych które dokonały takiej oceny) stwierdzono błędy

merytoryczne: ocena ryzyka nie uwzględniała wszystkich zagrożeń występujących na danym stanowisku, m.in. czynników szkodliwych (biologicznych i chemicznych).

Niezidentyfikowanie zagrożeń związanych z występowaniem czynników biologicznych w praktyce powoduje zwiększenie narażenia zdrowia pracowników. Tymczasem stwierdzono, że co 5 pracodawca w ogóle nie zapewnił oddzielnych **pomieszczeń higienicznosanitarnych** dla pracowników stykających się bezpośrednio ze ściekami. Ponadto często - pomimo zapewnienia szatni przepustowych - tolerowano fakt przechowywania przez pracowników, w jednej szafce ubraniowej, zarówno ubrania wierzchniego, jak i ubrania roboczego (bezpośredni kontakt odzieży czystej z odzieżą skażoną biologicznie).

Nieznajomość zagrożeń chemicznych przełożyła się na nieprawidłowości w zakresie wyposażenia w **przyrządy kontrolno-pomiarowe i sygnalizacyjne**, służące do ostrzegania przed substancjami szkodliwymi i niebezpiecznymi (np. metan, siarkowodór); w 37% kontrolowanych zakładów stwierdzono brak takich przyrządów lub ich niesprawność.

Powszechnym zjawiskiem jest lekceważenie zagadnień związanych ze **sprzętem ratunkowym**. W 43% zakładów w ogóle nie zapewniono - odpowiedniego do występujących zagrożeń - sprzętu ratunkowego, a w 74% zakładów nie prowadzono w tym zakresie regularnych przeglądów, a także brak było dzienników takich przeglądów. O bagatelizowaniu zagrożeń świadczy np. fakt, że zdecydowana większość kół ratunkowych nie posiadała rzutek, a w jednym przypadku inspektor stwierdził, iż koło ratunkowe umieszczone było w specjalnej stalowej skrzynce zamkniętej na kłódkę – bez możliwości swobodnego dostępu.

Ponadto stwierdzono wiele **zaniedbań organizacyjnych**, takich jak: brak tablic ostrzegających przed niebezpieczeństwem dla życia lub zdrowia, brak wymaganych instrukcji (uwzględniających w szczególności miejsca i obiekty w których występuje największe zagrożenie zatruciem, wybuchem, utonięciem lub urazami), brak wykazu stanowisk pracy wymagających obsługi dwuosobowej w dzień i w nocy, brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych. Likwidacja tych naruszeń nie wymaga nakładów finansowych, zależy jednak od znajomości przepisów bhp oraz prawidłowej organizacji pracy służb technicznych. Należy podkreślić, że prawie co trzeci kontrolowany pracodawca nie dopełnił kodeksowego obowiązku zapewnienia w zakładzie realizacji zadań służby bhp.

Niepokoją, ujawnione przez inspektorów pracy, przypadki rażących nieprawidłowości przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych. Przykładowo - w jednej ze Spółdzielni Kółek Rolniczych, podczas usuwania awarii zaworu zwrotnego po stronie tłocznej pompy ścieków surowych (zlokalizowanej na przepompowni ścieków, na głębokości ok. 3 m) wykonywano prace m.in. bez: zbadania czystości powietrza i zawartości tlenu w obiekcie przed zejściem pracownika do przepompowni; wyposażenia pracownika w hełm ochronny oraz urządzenie do wykrywania gazów niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia; ustawienia nad wejściem urządzenia umożliwiającego wydobyć pracownika w razie załabnięcia lub utraty przytomności; wyposażenia pracowników asekurujących w co najmniej dwa aparaty powietrzne oraz linki asekuracyjne.

Ujawnione przez inspektorów nieprawidłowości pracodawcy tłumaczą złą sytuacją finansową samorządów, które najczęściej dążą do obniżania kosztów działalności w zakresie oczyszczania ścieków. Konsekwencją jest brak środków finansowych na zapewnienie właściwych warunków pracy i zwiększenie obsady pracowniczej bezpośrednio odpowiedzialnej za wypełnianie wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednak w ocenie inspektorów pracy przyczyn należy upatrywać przede wszystkim w braku dostatecznej wiedzy na temat zagrożeń zawodowych (ich identyfikacji), a niejednokrotnie także w ich lekceważeniu (zarówno przez pracodawców, jak i pracowników), o czym świadczy rodzaj opisanych wyżej nieprawidłowości.

Dokonane ustalenia uzasadniają potrzebę systematycznych kontroli stanu bhp w zakładach zajmujących się oczyszczaniem ścieków komunalnych, z jednoczesnym wspieraniem tych działań akcjami prewencyjno-informacyjnymi, zwłaszcza w zakresie problematyki identyfikacji zagrożeń. Prowadzone też będą kontrole przestrzegania przepisów bhp dotyczących czynników biologicznych w gospodarce komunalnej.

**Załącznik nr 36**

## 18. Przestrzeganie przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych - zamknięte użycie GMO

W 2005 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała kontrole przestrzegania wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie o organizmach genetycznie zmodyfikowanych (GMO). Podobnie jak w roku poprzednim, do kontroli wytypowano pracodawców prowadzących działania w zakresie tzw. *zamkniętego użycia GMO*, na podstawie zgody wydanej przez Ministra Środowiska. Skontrolowano 9 zakładów - były to wyższe uczelnie i instytuty naukowo-badawcze.

Podobnie jak w roku 2004, istotnym problemem w kontrolowanych jednostkach było nieprzestrzeganie przepisów dotyczących **oceny ryzyka zawodowego**. W 5 zakładach nie przeprowadzono udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. Zdarzały się też przypadki nieuwzględniania w przeprowadzonej ocenie - zagrożeń wynikających z *zamkniętego użycia GMO*. Stan taki, w połączeniu z niewłaściwym przygotowaniem pracowników do pracy (naruszenia przepisów o szkoleniu w dziedzinie bhp stwierdzono w 6 zakładach) powoduje, że pracownicy nie posiadają dostatecznej wiedzy o zagrożeniach oraz o zasadach i sposobach bezpiecznego wykonywania powierzonych im prac.

Nadal stwierdzano przypadki niezapewnienia wymaganej ochrony przed zagrożeniami związanymi ze stosowaniem **niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych**. W 3 kontrolowanych zakładach niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne nie zostały oznakowane w sposób umożliwiający ich identyfikację oraz były przechowywane w ogólnodostępnych miejscach. Za szczególnie rażące należy uznać przechowywanie izobutanolu w butelkach po napojach spożywczych.

W 4 kontrolowanych zakładach nie kierowano pracowników na **okresowe badania lekarskie**, co było tym bardziej niepokojące, że dotyczyło osób pracujących w warunkach narażenia m.in. na działanie **czynników rakotwórczych i mutagennych** (np. akrylamidu, izotopów promieniotwórczych). W 3 kontrolowanych zakładach nie prowadzono ani rejestru prac ani rejestru osób zatrudnionych w kontakcie z substancjami, preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Jak podkreślają inspektorzy PIP, pracodawcy lub osoby odpowiedzialne za prowadzenie prac w zakresie *zamkniętego użycia GMO* wywodzą się z kręgów naukowych i posiadają szeroką wiedzę w tej dziedzinie; jednak skupiając się na prowadzeniu prac badawczych pomijają kwestie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Często nie znają lub lekceważą przepisy prawa pracy, w tym dotyczące oceny ryzyka zawodowego. Skutkuje to niewiedzą o występujących zagrożeniach. Opisany stan wymaga kontynuacji kontroli PIP w zakresie tzw. *zamkniętego użycia* organizmów genetycznie zmodyfikowanych.

*Załącznik nr 37*

## 19. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach prowadzących działalność budowlaną

Prowadzone w roku sprawozdawczym kontrole w budownictwie stanowiły realizację nie tylko *Programu działania PIP*, ale także - były częścią europejskiej kampanii poświęconej problematyce bezpieczeństwa pracy w tej branży gospodarki. Kontrole w ramach wspomnianej kampanii (realizowanej pod auspicjami unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy - SLIC) przeprowadzono w ciągu roku sprawozdawczego dwukrotnie (wiosną i jesienią), wspomagając je intensywnymi przedsięwzięciami prewencyjnymi (szczegółowe informacje w tym zakresie zawiera rozdział III *Sprawozdania*). Niezależnie od ww. działań, Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła w ciągu całego roku systematyczne kontrole robót budowlanych; kompleksową oceną stanu warunków pracy objęto łącznie (tj. również w ramach kampanii SLIC) ponad 2,7 tys. budów. Stwierdzone w czasie tych kontroli naruszenia przepisów bhp dotyczyły przede wszystkim:

- **pracy na wysokościach** (stanowiska pracy, dojścia oraz przejścia do nich nie były właściwie zabezpieczone - 58% budów);
- **prac ziemnych** (głównie - nieprawidłowe zabezpieczenie ścian wykopów - 46% budów; niezgodny z przepisami bhp sposób prowadzenia robót z użyciem sprzętu zmechanizowanego - 25% budów);
- korzystania z **urządzeń i instalacji elektroenergetycznych** oraz **maszyn i urządzeń technicznych**, a w szczególności:
  - ✓ braku zabezpieczenia przewodów zasilających przed uszkodzeniami mechanicznymi (50% budów),

- ✓ braku pomiarów skuteczności ochrony przed dotykiem pośrednim (23%) i dotykiem bezpośrednim (21%),
- ✓ braku świadectwa dopuszczenia do ruchu maszyn i urządzeń poddolorowych (10%),
- ✓ braku urządzeń zabezpieczających i ochronnych przy maszynach (14%),
- ✓ nieprawidłowym rozmieszczeniu i niezabezpieczeniu rozdzielnic budowlanych (17%);

Istotne zaniedbania stwierdzono także w zakresie **oceny ryzyka zawodowego** (brak oceny - 30% budów, nie poinformowanie pracowników o ryzyku - również na 30% budów). Wielu pracodawców nadal nie dostrzega znaczenia oceny ryzyka dla ukierunkowania działań pozwalających na zmniejszenie liczby wypadków.

**Mimo licznych nieprawidłowości, inspektorzy pracy podkreślają jednak zauważalny postęp technologiczny w budownictwie i towarzyszącą mu poprawę ogólnego poziomu przygotowania zawodowego osób pracujących w tej branży** (również poziomu wiedzy w zakresie bezpieczeństwa metod pracy). Wyniki przeprowadzonej przez PIP kampanii kontrolnej wskazują jednocześnie, że w zakładach większych, zatrudniających powyżej 50 pracowników i realizujących poważniejsze zadania inwestycyjne, stan bezpieczeństwa pracy jest zdecydowanie lepszy niż w małych, kilkuosobowych firmach. Zakłady duże chętniej też brały udział w części kampanii o charakterze prewencyjnym, uzyskując dobre rezultaty w zakresie poprawy warunków bhp na budowie.

Jako podstawowe **przyczyny** naruszeń prawa pracodawcy najczęściej wymieniają trudności ekonomiczne, niską rentowność przedsiębiorstw oraz pośpiech spowodowany krótkimi terminami realizacji inwestycji, narzucanymi przez inwestorów. Czynniki te nie mogą być jednak usprawiedliwieniem zwłaszcza w przypadku takich nieprawidłowości, jak np. niezabezpieczenie przewodów energetycznych (50% budów) czy niestosowanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej (43%). Usunięcie tych naruszeń nie pociąga za sobą nakładów finansowych (i z reguły odbywa się jeszcze w trakcie kontroli). Inspektorzy pracy, wśród przyczyn nieprawidłowości wskazują przede wszystkim nieznaną groźbę zagrożeń bądź ich lekceważenie, przejawiające się m.in. w tolerowaniu przez nadzór techniczny zachowań zwiększających ryzyko związane z wykonywaną pracą.

Obie strony zgodnie stwierdzają, że regulacje prawne dot. bezpieczeństwa pracy w budownictwie są w wielu przypadkach niespójne (problematyka ta jest różnie uregulowana przez różne, aktualnie obowiązujące akty prawne), zaś nieprecyzyjne sformułowania budzą wątpliwości interpretacyjne. Wiele problemów stwarza wykonawcom robót budowlanych i kierownikom budów realizacja obowiązku opracowywania instrukcji bezpiecznego wykonania robót oraz planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Inspektorzy podkreślają, że włączenie problematyki bezpieczeństwa pracy do prawa budowlanego (i nałożenie zadań kontrolnych w tym zakresie na organy nadzoru budowlanego) nie sprzyja efektywnej realizacji postanowień Dyrektywy Rady 92/97/EWG.

W następnych latach PIP kontynuować będzie działania kontrolno-nadzorcze na placach budów, ukierunkowane na te rodzaje robót, które są źródłem najpoważniejszych zagrożeń, tj. prace na wysokości (w tym z wykorzystaniem rusztowań) oraz roboty ziemne, a także prace remontowe i rozbiórkowe.

Przedmiotem kontroli będzie przede wszystkim stan bezpieczeństwa w zakładach małych, gdyż tam stwierdza się najwięcej nieprawidłowości. Szczególna uwaga zwrócona zostanie na kwestię oceny ryzyka zawodowego; celem kontroli, wspieranych równoległe prowadzoną akcją prewencyjną, jest doprowadzenie do sytuacji, w której ocena ryzyka przestanie być traktowana jako spełnienie formalnego wymogu, a stanie się narzędziem pozwalającym podjąć działania naprawcze i zminimalizować istniejące zagrożenia.

**Załącznik nr 38**

## **20. Energetyka zawodowa. Rekontrola dystrybucyjnych zakładów gazowniczych**

Nowo powstałe spółki i wchodzące w ich skład dystrybucyjne zakłady gazownicze zostały objęte rekontrolą, której celem było sprawdzenie, czy pracodawcy podjęli niezbędne działania warunkujące poprawę stanu przestrzegania prawa. Rekontrola ukierunkowana była na te obszary bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawnej ochrony pracy, gdzie w 2004 r. stwierdzono szczególnie dużo nieprawidłowości.

Wyniki rekontroli w obszarze **bezpieczeństwa i higieny pracy** wskazują na **całkowite wyeliminowanie nieprawidłowości** w dziedzinie szkoleń bhp i badań lekarskich pracowników; określenia podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych;

wykonywania prac niebezpiecznych, w tym przez wykonawców zewnętrznych; eksploatacji gazociągów.

Odnotowano również **znaczące zmniejszenie skali naruszeń prawa** zwłaszcza w takich obszarach jak:

- ✓ ocena warunków pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (spadek z 24% kontrolowanych zakładów w 2004 r. do 7% w 2005 r.),
- ✓ stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy (z 41% do 24%),
- ✓ stan pomieszczeń higienicznosanitarnych (z 34% do 24%),
- ✓ wymiana powietrza w pomieszczeniach pracy (z 20% do 10%),
- ✓ lokalizacja nieszczelności (z 24% do 7%),
- ✓ stan techniczny eksploatowanych urządzeń i instalacji elektroenergetycznych (z 37% do 17%),
- ✓ transport wewnątrzzakładowy (z 17% do 7%).

Na **niezmienionym poziomie** pozostają nieprawidłowości w zakresie:

- ✓ środków ochrony indywidualnej (24% w 2004 r. i 2005 r.),
- ✓ służby ratownictwa gazowego (13% w 2004 r. i 2005 r.).

Natomiast nadal istnieją takie obszary, w których nie tylko nie odnotowano żadnej poprawy, lecz nastąpił **wzrost** skali naruszeń. Dotyczy to przede wszystkim:

- ✓ oceny ryzyka zawodowego i informowania o nim pracowników (z 14% w 2004 r. do 20% w 2005 r.),
- ✓ przystosowania obiektów i pomieszczeń dla osób niepełnosprawnych (z 10% do 40%),
- ✓ wykonywania robót ziemnych (z 10% do 14%),
- ✓ eksploatacji stacji gazowych (z 10% do 17%).

Z zakresu **prawnej ochrony pracy** rekontrolą objęto w szczególności takie zagadnienia jak: treść regulaminów pracy, rzetelność prowadzenia akt osobowych, prawidłowość sporządzania umów o pracę i świadectw pracy, rzetelność prowadzenia ewidencji czasu pracy, przestrzeganie ograniczeń dot. zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, udzielanie urlopów wypoczynkowych. Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na **wyraźną poprawę we wszystkich ww. obszarach**. Ocenia się, że w znacznym stopniu jest to efektem stosowanej metodyki kontroli uwzględniającej aspekt informacyjno-doradczy (np. w trakcie poprzednich kontroli inspektorzy pracy udzielili wielu porad z zakresu prawnej ochrony pracy), zdyscyplinowania zakładowych służb, poprawy organizacji pracy. W większości zakładów działania podjęte przez inspektorów pracy okazały się wystarczająco skuteczne. I tak: nieprawidłowości dot. sporządzania umów o pracę i prowadzenia akt osobowych stwierdzano 3-krotnie rzadziej niż w roku poprzednim, nieprawidłowości dot. treści regulaminów pracy: 2-krotnie rzadziej. Poprawę odnotowano także w zakresie udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych (odsetek zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości zmniejszył się z 81% w 2004 r. do 69% w 2005 r.). Należy ponadto podkreślić znaczne obniżenie odsetka zakładów, w których stwierdzono zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym. W świetle ustaleń inspektorów, nadal jednak poważny problem stanowi zlecenie pracy w tej samej dobie pracowniczej (skutkujące tym, że jest to praca w godzinach nadliczbowych). W dalszym ciągu stwierdzane były przypadki zobowiązywania niektórych pracowników do pełnienia dyżurów (pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania zadań wynikających z umowy o pracę, z naruszeniem przepisów dot. minimalnego odpoczynku dobowego. Nie stwierdzono uchybień w zakresie rzetelności prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Mimo uzyskanych efektów, skala niektórych naruszeń prawa pracy jest nadal znaczna. Według pracodawców, **przyczyny** takiego stanu tkwią głównie w wysokich kosztach pracy i trudnej sytuacji finansowej ich firm. W ocenie inspektorów na zaistniałe nieprawidłowości wpływ miały takie czynniki jak:

- ✓ zmniejszenie zatrudnienia, skutkiem czego są problemy w zapewnieniu odpowiedniej obsady kadrowej, niezbędnej dla prowadzenia prac zgodnie z obowiązującymi przepisami;
- ✓ niedoceniające przez pracodawców znaczenia oceny ryzyka zawodowego, która wymusza usystematyzowane analizowanie zagadnień decydujących o bezpieczeństwie pracy i bezpieczeństwie pożarowym;
- ✓ brak w kontrolowanych zakładach szczegółowych unormowań dotyczących stosowania sprzętu i środków ochrony podczas przygotowywania i wykonywania prac zakwalifikowanych jako gazoniebezpieczne lub niebezpieczne;

a także, w niektórych przypadkach, wydłużone procedury działania spowodowane konsultowaniem z konserwatorem zabytków - zakresu remontów w eksploatowanych zabytkowych obiektach, w których usytuowane są pomieszczenia i stanowiska pracy.

Ustalenia inspektorów wskazują na potrzebę dalszego monitorowania stanu bezpieczeństwa i przestrzegania prawa pracy w dystrybucyjnych zakładach gazowniczych, w tym przeprowadzania kontroli sprawdzających realizację wydanych uprzednio decyzji i wniosków.

Z wynikami kontroli zapoznane zostało kierownictwo centrali Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa S.A. w Warszawie, celem zmobilizowania pracodawców do poprawy stanu przestrzegania przepisów prawa pracy także w jednostkach dotychczas nieobjętych kontrolami. Jednocześnie PIP zdynamizuje działania prewencyjne w nowo powstałych spółkach, mających rozproszoną strukturę oddziałów w terenie - ukierunkowane na wdrożenie systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy.

Istnieje też pilna potrzeba wydania rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa pracy związanego z przesyłem i dystrybucją gazu ziemnego, uwzględniającego problemy zgłoszone w wystąpieniu (z maja 2005 r.) Głównego Inspektora Pracy do Ministra Gospodarki i Pracy.

**Załącznik nr 39**

## **21. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy pozyskiwaniu drewna i innych pracach z zakresu gospodarki leśnej**

Spośród 194 zakładów usług leśnych (*zul*) objętych kontrolą w roku sprawozdawczym, ponad 1/4 - wbrew obowiązkowi określonymu w Kodeksie pracy - nie powiadomiła PIP o prowadzonej działalności. Kontrole ujawniły niezadowalający stan przestrzegania prawa.

Poważne zagrożenia stwarzało zwłaszcza niewłaściwe przygotowanie stanowisk pracy pilarzy (dot. 48 pracowników z 21 *zul*), a także zły stan sprzętu pomocniczego (kliny, obracaki, ściągacze linowe itp.) na stanowiskach prac zrębowych (wykonywanych przez 32 osoby z 20 *zul*). W trakcie kontroli ujawniono również istotne naruszenia zasad bhp podczas ścinki i obalania drzew (dot. 78 pracowników z 41 *zul*) oraz tzw. drzew trudnych – w 4 przypadkach. Stwierdzone nieprawidłowości to przede wszystkim przecinanie i niewłaściwe formowanie zawiasy, brak lub nieodpowiednie progi bezpieczeństwa, nieusuwanie przeszkadzających nabiegów korzeniowych, niestosowanie klinów. Na 6 powierzchniach roboczych prowadzono prace pozyskaniowe pomimo pozostawienia na nich zawieszonych drzew, na 7 kolejnych nie przestrzegano zasady prowadzenia prac przez co najmniej dwie osoby.

Kontrole wykazały – u co piątego pracodawcy - prowadzenie ścinki drzew z użyciem 46 nie w pełni sprawnych pilarek. W 6 przypadkach dopuszczono do eksploatacji mechaniczne urządzenia załadunków nieposiadające wymaganych decyzji organów UDT. Prawie co piąty pracodawca (spośród 90, u których zagadnienia kontrolowano) dopuścił do prowadzenia zrywki drewna z użyciem ciągnika w złym stanie technicznym, a 9 (spośród 96 pracodawców) nie zapewniło odpowiedniego sprzętu do zrywki.

Znacząca część pracodawców (58%) nie przeprowadziła udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, przy czym aż 115 pracodawców (61%) nie poinformowało zatrudnionych o ryzyku wiążącym się z wykonywaną pracą; w 40% zakładów nie udostępniono pracownikom instrukcji bhp.

Nadal poważne zaniedbania stwierdza się w zakresie szkoleń bhp, zarówno pracowników jak i pracodawców. Należy podkreślić, że spośród 83 pracodawców nieposiadających służby bhp ani nie zlecających zadań w tym zakresie osobom spoza zakładu, jedynie 10 odbyło szkolenie niezbędne do wykonywania takich zadań.

Uwagę zwracają liczne nieprawidłowości w wyposażeniu pracowników w odzież, obuwie robocze i środki ochrony indywidualnej: 29% pracodawców (55 ze 189 kontrolowanych) nie dostarczyło 154 pracownikom wymaganych środków ochrony indywidualnej, a 415 pracowników zatrudnionych u 90 pracodawców (48% kontrolowanych) nie stosowało otrzymanych środków zgodnie z przeznaczeniem. Ponad 1/3 pracodawców nie zapewniła pracownikom posiłków profilaktycznych.

Można ocenić, że w roku 2005 (w porównaniu do wyników kontroli z lat poprzednich) stan bhp na stanowiskach pracy w lesie uległ pewnej poprawie, choć skala nieprawidłowości nadal jest znaczna. Równocześnie nastąpiło pogorszenie sytuacji np. w zakresie profilaktycznych badań lekarskich czy wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze, a zatem w tych obszarach, gdzie poprawa wiąże się z nakładami finansowymi (szczegółowe dane zawiera załącznik).

Jako **przyczyny** ujawnionych nieprawidłowości inspektorzy wskazują przede wszystkim:

- wadliwy system zlecania prac, który nie zapewnia preferencji dobrym firmom, dysponującym odpowiednim wyposażeniem oraz zatrudniającym wykwalifikowanych pracowników; przetargi wygrywają podmioty samozatrudniające się (które na czas przystępowania do przetargu łączą się w tzw. konsorcja) oraz firmy zatrudniające podwykonawców, niedysponujące odpowiednim sprzętem i środkami ochrony indywidualnej;

- nieprzygotowanie większości właścicieli firm do pełnienia funkcji pracodawcy;
- trudności finansowe zakładów - ich właściciele, w momencie rozpoczynania działalności, z reguły nie posiadali wystarczających środków na zakup niezbędnego sprzętu, narzędzi oraz odpowiedniej odzieży i środków ochrony indywidualnej. Także obecnie ich słaba kondycja finansowa powoduje ograniczanie w pierwszej kolejności nakładów w sferze bhp.

Wyniki kontroli omawiano w siedzibach nadleśnictw na rzecz których świadczone były usługi, bądź w siedzibach regionalnych dyrekcji Lasów Państwowych. Z reguły, obok kontrolowanych pracodawców, uczestniczyli w tych spotkaniach właściciele innych działających na tym terenie zul-i oraz przedstawiciele Lasów Państwowych, przedsiębiorców leśnych, a także związków zawodowych i służby bhp. Naradom towarzyszyły często prezentacje multimedialne poświęcone problematyce bhp przy pracach leśnych, z uwzględnieniem kwestii dot. nowych technologii i postępu technicznego przy tych pracach; ponadto organizowane były pokazy profesjonalnego sprzętu i narzędzi do prac leśnych oraz środków ochrony indywidualnej (w tym pokazy terenowe ich zastosowań).

Ustalenia inspektorów wskazują na potrzebę kontynuacji zarówno kontroli, jak i działań profilaktycznych w zakładach usług leśnych. W ocenie inspektorów pracy do poprawy stanu bhp przyczyniłoby się z pewnością monitorowanie przez Lasy Państwowe prac wykonywanych systemem usługowym (oraz ich wstrzymywanie, w przypadkach, gdy stwierdzone by zostały bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia osób wykonujących te prace), a także zawieranie wieloletnich kontraktów między nadleśnictwami a dobrze zorganizowanymi firmami.

**Załącznik nr 40**

## **22. Ocena narażenia na czynniki szkodliwe (ze szczególnym uwzględnieniem hałasu) w zakładach produkcji mebli**

W kontrolowanych zakładach produkcji mebli na pracowników oddziaływały takie czynniki szkodliwe, jak: hałas, substancje chemiczne (w tym rakotwórcze), pyły zwłókniające i rakotwórcze, inne pyły przemysłowe, wibracje, pole elektromagnetyczne.

Inspektorzy ustalili, że w warunkach narażenia<sup>\*)</sup> zawodowo pracowało ponad 50% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach, a w warunkach zagrożenia<sup>\*\*)</sup> - 17%. Przeprowadzone rozpoznanie wykazało jednocześnie brak pozytywnych zmian w tym obszarze na przestrzeni ostatnich 3 lat poprzedzających omawiane kontrole. Dowodzi to lekceważącego stosunku wielu pracodawców do kwestii ograniczenia zagrożeń.

Wyszczególnienie	Rok		
	2004	2003	2002
<i>ogólny stan zatrudnienia w kontrolowanych zakładach</i>	41 415	36 691	33 798
<i>zatrudnieni w warunkach narażenia<sup>*)</sup></i>	22 461	19 702	18 517
<i>zatrudnieni w warunkach zagrożenia<sup>**)</sup></i>	7 161	6 150	5 922
<i>% udział pracowników zatrudnionych w warunkach narażenia w ogólnej liczbie zatrudnionych</i>	54,29	53,70	54,79
<i>% udział pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia w ogólnej liczbie zatrudnionych</i>	17,24	16,77	17,53
<i>% udział narażonych na działanie hałasu w ogólnej liczbie zatrudnionych</i>	46,86	46,38	46,98
<i>% udział zagrożonych działaniem hałasu w ogólnej liczbie zatrudnionych</i>	16,25	15,32	15,67

<sup>\*)</sup> **narażenie** to działanie czynników szkodliwych dla zdrowia o każdej, większej od zera wartości ich stężeń lub natężeń,

<sup>\*\*)</sup> **zagrożenie** to działanie czynników szkodliwych dla zdrowia o wartościach przekraczających najwyższe dopuszczalne ich stężenia lub natężenia.

**Przekroczenie dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych stwierdzono w znacznej części kontrolowanych firm.** I tak np. przekroczenie norm hałasu stwierdzono w 39% zakładów (spośród tych, gdzie pomiary takie przeprowadzono), pól elektromagnetycznych – 67%, pyłów rakotwórczych – 22%. Ponad połowa pracodawców nie prowadziła rejestrów pracowników zatrudnionych w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi, a ponad 1/3 – rejestru prac tego rodzaju.

Jak wynika z przeprowadzonych kontroli, aż 71% pracodawców nie wprowadziło rozwiązań technicznych obniżających poziom hałasu, a 59% pracodawców – odpowiednich rozwiązań organizacyjnych. W 38% zakładów, w których występowało przekroczenie dopuszczalnego poziomu hałasu, nie oznakowano stref zagrożenia tym czynnikiem.

Kontrolowani pracodawcy jako podstawową **przyczynę** stwierdzonych nieprawidłowości wskazywali zbyt wysokie koszty związane z wypełnianiem obowiązków określonych w przepisach prawa pracy (m.in. badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, stosowania rozwiązań technicznych obniżających poziom hałasu emitowany przez eksploatowane maszyny do obróbki drewna).

Inspektorzy pracy jednak podkreślają, że wielu pracodawców niechętnie odnosi się do inwestowania w poprawę warunków pracy. Dążąc do maksymalnego ograniczenia kosztów prowadzonej działalności, wyposażają stanowiska pracy w maszyny do obróbki drewna (wykonywane we własnym zakresie lub w zakładach rzemieślniczych), które emitują ponadnormatywny hałas. Ponadto często nie dbają o przeprowadzanie remontów i konserwacji eksploatowanych maszyn i urządzeń. Wielu z nich nie posiada wystarczającej wiedzy o zagrożeniach zawodowych występujących w procesach produkcyjnych, lub też je lekceważy, nie dostrzegając zwłaszcza oceny ryzyka zawodowego jako narzędzia umożliwiającego określenie prawidłowych działań służących bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników.

Ustalenia inspektorów wskazują na potrzebę kontynuacji działań kontrolnych zwłaszcza w zakładach, w których:

- nie przeprowadzono pomiarów stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
- występowały przekroczenia dopuszczalnych norm stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
- występowały czynniki rakotwórcze.

Celem tych kontroli powinna być również ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów zawartych w *rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne*.

**Załącznik nr 41**

### **23. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy przetwórstwie tworzyw sztucznych**

Przeprowadzone w 2005 r. kontrole stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem tworzyw sztucznych były kontynuacją działań PIP w tej branży podjętych w roku poprzednim.

Ustalenia inspektorów **wykazały wprowadzić poprawę** - w stosunku do roku 2004 - niemal we wszystkich kontrolowanych obszarach (z wyjątkiem zagadnień dot. organizacji stanowisk i procesów pracy oraz eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych) – **mimo to skala stwierdzonych naruszeń prawa jest nadal znaczna**.

Co trzeci kontrolowany pracodawca nie przeprowadził oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą, przy czym 36% pracodawców nie dokonało tej oceny na stanowiskach, na których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne. Prawie 2/3 pracodawców nie opracowało wykazu prac szczególnie niebezpiecznych.

Wiele nieprawidłowości dotyczyło maszyn i urządzeń technicznych. U co piątego pracodawcy stwierdzono brak osłon urządzeń z obracającymi się wałkami; z podobną częstotliwością stwierdzano brak osłon na urządzeniach podgrzewających się do wysokiej temperatury, a także brak systemów odpylających na rozdrabniarkach do tworzyw sztucznych.

Znaczna część pracodawców (27%) nie zapewniła pracownikom właściwych pomieszczeń higienicznosanitarnych, a u ponad 1/5 pracodawców zastrzeżenia inspektorów budziła eksploatacja urządzeń i instalacji energetycznych oraz magazynowanie materiałów.

W ocenie inspektorów pracy, stan bhp w grupie kontrolowanych zakładów **jest zróżnicowany**. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło małych zakładów, w których z reguły eksploatowane są stare, (kilkunastoletnie) maszyny, wykonane często metodami rzemieślniczymi. Właściciele tych firm w większości przypadków ograniczają inwestycje tylko do takich, które są niezbędne do utrzymania ciągłości produkcji, bez uwzględnienia konieczności modernizacji (lub wymiany maszyn) w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. **Przyczyny** stwierdzonych nieprawidłowości najczęściej tłumaczą brakiem środków finansowych. Należy jednak zauważyć – jak podkreślają inspektorzy pracy - że część stwierdzonych nieprawidłowości (ok. 26%) nie wynikała z powodów ekonomicznych, a jedynie z zaniedbywania obowiązków określonych w przepisach bhp oraz bagatelizowania zagrożeń, o czym świadczą duża liczba usterek możliwych do likwidacji jeszcze w trakcie kontroli.

Działania inspekcji pracy spowodowały usunięcie w kontrolowanych zakładach wielu nieprawidłowości, niemniej sytuacja wymaga dalszego monitorowania warunków pracy w

przetwórstwie tworzyw sztucznych, w tym prowadzenia rutynowych kontroli w kolejnych zakładach tej branży.

**Załącznik nr 42**

#### **24. Przestrzeganie bezpieczeństwa pracy w górnictwie rud miedzi**

W 2005 r. w oddziałach górniczych KGHM nastąpił **wzrost liczby wypadków przy pracy**. Zarejestrowano 554 wypadki (w 2004 r. – 490), w tym 4 śmiertelne (w 2004 r. – również 4) i 5 wypadków ciężkich (w 2004 r.-2). Wskaźnik częstotliwości wypadków zwiększył się z 42,78 w 2004 r. do 48,21. Jak wynika z ustaleń inspektorów pracy, wprawdzie we wszystkich kontrolowanych zakładach przeprowadzono ocenę ryzyka zawodowego, to jednak nie zawsze dokonywano jej weryfikacji po wypadku śmiertelnym czy ciężkim. Zastrzeżenia inspektorów dotyczyły informowania pracowników o ryzyku zawodowym, a także przeглядów maszyn oraz organizacji prac w kanałach remontowo-naprawczych. Często stwierdzano nieoznakowanie ich obrzeży, niewykonanie zabezpieczeń przed wpadnięciem do kanałów ściekowych, niezapewnienie wyjść awaryjnych lub ich zablokowanie (np. przez ładowarkę). Ujawniono również przypadki wykonywania napraw w miejscach niedozwolonych (przykładowo - operator kotłowni dokonywał wymiany przewodu hydraulicznego w wyrobisku pod niezabudowanym ociosem). Nadmierna eksploatacja oraz niska jakość dokonywanych kontroli i przeglądów były przyczyną postępującego nadmiernej ilości maszyn w komorach naprawczych. Uniemożliwiało to zapewnienie prawidłowych przejść pomiędzy nimi oraz wyjść z kanałów.

Zgodnie z zaleceniami Rady Ochrony Pracy, skontrolowano również **zagadnienia związane z wdrożonym w KGHM wielozmianowym systemem pracy**. Stwierdzono wprawdzie, że skala naruszeń przepisów o czasie pracy generalnie uległa zmniejszeniu, jednakże nieprawidłowości nadal dotyczyły dość dużej grupy pracowników; zdarzały się nawet przypadki rażącego naruszenia prawa (np. świadczenie pracy przez 52 dni bez zapewnienia 24-godzinnej przerwy).

Podsumowując wyniki przeprowadzonych kontroli, **inspektorzy PIP podkreślają brak odpowiedniego nadzoru nad bezpiecznym wykonywaniem pracy oraz istnienie zagrożeń wypadkowych związanych ze złym stanem technicznym eksploatowanych maszyn**. Wiele nieprawidłowości to **skutek ciągle niewłaściwej organizacji pracy** (jak wynika z ustaleń inspektorów, wraz z wprowadzeniem wielozmianowego systemu pracy, ograniczono stan zatrudnienia na poszczególnych zmianach [z trzech zmian utworzono cztery], przy podobnej ilości zadań do realizacji).

Ze względu na wagę przedstawionych problemów, Państwowa Inspekcja Pracy kontynuować będzie kontrole także w latach następnych, ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania przepisów o czasie pracy, a także likwidacji zagrożeń związanych ze złym stanem technicznym maszyn górniczych i niewłaściwym prowadzeniem prac remontowo-naprawczych.

**Załącznik nr 43**

#### **25. Bezpieczeństwo pracy w górnictwie węgla kamiennego, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z transportem podziemnym**

W 2005 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrole podziemnych prac transportowych w 10 kopalniach węgla kamiennego. Obok zagrożeń naturalnych, prace te są bowiem – w warunkach wielu ograniczeń, zwłaszcza przestrzennych – **poważnym źródłem zagrożenia wypadkowego**. Należy zaznaczyć, że w niektórych kopalniach łączna długość tras transportowych wynosi nawet 22,5 tys. m (i nadal się zwiększa). Co czwarty ciężki lub śmiertelny wypadek przy pracy zdarza się właśnie w czasie wykonywania różnego rodzaju prac transportowych. Do największej liczby wypadków dochodzi przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych - mimo postępującej modernizacji górnictwa, w dalszym ciągu ten rodzaj transportu jest najczęstszą metodą dostarczania materiałów na końcowym odcinku do przodków ścianowych i chodnikowych.

Do najczęściej powtarzających się **przyczyn wypadków** w transporcie podziemnym należą:

- ✓ niezachowanie należytej ostrożności, rutyna i nadmierny pośpiech,
- ✓ niewłaściwa ocena zagrożeń podczas załadunku i rozładunku materiałów,
- ✓ nieodpowiedni stan przejść i dojść (mokre i śliskie podłoże, brak porządku),
- ✓ wykonywanie prac bez uprzedniego usunięcia zagrożenia (ręczny rozładunek materiałów z zestawów transportowych kolejek podwieszanych, zamiast przy użyciu urządzeń małej mechanizacji, np. ciągarek ręcznych, wciągników itp.),
- ✓ niewłaściwa organizacja pracy.

Wyniki kontroli prac związanych z transportem podziemnym wskazują, że przestarzałe rozwiązania techniczne (z transportem linowym kołowrotami i kolejkami podwieszanymi) najczęściej stosowane są w transporcie oddziałowym (4 kopalnie). Inspektorzy pracy ujawnili ponadto przypadki niewłaściwego stanu technicznego elementów decydujących o bezpieczeństwie prowadzonych prac (wózki hamulcowe, zapory torowe, sygnalizacja ostrzegawcza i porozumiewawcza). Natomiast w przypadku ręcznych prac transportowych (3 kopalnie) przeważały nieprawidłowości związane z niewłaściwą organizacją pracy (prowadzenie robót na zbyt długich odcinkach, mimo że istniały możliwości techniczne ich skrócenia; zbędne materiały lub części zalegające na drogach itp.). Wiele nieprawidłowości dotyczyło również transportu koleją podziemną (6 kopalni). Wynikały one głównie z niewłaściwego stanu technicznego rozjazdów oraz lokomotyw i wozów kopalnianych, ale także z zaniedbań organizacyjnych (np. niezabezpieczenie wozów przed możliwością niekontrolowanego stoczenia, nieczytelne tablice ostrzegawcze itp.).

**Jednak najczęściej (bo we wszystkich kontrolowanych kopalniach) stwierdzano nieprawidłowości dotyczące odstawy urobku** - polegały one na eksploatacji przenośników taśmowych z niesprawnymi urządzeniami zabezpieczającymi i na niewłaściwym utrzymaniu tras przenośników.

Inspektorzy pracy ujawnili w czasie kontroli także nieprawidłowości polegające na niesporządzeniu odpowiedniej dokumentacji powypadkowej (a także sytuacje, w których kto inny dokonywał oględzin miejsca wypadku, a kto inny prowadził czynności związane z ustaleniem jego okoliczności i przyczyn). Działania takie mogą być wynikiem błędów organizacyjnych, ale w ocenie inspektorów mogą też wskazywać na próby ukrywania wypadków przez służby poszczególnych pracodawców.

Kontrolą objęto również problematykę **czasu pracy**. Naruszenia tych przepisów stwierdzono we wszystkich kontrolowanych kopalniach (najwięcej - w oddziałach zajmujących się obsługą i utrzymaniem wyciągów szybowych). Inspektorzy ustalili, że część zatrudnionych świadczyła pracę w niektórych tygodniach bez zapewnienia wymaganych dni wolnych (nie zachowano przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy). Naruszane były także przepisy dot. 11-godzinnego, nieprzerwanego wypoczynku dobowego.

**Przyczyny** stwierdzonych nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa pracy to nie tylko brak środków finansowych na remonty i modernizacje oraz wymianę maszyn i urządzeń, ale także - brak właściwego nadzoru nad prowadzonymi pracami i, niejednokrotnie, lekceważenie zagrożeń wynikających - z pozornie drobnych - uchybień. Natomiast powszechne nieprzestrzeganie w kopalniach norm czasu pracy wynika z niezajomości przepisów przez osoby organizujące i nadzorujące pracę oraz niedoborów kadrowych i błędów organizacyjnych popełnianych na różnych szczeblach zarządzania, ale również z zainteresowania samych zatrudnionych wykonywaniem pracy przekraczającej ustalone normy czasu, traktowanej jako źródło dodatkowego zarobku.

Wyniki kontroli wskazują jednoznacznie, że **szybka i widoczna poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w transporcie podziemnym nie będzie możliwa bez przeprowadzenia inwestycji eliminujących przestarzałe i niebezpieczne urządzenia**. Pozwoliłoby to również na istotne ograniczenie liczby osób zatrudnionych przy tego rodzaju pracach. W ocenie inspektorów pracy, szczególnie potrzebne są działania kierownictw kopalni zmierzające do:

- rozbudowy systemu transportu podwieszanego (w celu ograniczenia do minimum ręcznego transportu i prac przeładunkowo-rozładunkowych oraz zwiększenia bezpieczeństwa na drogach transportowych),
- wprowadzania urządzeń łączności bezprzewodowej - na całej długości tras transportowych - do obsługi transportu kołowego i kolejkami spalinowymi (co umożliwi bezpieczną organizację prac transportowych),
- skracania drogi transportu materiałów do ścian i przodków, przy ograniczeniu do minimum ręcznego transportu materiałów,
- wdrażania urządzeń tzw. małej mechanizacji (wózki do transportu ręcznego, podciągarki, wciągniki, siłowniki, kontenery itp.),
- umieszczania w wyrobiskach górniczych - o znacznych nachyleniach dróg transportowych i przejść dla załogi oraz w miejscach śliskiego podłoża - segmentowych chodników górniczych (drabinki, schody), w celu ograniczenia do minimum wydarzeń powodujących potknięcia, poślizgnięcia lub upadek osób.

Stwierdzone przypadki niesporządzania dokumentacji powypadkowej mogą wskazywać, jak już wcześniej zaznaczono, na próby ukrywania wypadków przez służby poszczególnych

pracodawców. Zagadnienie to winno zostać poddane głębszej analizie, wraz z kontrolą prawidłowości danych dot. ustalenia kategorii ryzyka, przekazywanych przez pracodawców do ZUS.

*Załącznik nr 44*

## **26. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach manewrowych w transporcie kolejowym**

Skontrolowano 36 zakładów należących do spółek wchodzących w skład grupy kapitałowej PKP S.A. oraz 52 zakłady, znajdujące się poza grupą PKP S.A., użytkujące bocznicę zakładową oraz prowadzące na nich prace manewrowe.

Podczas kontroli zakładów **spółek grupy PKP S.A.**, wiele zastrzeżeń inspektorów budziło zarówno stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy (56% zakładów), jak i nieprawidłowo utrzymane rozjazdy (72%), tory (60%) oraz międzytorza (44%). Problemem w skali grupy PKP S.A. jest nieustanna redukcja zatrudnienia na stanowiskach związanych z prowadzeniem i zapewnieniem bezpieczeństwa ruchu kolejowego, w tym przy pracach manewrowych. Kontrole wykazały ponadto nieprawidłowości związane z organizacją pracy, nadzorem nad prowadzonymi pracami, oraz respektowaniem stosownych regulaminów i instrukcji (można tu wymienić m.in.: nagminne przekraczanie dopuszczalnych prędkości jazdy manewrowych czy też wykonywanie jazd manewrowych grupy wagonów przy obsadzie jednoosobowej).

Inspektorzy ujawnili również szereg nieprawidłowości polegających m.in. na nieoznakowaniu koźłów oporowych (30%) i ich złym stanie technicznym (15%), a także niewłaściwym stanie technicznym płóz hamulcowych, stojaków na płozy (16%) i nieprawidłowym oświetleniu terenów manewrowych w porze nocnej (11%).

Kontrolowani pracodawcy wśród **przyczyn** stwierdzonych nieprawidłowości wymieniają niedostatek środków finansowych na bieżące utrzymanie infrastruktury kolejowej, braki w zatrudnieniu na stanowiskach robotniczych oraz nieuporządkowanie stosunków własnościowych i nieustanowienie spółek lub zakładów spółek - właścicielami użytkowanych obiektów.

Inspektorzy pracy zwracają uwagę również na:

- brak płynności finansowej poszczególnych spółek oraz ograniczenie zakresu kompetencji dyrektorów jednostek organizacyjnych spółek;
- złą organizację pracy, brak właściwego nadzoru, brak rzetelnych kontroli warunków pracy przez służby wewnętrzne (służby bhp).

*Załącznik nr 45a*

\* \* \*

Pracownicy, zatrudniani w przedsiębiorstwach użytkujących **bocznicę zakładową**, nie będące w strukturze grupy kapitałowej PKP S.A., często nie posiadali odpowiednich kwalifikacji do wykonywania prac manewrowych, a pracodawcy – w większości – nie opracowali programów instruktażu stanowiskowego, uwzględniających zagadnienia związane z bezpieczeństwem przy manewrach taborem kolejowym. Problemem jest brak odpowiedniej wiedzy i znajomości przepisów kolejowych przez kadrę pełniącą nadzór nad użytkowanymi bocznicami. Obowiązki dotyczące nadzorowania bocznic kolejowych w imieniu pracodawcy są często powierzane przypadkowym osobom, jako czynności dodatkowe do podstawowych zadań wykonywanych w zakładzie.

Około 30% kontrolowanych pracodawców nie udokumentowało oceny ryzyka zawodowego oraz nie poinformowało pracowników o zagrożeniach, jakie wiążą się z wykonywaną pracą. Natomiast w zakładach, w których ocenę ryzyka przeprowadzono, kontrola kart wykazała jej niską wartość merytoryczną, lub nieuwzględnienie wszystkich stanowisk związanych z pracami manewrowymi. W 15% kontrolowanych zakładów brak było wykazów prac szczególnie niebezpiecznych oraz regulaminów pracy na użytkowanych bocznicach, a 26% zakładów nie posiadało instrukcji i wytycznych dotyczących techniki wykonywania pracy manewrowej. Ponadto przedstawiane przez pracodawców regulaminy wykazywały niezgodności przy określaniu liczby i rodzaju sprzętu pomocniczego do wykonywania prac manewrowych (15%) oraz braki w obsadach drużyn pracujących w rejonach manewrowych (13%).

Podobnie jak w przypadku spółek PKP S.A., również i w zakładach użytkujących bocznicę zakładową stwierdzono liczne nieprawidłowości dotyczące złego stanu torów (52%), rozjazdów (71%) i międzytorzy (44%), niewłaściwie wyposażonego zaplecza higienicznosanitarnego (20%) oraz złego stanu urządzeń technicznych stosowanych przy pracach manewrowych (30%).

Pracodawcy zaistniałe nieprawidłowości tłumaczą ograniczonymi nakładami finansowymi na infrastrukturę kolejową oraz brakiem jasno sprecyzowanych przepisów regulujących sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze transportu kolejowego.

W ocenie inspektorów, pracodawcy nie wykazują zrozumienia dla potrzeby inwestowania w utrzymanie prawidłowego stanu technicznego infrastruktury kolejowej na terenie zakładów. Osoby organizujące i nadzorujące prace manewrowe – jak już zaznaczono - niedostatecznie znają przepisy bhp i nie rozpoznają zagrożeń związanych z prowadzeniem transportu kolejowego.

Podsumowując wyniki kontroli, należy ocenić stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy prowadzeniu prac manewrowych jako niezadowalający. Stwierdzono wiele nieprawidłowości m.in. w zakresie kwalifikacji pracowników (szczególnie w zakładach niebędących w strukturach grupy PKP S.A.) i organizacji pracy oraz przede wszystkim - stanu technicznego infrastruktury kolejowej.

**Załącznik nr 45b**

## **27. Kontrole przestrzegania przez pracodawców wymagań związanych z bezpieczeństwem przewozu drogowego towarów niebezpiecznych**

Kontrolowani w 2005 r. pracodawcy byli głównie nadawcami towarów niebezpiecznych, takich jak: gazy techniczne, materiały ciekłe zapalne (olej napędowy i opałowy), żrące (kwasy, ługi), mieszaniny gazowych węglowodorów. Nieliczni z nadawców zajmowali się także przewozem lub byli równocześnie odbiorcami niebezpiecznych chemikaliów. Kontrole zostały ukierunkowane na ocenę wypełniania przez pracodawców - odpowiedzialnych za przygotowanie chemikaliów do transportu - wymagań związanych z przewozem drogowym towarów niebezpiecznych.

Wyniki kontroli wskazują, że istotnym problemem jest nieuwzględnienie przez pracodawców w ocenie ryzyka zawodowego - wszystkich zagrożeń występujących przy pracach związanych z przewozem drogowym towarów niebezpiecznych (55%). Konsekwencją jest m. in. nieokreślenie prac szczególnie niebezpiecznych (40%) i nieokreślenie podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu takich prac. Pracodawcy nadal nie zapewniają szkoleń w zakresie bezpiecznego postępowania z materiałami niebezpiecznymi i procedur ratowniczych. Nieprawidłowość ta dotyczyła 37% (w 2004 r. – 40%) pracowników wykonujących takie czynności, jak: przygotowanie dokumentacji przewozowej, przygotowanie do transportu sztuk przesyłki (pojemniki, opakowania zbiorcze, naczynia do gazów) lub nadzorujących napełnianie cystern. Brak pełnej wiedzy o zakresie odpowiedzialności i obowiązkach, stosownie do wykonywanych zadań, wpływa na bezpieczeństwo transportu materiałów niebezpiecznych, gdyż generuje nowe nieprawidłowości - m. in. brak odpowiednich dokumentów przewozowych, brak lub nieprawidłowe instrukcje bezpieczeństwa dla kierowcy, załadunek substancji niebezpiecznych do niewłaściwych opakowań.

Nadawcy niebezpiecznych chemikaliów dość często nie wywiązują się z obowiązku wydawania dokumentów przewozowych zgodnych z aktualnymi wymaganiami (np. nie podają prawidłowej nazwy przewozowej, numeru identyfikującego materiał niebezpieczny, nazwy i adresu nadawcy lub odbiorcy, pomijają informację o przewozie próżnej nieoczyszczonej cysterny). W 2005 r., podobnie jak w 2004 r., nieprawidłowość ta wystąpiła u co piątego pracodawcy. Zaznaczyć należy jednak, że uchybienia dotyczyły nieco mniejszej liczby dokumentów – 18% poddanych ocenie (w 2004 r. - 21%). Na przestrzeni ostatnich czterech lat obserwuje się systematyczną poprawę w tym zakresie (w 2002 r. nieprawidłowych dokumentów było aż 65%).

Stopniowo zmniejsza się także odsetek nieprawidłowości dotyczących nowych opakowań stosowanych do przewozu drogowego towarów niebezpiecznych. Uchybienia w zakresie oznakowania ich kodem literowo-cyfrowym popełnia niewielu nadawców, którzy równocześnie popełniają też inne błędy w oznakowaniu opakowań, jak: np. brak numeru rozpoznawczego czy nalepek ostrzegawczych. Coraz rzadziej także pracodawcy przechowują niebezpieczne chemikalia w opakowaniach, które ze względu na przekroczony termin eksploatacji powinny być wycofane z użytkowania. Nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły 14 opakowań o pojemności 30 i 60 l, w których umieszczono m. in. substancje o właściwościach utleniających. Wyraźna tendencja zmniejszania się nieprawidłowości dotyczących opakowań jest efektem m. in. konsekwentnych kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, wspieranych działaniami prewencyjnymi.

Po trzech latach od wprowadzenia obowiązku nadzoru wewnętrznego (doradcy ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych) widoczne są już pozytywne efekty tej regulacji. Zdecydowanie więcej nieprawidłowości stwierdzono w zakładach, w których nie funkcjonował nadzór wewnętrzny. Jak ustalili inspektorzy, doradców ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych nie wyznaczono w 10% kontrolowanych zakładów które miały taki obowiązek, m. in. w firmach zajmujących się dystrybucją środków ochrony roślin. Należy zaznaczyć, że właśnie nadawcy środków ochrony roślin wykazali się szczególnie dużym stopniem niezajomości przepisów w zakresie przewozu drogowego materiałów niebezpiecznych.

Pracodawcy, jako **przyczynę** stwierdzonych nieprawidłowości wskazują nadmiar formalnych wymagań dotyczących sporządzania i prowadzenia dokumentacji (w tym także w zakresie oceny ryzyka zawodowego kierowców i innych osób zaangażowanych w przewóz towarów niebezpiecznych) oraz niestabilność przepisów regulujących przewóz drogowy towarów niebezpiecznych (nienadążanie za zmianami prawa, trudności w jego interpretacji).

Inspektorzy pracy zwracają natomiast uwagę na brak dbałości pracodawców o odpowiedni poziom wiedzy osób bezpośrednio zajmujących się przygotowaniem materiałów niebezpiecznych do transportu. W szczególności dotyczy to osób, którym powierzono wystawianie dokumentów przewozowych i zapewnienie kierowcom sprzętu awaryjnego. Inspektorzy podkreślają formalistyczne podejście i niedocenianie przez pracodawców znaczenia informacji (zawartych w dokumencie przewozowym) w przypadku zaistnienia awarii.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- kontynuowania współpracy z Inspekcją Transportu Drogowego, polegającej przede wszystkim na bieżącym przekazywaniu informacji o stwierdzonych nieprawidłowościach dotyczących nadawców i przewoźników towarów niebezpiecznych - w celu skuteczniejszego eliminowania zagrożeń występujących w transporcie towarów niebezpiecznych,
- objęcia kontrolami w 2006 r. nadawców środków ochrony roślin, ze względu na skalę nieprawidłowości stwierdzonych u tej grupy pracodawców.

**Załącznik nr 46**

## **28. Bezpieczeństwo pracy w transporcie wewnątrzzakładowym**

Przeprowadzone kontrole – którymi objęto 176 zakładów - wykazały liczne nieprawidłowości dotyczące organizacji ruchu kołowego i pieszego (np. nie opracowano zasad ruchu - w 52% kontrolowanych zakładów, nie wyznaczono ciągów komunikacyjnych - w 58%, nie oznakowano miejsc niebezpiecznych - w 36%, zaś w 25% zakładów brak było ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych).

Średnio u co trzeciego pracodawcy inspektorzy ujawnili, że użytkowane wózki z napędem silnikowym posiadają usterki mające wpływ na bezpieczeństwo pracy. Ponadto aż 44% wózków podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia (u 57% skontrolowanych pracodawców) użytkowanych było bez decyzji UDT zezwalających na ich eksploatację. U 38% pracodawców stwierdzono natomiast, że wózki te obsługiwane były przez pracowników (335) nieposiadających zaświadczeń kwalifikacyjnych (uprawnień nadawanych przez UDT). Wielu pracodawców (32%) nie prowadziło dziennika konserwacji wózka; 23% - nie przestrzegało terminów i zakresu przeглядów konserwacyjnych, a 13% pracodawców dopuściło do konserwacji wózków przez pracowników nieposiadających zaświadczeń kwalifikacyjnych UDT.

Wiele nieprawidłowości dotyczyło eksploatacji przenośników: w ponad połowie zakładów stwierdzono przy przenośnikach brak ochron zabezpieczających przed pochwyceniem, a w co trzecim - zaniechanie przeglądów technicznych przenośników. Inne nieprawidłowości (np. brak ochrony przed materiałami spadającymi z przenośnika, brak wyraźnego oznakowania elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo pracy) występowały średnio w co piątym zakładzie.

Kontrole w zakresie bezpieczeństwa przy ręcznych pracach transportowych oraz dokonywania oceny ryzyka zawodowego występującego przy tych pracach również wykazały wiele nieprawidłowości (średnio w co trzecim zakładzie pracy).

Niezadowalające wyniki kontroli dotyczą też profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników (24% pracodawców dopuściło pracowników do wykonywania zadań bez aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku) i szkoleń w dziedzinie bhp (co piąty pracodawca naruszył przepisy w tym zakresie).

Porównanie wyników kontroli z ustaleniami z roku poprzedniego wskazuje, niestety, na **brak poprawy w obszarze przestrzegania przepisów bhp dot. transportu wewnątrzzakładowego**. Podobnie jak w czasie kontroli z 2004 r., pracodawcy wśród głównych **przyczyn** zaistniałych nieprawidłowości wymieniali brak środków finansowych na modernizację wyposażenia technicznego, duże wahania popytu na własne produkty (co wymusza częste zmiany stanu zatrudnienia) i trudności w pozyskaniu wysoko kwalifikowanych pracowników (o wysokiej kulturze pracy). Wskazywali też na „nadmiar przepisów” regulujących zagadnienia bhp - często zmienianych i niejasnych.

Liczne nieprawidłowości polegające na eksploatacji wózków podnośnikowych bez decyzji UDT pracodawcy tłumaczą długim okresem oczekiwania na przeprowadzenie przeglądu wózka przez

inspektora UDT i wydanie decyzji zezwalającej na jego eksploatację. Jak jednak podkreślają inspektorzy, pracodawcy mają problemy ze skompletowaniem wymaganej dokumentacji technicznej zgłaszanych do UDT wózków (zwłaszcza starszych), co utrudnia i opóźnia proces ich legalizacji (wydłuża okres oczekiwania na pozytywną decyzję).

W ocenie inspektorów przeprowadzających kontrole, ujawnione uchybienia wynikają przede wszystkim z niezajomości przepisów i zasad bhp, albo ich lekceważenia przejawiającego się m.in. w:

- ✓ niewypracowaniu nawyków rzetelnej pracy i utrzymywania maszyn w pełnej sprawności technicznej (pracodawcy dopuszczają do użytkowania niesprawne środki transportu, a - jak sami przyznają - nie obawiają się niespodziewanych kontroli na terenie zamkniętego zakładu pracy);
- ✓ braku rzetelnej kontroli warunków pracy przez służby bhp (w co trzecim kontrolowanym zakładzie służby te nie sporządzały analizy stanu bhp);
- ✓ braku uregulowań wewnętrznych (np. dot. zasad ruchu na drogach wewnętrzzakładowych, instrukcji bhp w zakresie obsługi urządzeń);
- ✓ niewłaściwym przygotowaniu pracowników (w programach szkoleń pracowników brak jest tematów dotyczących bezpieczeństwa przy pracach transportowych; nie ocenia się i nie informuje pracowników o ryzyku zawodowym, jakie występuje na stanowiskach związanych z transportem wewnątrzzakładowym).

Ze względu na skalę i rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości, kontrole będą kontynuowane w latach następnych, głównie w takich obszarach jak: organizacja ruchu kołowego i pieszego, użytkowanie przenośników i wózków jezdniowych, kwalifikacje pracowników. Szczególna uwaga zwracana będzie na kwestie bezpieczeństwa przy eksploatacji przenośników wyprodukowanych i zainstalowanych dziesiątki lat temu (przestarzałych konstrukcyjnie i wyeksploatowanych). Urządzenia te nie są objęte dozorem technicznym (nadzór nad ich eksploatacją sprawują tylko pracodawcy). Ponadto za niezbędne uznać należy ujednolicenie przepisów określających tryb uzyskiwania kwalifikacji do obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym. Obecnie kwestia ta regulowana jest trzema rozporządzeniami. Stanowi to utrudnienie dla pracodawców i budzi liczne wątpliwości interpretacyjne przy stosowaniu tych przepisów.

**Załącznik nr 47**

## **29. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w gospodarstwach rolnych zatrudniających pracowników**

Ustalenia inspektorów pozwalają określić stan warunków pracy w zakładach rolnych jako wysoce niezadowolający. Kontrole **wiosennych i jesiennych prac polowych** m.in. wykazały znaczny wzrost nieprawidłowości w zakresie stosowania środków chemicznych przy zabiegach ochrony roślin i nawożeniu. Odsetek gospodarstw, w których ujawniono ww. nieprawidłowości wzrósł z 10 w 2004 r. do 36 w roku 2005. Znacząco również, z 10 do 25% zwiększył się udział gospodarstw użytkujących sprzęt do nawożenia gleby znajdujący się w złym stanie technicznym. Natomiast pozytywnym zjawiskiem jest mniejsza grupa zakładów, w których stwierdzono zły stan sprzętu do zabiegów ochronnych (spadek z 14% do 8% w roku sprawozdawczym).

Wyniki kontroli stanu bhp przy **pracach żniwnych** wskazują przede wszystkim na niepokojące zjawisko agregowania maszyn rolniczych przy użyciu wałów przegubowo-teleskopowych bez osłon lub z osłonami niekompletnymi (wzrost z 11% w latach 2003-2004 do 37% gospodarstw w roku sprawozdawczym). Stwierdzano także przypadki użytkowania podczas żniw ciągników w niezadowolającym stanie technicznym. Dotyczyło to 10% gospodarstw, czyli mniej niż w 2004 r. (wówczas 14%). Należy podkreślić, że wyraźnie mniejszy odsetek gospodarstw użytkujących ciągniki w złym stanie technicznym podczas żniw (10%) - niż np. podczas prac polowych (22%) czy też prac związanych z obsługą zwierząt (33%) – jest spowodowany faktem, że ciągniki, jako środek transportu poruszający się po drogach publicznych, mogą podlegać kontrolom Policji (takiej kontroli nie podlegają natomiast ciągniki poruszające się w obrębie gospodarstwa).

Poziom nieprawidłowości w zakresie bhp w **produkcji zwierzęcej** – w porównaniu do roku poprzedniego – wzrósł w odniesieniu do większości kontrolowanych obszarów. Zławszcza w znaczącym stopniu (prawie 2,5-krotnie) wzrósł odsetek gospodarstw, w których stwierdzono niezabezpieczone (odkryte) zbiorniki, studzienki i kanały technologiczne. To poważne zagrożenie bezpieczeństwa dotyczyło 78 spośród 199 kontrolowanych obiektów hodowlanych u 61% pracodawców. Ponadto z 24% do 35% wzrósł odsetek gospodarstw, w których stwierdzono niewłaściwą ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym, a z 14% do 23% - gospodarstw, w których zastrzeżenia inspektorów pracy budził stan techniczny maszyn i urządzeń do usuwania

odchodów zwierzęcych. Poprawę natomiast zauważono w zakresie stanu technicznego obiektów inwentarskich (spadek odsetka z 37% do 27%).

Inspektorzy stwierdzili, że aż w 41% zakładów nie przeprowadzono udokumentowanej **oceny ryzyka zawodowego**; w co trzecim zakładzie nie funkcjonowała **służba bhp**, a 41% pracodawców nie zapewniło odpowiednich warunków do jej funkcjonowania.

Bardzo niezadowolająca jest również sytuacja w zakresie **przygotowania pracowników do wykonywanych prac**. Odnotowano wzrost odsetka zakładów, w których stwierdzono zaniedbania dotyczące szkoleń okresowych w dziedzinie bhp oraz wstępnych badań lekarskich. Znacznie wzrósł odsetek zakładów (z 25% w 2004 r. do 31% w roku sprawozdawczym), w których stwierdzono nieprawidłowości w zapewnieniu pracownikom odzieży i obuwia roboczego, jednak przy równoczesnej poprawie wyposażenia w środki ochrony indywidualnej (spadek z 22% do 17%).

Kontrolami objęto też zagadnienia **prawnej ochrony pracy**. Nieprawidłowości polegały najczęściej na niewłaściwym prowadzeniu akt osobowych pracowników (44% gospodarstw) oraz nierzetelnym ewidencjonowaniu czasu pracy (26% gospodarstw). Ponadto stwierdzono – w 13% gospodarstw – zatrudnianie pracowników w niedziele i święta bez zapewnienia innego dnia wolnego od pracy lub dodatkowego wynagrodzenia, zaś w 11% gospodarstw - przekroczenie rocznego limitu godzin nadliczbowych. Należy zarazem podkreślić, że – w porównaniu do danych z roku 2004 - znaczącą poprawę odnotowano w zakresie wypłacania świadczeń ze stosunku pracy (ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, premie itp.). Nieprawidłowości tego rodzaju stwierdzano aż 9-krotnie rzadziej niż w czasie kontroli przeprowadzanych w roku poprzednim.

Wśród **przyczyn** niezadowolającego stanu bhp w zakładach rolnych, pracodawcy wymieniają przede wszystkim trudności ekonomiczne, niepozwalające większości gospodarstw nie tylko na poprawę warunków pracy, ale i na odtworzenie zdekapitalizowanych środków do produkcji rolnej. Pracodawcy wskazują też na brak odpowiednich instrumentów ekonomicznych, jak choćby obniżenie czynszu dzierżawcom rolnym, którzy chcieliby inwestować w remonty obiektów inwentarskich. W ocenie inspektorów pracy do podstawowych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy również niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy i, de facto, niedocenywanie wagi spraw związanych z problematyką bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Ze względu na skalę stwierdzonych nieprawidłowości, PIP kontynuować będzie kontrole zakładów rolnych, jednocześnie intensyfikując działania służące promocji zagadnień bezpiecznej pracy - w ścisłym współdziałaniu z Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Agencją Nieruchomości Rolnych, rolniczymi związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców rolnych, doradztwem rolniczym i innymi instytucjami - sygnatariuszami *Porozumienia z dnia 6 marca 2001 r. w sprawie współpracy na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie*.

Konieczna jest też nowelizacja *rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu i magazynowaniu środków ochrony roślin oraz nawozów mineralnych i organiczno-mineralnych* - w związku z ostatnimi zmianami ustawy z dnia 18 grudnia 2003 r. o ochronie roślin.

**Załącznik nr 48**

### **30. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych**

Przeprowadzone w 2005 r. kontrole w zakładach **pracy chronionej** wykazały **znaczącą skalę nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a nawet jej wzrost w stosunku do roku poprzedniego** (poprawę odnotowano tylko w odniesieniu do szkoleń w dziedzinie bhp).

Najczęściej stwierdzane uchybienia dotyczyły:

- użytkowanych budynków i pomieszczeń pracy (wzrost odsetka kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości: z 26% w 2004 r. do 38% w 2005 r.); zastrzeżenia inspektorów budził zwłaszcza niewłaściwy stan techniczny podłóg i posadzek oraz pochylni i schodów, a także brak oznakowania miejsc niebezpiecznych,
- pomieszczeń higienicznosanitarnych (z 29% do 32%), a w szczególności ich wyposażenia,
- eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych (z 21% do 29%); głównie - użytkowania maszyn i urządzeń bez odpowiednich urządzeń ochronnych,
- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych (z 22% do 26%); przede wszystkim - braku pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej, a także zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem,
- wymiany powietrza w pomieszczeniach zakładu (z 16% do 25%); najczęściej – brak wentylacji grawitacyjnej bądź mechanicznej.

Nadal niepokojące jest występowanie barier architektonicznych w zakładach pracy chronionej (11%); tym bardziej, że pracodawcy, aby uniknąć „problemów”, coraz częściej zatrudniają tylko takie osoby niepełnosprawne, których dysfunkcje organizmu nie wymagają szczególnego przystosowywania obiektów i pomieszczeń pracy.

Podobnie jak w latach poprzednich, duża grupa pracodawców (20%) posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej nie wywiązała się z obowiązku dokonania oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy. Inspektorzy ponadto podkreślają, że ocena ryzyka z reguły traktowana jest jako „jednorazowe wypełnienie obowiązku”, nie zaś jako proces ciągły, wymagający stałego monitorowania w celu dokonywania niezbędnych korekt.

Wyniki kontroli w zakresie zagadnień **prawnej ochrony** pracy wskazują na systematycznie wzrastającą liczbę pracodawców (ponad 2-krotnie w stosunku do roku 2003), którzy dopuścili do zaległości w udzielaniu urlopów wypoczynkowych, w tym urlopów dodatkowych przysługujących niepełnosprawnym. Dwukrotnie w stosunku do roku 2004 wzrosła również liczba nieprawidłowości dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych.

Naruszenia prawa stwierdzone u 4 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej uzasadniały **skierowanie powiadomień do wojewodów** o niespełnieniu warunków ustawowych. W wyniku ww. powiadomień zostały wszczęte postępowania administracyjne. W jednym z zakładów – na wniosek wojewody – przeprowadzono ponownie kontrolę, która wykazała, iż pracodawca doprowadził warunki pracy do stanu zgodnego z przepisami. W tej sytuacji wojewoda odstąpił od dalszego postępowania w sprawie. W pozostałych przypadkach postępowania są w toku.

Na przestrzeni ostatnich lat obserwowany jest **dużo lepszy stan przestrzegania przepisów w zakładach ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej lub przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych**. W roku sprawozdawczym, w tej grupie zakładów, nastąpił dalszy spadek nieprawidłowości – do poziomu kilku procent. Szczególną uwagę zwraca znaczący – w stosunku do roku poprzedniego – spadek uchybień dot. pomieszczeń higienicznosanitarnych (4-krotny), budynków i pomieszczeń pracy (3-krotny), barier architektonicznych (3-krotny). Wynika to niewątpliwie z faktu, że pracodawcy – składając wniosek o wydanie opinii – starannie przygotowują się do kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Pracodawcy (zwłaszcza z zakładów pracy chronionej), mówiąc o **przyczynach** ujawnionych naruszeń, podkreślali takie czynniki jak słaba kondycja ekonomiczna (co skutkuje brakiem środków finansowych na bieżące remonty budynków, pomieszczeń pracy i higienicznosanitarnych, a także remonty, modernizację lub wymianę maszyn i urządzeń technicznych) oraz dużą konkurencję na rynku i wysokie koszty pracy (wymusza to, w ich ocenie, zatrudnianie osób niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych i nieterminowe udzielanie urlopów - zamiast zatrudnienia większej liczby pracowników).

Inspektorzy pracy zwracają uwagę na szereg innych czynników mających negatywny wpływ na stan warunków pracy i praworządności; są to przede wszystkim:

- ✓ niewystarczająca znajomość przez pracodawców przepisów określających uprawnienia pracowników niepełnosprawnych, a w niektórych przypadkach - świadome nierespektowanie uprawnień tych osób;
- ✓ niedostateczna wiedza pracodawców o potrzebach osób niepełnosprawnych, zarówno w odniesieniu do poszczególnych grup niepełnosprawności, jak i indywidualnych dysfunkcji;
- ✓ brak dbałości pracodawców o sprawy bhp i niestaranne wykonywanie obowiązków przez osoby nadzorujące pracę oraz służby kadrowe – świadczy o tym liczba wydanych decyzji ustnych (50% ogólnej liczby decyzji), wykonanych w trakcie kontroli i niewymagających praktycznie żadnych nakładów finansowych.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- stałego monitorowania warunków pracy osób niepełnosprawnych, w szczególności w zakładach pracy chronionej,
- dalszego rozwijania, na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy, poradnictwa w zakresie wymogów, jakie powinien spełniać zakład zatrudniający osoby niepełnosprawne, a także upowszechniania wśród pracodawców pogłębionej wiedzy o potrzebach niepełnosprawnego pracownika, która skłaniałaby do kształtowania przyjaznego i funkcjonalnego (zgodnego z zasadami ergonomii) środowiska pracy.

**Załącznik nr 49**

### 31. Kontrole pracodawców dotyczące spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców

Kontrolami w ramach *nadzoru rynku* objęto łącznie 1 836 pracodawców, spośród których 937 (51%) wyposażyło pracowników w środki ochrony indywidualnej lub też stanowiska pracy - w maszyny i urządzenia techniczne, wprowadzone do obrotu od 1 maja 2004 r. Zakres przedmiotowy kontroli obejmował wyroby podlegające przepisom rozporządzeń przenoszących do prawa polskiego postanowienia 7 *dyrektyw nowego podejścia* (tj. rozporządzeń w sprawie: zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej; maszyn i elementów bezpieczeństwa; urządzeń dźwigowych; sprzętu elektrycznego; prostych zbiorników ciśnieniowych; urządzeń spalających paliwa gazowe oraz urządzeń ciśnieniowych). Ogółem sprawdzono 1 546 nowych wyrobów użytkowanych w zakładach pracy. Ponad 16% spośród nich (254) wzbudziło zastrzeżenia inspektorów pracy.

Dyrektywa	Liczba kontrolowanych wyrobów	Odsetek wyrobów do których zgłoszono zastrzeżenia
87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe	7	-
723/23/EWG sprzęt elektryczny	271	6
89/686/EWG środki ochrony indywidualnej	411	20
90/396/EWG urządzenia spalające paliwa gazowe	80	10
95/16/WE urządzenia dźwigowe	19	-
97/23/WE urządzenia ciśnieniowe	132	10
98/37/WE maszyny	626	22

Ponadto w trakcie kontroli problemowych – przeprowadzonych w ramach monitorowania zgodności wytypowanych grup wyrobów z zasadniczymi wymaganiami - poddano ocenie: urządzenia i narzędzia elektryczne stosowane w budownictwie, obrabiarki do metalu, elementy bezpieczeństwa stosowane w maszynach, środki ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości. Inspektorzy pracy ujawnili następujące uchybienia:

- w zakresie **urządzeń i narzędzi elektrycznych** stosowanych w budownictwie (sprawdzono 88 wyrobów, zakwestionowano 2):
  - ✓ brak oznakowania CE, brak instrukcji użytkowania oraz niepodanie w *deklaracji zgodności* norm zharmonizowanych;
- w zakresie **obrabiarek do metalu** (sprawdzono 112 wyrobów, zakwestionowano 36):
  - ✓ niespełnianie *wymagań zasadniczych*, m.in. w zakresie osłon, oznaczenia elementów sterowniczych; tabliczek znamionowych; barw i znaków bhp (nieprawidłowości dotyczyły 20% obrabiarek),
  - ✓ brak lub nieprawidłowe instrukcje użytkowania, w tym nieuwzględnienie w instrukcji wymogów bhp, informacji o poziomie hałasu, nieprzetłumaczenie instrukcji na język polski (23%),
  - ✓ brak lub nieprawidłowe *deklaracje zgodności* (19%),
  - ✓ brak oznakowania CE (11%);
- w zakresie **elementów bezpieczeństwa** (sprawdzono 45 wyrobów, zakwestionowano 9):
  - ✓ niespełnienie *wymagań zasadniczych* (m.in. brak tabliczek znamionowych, brak lub nieprawidłowe barwy i znaki bhp (uchybienia dotyczyły 11% wyrobów),
  - ✓ brak lub nieprawidłowe instrukcje użytkowania (13%),
  - ✓ brak lub nieprawidłowe *deklaracje zgodności*, dotyczące m.in. kabin maszyn budowlanych (20%);
- w zakresie **środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości** (sprawdzono 138 wyrobów, zakwestionowano 22):
  - ✓ niespełnienie *wymagań zasadniczych*, m.in. niekompletne oznaczenie wyrobów utrudniające ich identyfikację lub brak odpowiednich piktogramów informacyjnych, nieprawidłowe instrukcje użytkowania, np. nieokreślające wymagań odnośnie punktu kotwiczenia, bez informacji na temat warunków przechowywania i transportu, suszenia zawilgoconych składników wykonanych z materiałów włókienniczych, sposobu połączenia

- z punktem kotwiczącym i innymi składnikami systemu powstrzymywania spadania (nieprawidłowości dot. 14% środków ochrony indywidualnej),
  - ✓ wadliwe deklaracje zgodności (12%),
  - ✓ nieprawidłowe (nieczytelne, bez podania numeru jednostki notyfikowanej, oceniającej system kontroli produkowanych środków ochrony indywidualnej) oznakowanie znakiem CE (4%);
- w zakresie **pozostałych środków ochrony indywidualnej** (sprawdzono 273 wyroby, zakwestionowano 60):
    - ✓ niespełnienie *wymagań zasadniczych*, m.in. niekompletne oznaczenie wyrobów znakami identyfikacyjnymi lub piktogramami; brak instrukcji użytkowania bądź nieprawidłowości dot. zakresu podanych w niej informacji, mogące mieć wpływ na bezpieczeństwo pracowników użytkujących środki ochrony indywidualnej (np. nieokreślenie daty ważności lub okresu trwałości w sytuacji, gdy ma to znaczenie dla właściwości ochronnych, brak informacji o przechowywaniu lub konserwacji, o zawartości alergenów w materiale, z którego wykonano ochronę) oraz nieprzetłumaczenie instrukcji na język polski – nieprawidłowości dotyczyły 18% środków ochrony indywidualnej,
    - ✓ wadliwe deklaracje zgodności lub ich brak (14%),
    - ✓ nieprawidłowe oznakowanie znakiem CE lub brak tego oznakowania (6%),
    - ✓ brak potwierdzenia udziału jednostki notyfikowanej w procesie oceny zgodności – w przypadku środków ochrony indywidualnej o konstrukcji innej niż prosta (4%);
  - w zakresie **innych maszyn i urządzeń technicznych** (sprawdzono 890 wyrobów, zakwestionowano 125):
    - ✓ niespełnienie *wymagań zasadniczych*, m.in.: brak lub niewłaściwe osłony, nieprawidłowe oznaczenia elementów sterowniczych, brak lub niewłaściwe barwy i znaki bhp, brak tabliczek znamionowych (11%),
    - ✓ brak lub nieprawidłowe instrukcje użytkowania, w tym nieuwzględnienie w instrukcji: wymogów bhp, informacji o poziomie hałasu, nieprzetłumaczenie instrukcji użytkowania na język polski (10%),
    - ✓ nieprawidłowe deklaracje zgodności, brak potwierdzenia udziału jednostki notyfikowanej w procesie oceny zgodności, deklaracje zgodności w języku obcym lub brak ww. deklaracji (8%),
    - ✓ nieprawidłowe oznakowanie znakiem CE lub też brak takiego oznakowania (6%).

Należy zaznaczyć, że w jednym przypadku - w celu sprawdzenia zgodności z *zasadniczymi wymaganiami* - zlecono akredytowanemu laboratorium przeprowadzenie badania systemu służącego do wypełniania pianką izolacyjną szaf lodówek. Badanie to potwierdziło zastrzeżenia ujawnione przez inspektora pracy.

W związku ze stwierdzonymi zagrożeniami dla zdrowia lub życia użytkowników, inspektorzy pracy wydali 15 decyzji zakazujących (na okres do dwóch miesięcy) przekazywania wyrobów do obrotu, w tym dot.: środków ochrony indywidualnej (3 decyzje), obrabiarek do metalu (5) oraz innych maszyn i urządzeń technicznych (7).

W pozostałych przypadkach, inspektorzy pracy wnioskowali do producentów, importerów lub dostawców o podjęcie odpowiednich działań. W efekcie – usunięte zostały nieprawidłowości dotyczące 128 wyrobów (57 środków ochrony indywidualnej, 15 obrabiarek do metalu oraz 56 innych maszyn i urządzeń).

Wobec podmiotów odpowiedzialnych za wprowadzenie do obrotu wyrobów niezgodnych z *zasadniczymi wymaganiami* wszczęto 105 postępowań. Natomiast informacje o 4 wyrobach - wprowadzonych do obrotu przez podmiot mający siedzibę w innych krajach Unii Europejskiej - przekazano do Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, w celu podjęcia stosownych działań przez organy nadzoru rynku w danym kraju.

Okręgowi inspektorzy pracy skierowali do prokuratury dwa zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez producentów: adaptera elektrycznego OPG-27L i rurociągu technologicznego do gazu propan-butan. Ponadto na wniosek organów celnych sporządzono dwie opinie dotyczące wyrobów importowanych spoza europejskiego obszaru gospodarczego.

Kontrolom inspektorów pracy towarzyszyły działania edukacyjno-informacyjne ukierunkowane na popularyzację wymagań, jakie muszą spełniać wprowadzane do obrotu maszyny, urządzenia techniczne i środki ochrony indywidualnej. Działania te adresowane były zarówno do producentów i importerów wyrobów, jak i do pracodawców je użytkujących. Na zlecenie Państwowej Inspekcji Pracy

opracowano w wersji książkowej oraz na płytach CD serię siedmiu poradników informujących o *wymaganiach zasadniczych* i procedurach *oceny zgodności* wyrobów kontrolowanych przez inspektorów pracy w ramach *nadzoru rynku*, z uwzględnieniem postanowień poszczególnych *dyrektyw nowego podejścia*. Przekazano je zainteresowanym przedsiębiorcom.

W ocenie inspektorów pracy źródłem stwierdzanych nieprawidłowości jest w dalszym ciągu niedostateczna znajomość prawa, zarówno przez producentów, jak i inne podmioty wprowadzające wyroby do obrotu, a także chęć ograniczenia kosztów związanych z wypełnianiem zobowiązań nałożonych rozporządzeniami w sprawie *wymagań zasadniczych*.

Przeprowadzone kontrole wskazują na konieczność:

- doprecyzowania regulacji dotyczących sposobu kontroli wyrobów wprowadzonych do obrotu (brak jest zwłaszcza zapisów na temat *działań dobrowolnych* oraz odpowiedzialności dostawców za dystrybucję wyrobów wadliwych);
- dalszego zacieśniania współpracy z innymi organami wyspecjalizowanymi w zakresie kontroli wyrobów objętych ww. dyrektywami, a także - z organami celnymi (w odniesieniu do wyrobów sprowadzanych spoza krajów Unii Europejskiej);
- kontynuowania działań edukacyjno-informacyjnych dot. problematyki *nadzoru rynku* wśród przedsiębiorców produkujących środki ochrony indywidualnej, maszyny i inne urządzenia techniczne oraz wśród pracodawców je użytkujących.