

WNIOSKI
Rady Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych
z dnia 27 listopada 2019 roku
w sprawie oceny Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku
oraz współdziałania organizacji związkowych zrzeszonych w OPZZ
z Państwową Inspekcją Pracy w obszarze ochrony pracy

Rada OPZZ zapoznała się ze Sprawozdaniem Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku, uwzględniając realizację „Porozumienia z dnia 26 lutego 2007 roku pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy i Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych w sprawie zasad współdziałania w zakresie ochrony pracy”.

W ocenie Rady OPZZ wzajemna współpraca pomiędzy organizacjami członkowskimi OPZZ wszystkich branż oraz organami Państwowej Inspekcji Pracy na każdym szczeblu, od zakładowego poprzez regionalny do centralnego, w zakresie działalności kontrolnej oraz prewencyjno – promocyjnej jest gwarantem systematycznej poprawy warunków pracy i przestrzegania praw pracowniczych. Dlatego Rada OPZZ dostrzega konieczność weryfikacji treści Porozumienia pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych poprzez włączenie w zakres współpracy nowych obszarów wynikających z wyzwań rynku pracy związanych z nowymi formami świadczenia pracy i zmieniającego się prawa.

I. Ocena Sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy za 2018 rok

W 2018 roku inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 80 tys. kontroli u 63 tys. pracodawców i innych podmiotów gospodarczych zatrudniających łącznie 3,8 mln osób. Wszystkie przeprowadzone kontrole ujawniły 60,8 tys. wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Ponad 36% spośród przeprowadzonych kontroli stanowiły tzw. kontrole skargowe, mające na celu sprawdzenie zasadności otrzymany skarg pracowniczych.

Ubiegłoroczne działania kontrolno-nadzorcze Państwowej Inspekcji Pracy doprowadziły m.in. do:

- likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia dla ponad 63 tys. pracowników i innych osób świadczących pracę,
- potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę dla 14,6 tys. osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych bądź bez żadnej umowy,
- wyegzekwowania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na kwotę ok. 77 mln zł dla ponad 71 tys. pracowników,
- wyegzekwowania należności za pracę na kwotę ponad 1 mln zł dla 1300 osób, wobec których naruszono przepisy dotyczące minimalnej stawki godzinowej,
- wyeliminowania nieprawidłowości dotyczących prowadzenia ewidencji czasu pracy obejmujących ponad 78 tys. osób,
- wyegzekwowania zaległego urlopu wypoczynkowego dla blisko 25 tys. osób,
- skierowania 15,5 tys. powiadomień do innych organów o stwierdzonych nieprawidłowościach,
- zaangażowania 48,2 tys. uczniów uczestniczących w lekcjach przeprowadzonych przez 2,2 tys. nauczycieli w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa”.

Równoległe z działaniami kontrolno-nadzorczymi Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła wielokierunkowe przedsięwzięcia o charakterze informacyjno-prewencyjnym. Zrealizowany został ostatni etap 3 - letniej kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” oraz drugi etap 3-letniej ogólnopolskiej kampanii informacyjno-edukacyjnej „Pracuj legalnie”.

Znacząca liczba partnerów społecznych uczestniczyła w programach prewencyjnych PIP: „Prewencja wypadkowa”, „Budowa. Stop wypadkom!”, „Zdobądź Dyplom PIP”, „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. W roku sprawozdawczym PIP organizowała również konkursy: „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Poznaj swoje prawa w pracy”, „Bezpiecznie od startu”. Była również współorganizatorem kolejnej edycji konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne”. Zauważalnym sukcesem wzajemnej współpracy PIP z OPZZ jest wzmocnienie rangi

ogólnopolskiego konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” do szczybla centralnego, wzmacniającego prestiż i działalność Społecznych Inspektorów Pracy.
Wskazane powyżej efekty działań kontrolnych i prewencyjnych PIP – Rada OPZZ ocenia bardzo.

II. Rada OPZZ, analizując efekty działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy zawarte w Sprawozdaniu z niepokojem dostrzega powtarzające, a nawet nasilające się tendencje patologii w stosunkach pracy w wielu obszarach. Zauważalne są:

- 1) utrzymujące się nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej, stwierdzone w trakcie 27,2% kontroli oraz w zakresie terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę dotyczące co ósmego pracodawcy;
- 2) nadal wysoka skala nieprawidłowości odnośnie czasu pracy, w szczególności nieprzestrzegania zasady pięciodniowego tygodnia pracy (18% kontroli). W trakcie 11% kontroli ujawniono także nieprzestrzeganie przez pracodawców zasad dotyczących ustalania rozkładów czasu pracy pracowników czy niezapewnienie pracownikom odpoczynków dobowych i tygodniowych odpowiednio w 8% i 5% kontroli;
- 3) wciąż wysoka wypadkowość: liczba poszkodowanych, którzy ponieśli śmierć lub doznali ciężkiego urazu w zbadanych przez PIP wypadkach przy pracy w latach 2016-2018, stanowiła 43,2% (w 2018r. – 44,2%, w 2017r.– 44,2%, w 2016 r. – 41,3%). Na uwagę zasługuje także znacząca liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę utrzymująca się rokrocznie na zbliżonym poziomie;
- 4) narastanie szczególnie patologicznych zjawisk na rynku pracy w zakresie tzw. outsourcingu pracowniczego (48,2% kontroli ujawniło nieprawidłowości);
- 5) naruszenia przepisów o zatrudnieniu pracowników tymczasowych w 83% podmiotów objętych kontrolą (w 2017r. – 75%). Wciąż niezmiennymi pozostają: niezgadzanie z agencją pracy tymczasowej warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych (2,7 tys. osób), niedopełnianie obowiązku przekazania na piśmie informacji o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu o warunkach wykonywania pracy, naruszanie przepisów o czasie pracy w zakresie nieprowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego lub powadzenie jej w niewłaściwy sposób;
- 6) nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów dotyczących zawierania umów terminowych (60,8%), zwłaszcza w zakładach przetwórstwa przemysłowego oraz podmiotach świadczących usługi w zakresie handlu i napraw;
- 7) nieprawidłowości w obszarze legalności zatrudnienia polegające na zatrudnieniu przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków, niezgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczeń społecznych lub podjęciu przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy – stwierdzono w toku ponad 5,8 tys. kontroli, tj. w co trzecim kontrolowanym podmiocie. Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły ponad 13 tys. osób, co stanowi 10,1% osób objętych sprawdzeniem (w 2017 r. – 7,9%);
- 8) naruszenia przepisów w zakresie stosowania umów cywilnoprawnych (11,4%). Kontrolowane podmioty korzystały z pracy 1 585 930 osób świadczących pracę, z czego 1 161 034 osoby wykonywały w nich pracę na podstawie stosunku pracy. Dodatkowo kontrole przeprowadzone w I półroczu 2019r. zwiększyły nieprawidłowości w zakresie stosowania umów cywilnoprawnych (14,8%).

III. Atypowe formy świadczenia pracy jako nowe wyzwanie rynku pracy

Rada OPZZ zwraca uwagę, że rozwój atypowych form świadczenia pracy w istotny sposób zmienia relacje pomiędzy pracodawcami i pracownikami oraz może zmniejszać bezpieczeństwo socjalne i powodować powstawanie nowych zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy.

Charakterystyczne cechy nowych form zatrudnienia, określanych jako „atypowe”, to m.in. odejście od tradycyjnej relacji, w ramach której pracownik świadczy pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz pracy świadczonej przeważnie dla wielu pracodawców oraz z powszechnym wykorzystywaniem technologii cyfrowych do organizowania i nadzorowania pracy.

W ocenie Rady OPZZ takie pojmowanie pracy to nowe wyzwania związane także w warunkami pracy i potrzebą ujmowania w atypowych umowach obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy wszystkim osobom świadczącym każdego rodzaju pracę w siedzibie pracodawcy lub w miejscu przez niego wskazanym. Zaniepokojenie budzi fakt, że atypowe formy pracy są realizowane z pominięciem tej zasady wynikającej z art. 304 Kodeksu pracy oraz stwarzaniu sytuacji, kiedy ryzyko związane z pracą jest przerzucane na wykonujące ją osoby. Stąd Rada OPZZ uważa, że należy zwrócić na potrzebę uświadamiania podmiotów zlecających taką pracę o ich odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy wykonujących ją osób.

Rada OPZZ zauważa, że skala wskazanych nieprawidłowości to zaledwie część patologii istniejących i utrzymujących się na rynku pracy – jest ona z pewnością większa, zwłaszcza w obszarze nielegalnego zatrudnienia czy wypadkowości bowiem statystyki nie uwzględniają osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy.

IV. OCENA WSPÓŁPRACY OPZZ z PAŃSTWOWĄ INSPEKcją PRACY

Organizacje związkowe OPZZ, zarówno na poziomie struktur wojewódzkich – Rad wojewódzkich OPZZ jak i branżowych, w większości corocznie dokonują oceny współpracy z Okręgowymi Inspektoratami Pracy i oddziałami terenowymi PIP, w zakresie działalności prewencyjnej i kontrolnej. Jakość tej współpracy jest oceniana w większości opinii jako: „dobra”, „bardzo dobra”, „pozytywna”, „prawidłowa”, „systematyczna”, „bieżąca”, „stała”, „partnerska” – stąd Rada OPZZ podtrzymuje wnioski przekazywane w corocznie przyjmowanych stanowiskach jako aktualne do realizacji.

Najważniejsze i najczęściej powtarzające się opinie dotyczą:

- podejmowania działań na rzecz wzmocnienia inspekcji pracy jako instytucji skutecznie działającej na rzecz przestrzegania praworządności w stosunkach pracy poprzez jej merytoryczne wsparcie w tym m.in. systematyczny wzrost finansowania inspekcji i coroczne zwiększanie liczby inspektorów pracy;
- zwiększenia możliwości uzyskania kompetentnych interpretacji branżowych i dostępu do branżowych inspektorów pracy znających specyfikę zagrożeń i środowiska zawodowego;
- kontynuacji praktycznej realizacji ustawowego obowiązku wynikającego z art. 29 ustawy o PIP tj. obowiązku informowania związków zawodowych i SIP o tematyce i zakresie przeprowadzanej kontroli, analizowania zgłoszonych uwag i spostrzeżeń, informowania o wynikach kontroli i podjętych decyzjach oraz udzielania porad i informacji z zakresu prawa pracy;
- zwiększenia możliwości szkoleniowych kierowanych do organizacji członkowskich OPZZ i Społecznych Inspektorów Pracy - na szczeblu centralnym, regionalnym, branżowym jak poprzez współdziałanie z Ośrodkiem Szkolenia PIP we Wrocławiu

V. REKOMENDACJE

Rada OPZZ podtrzymuje corocznie formułowane Rekomendacje kierowane do organizacji związkowych OPZZ – zakładowych, branżowych i regionalnych dotyczące w szczególności:

- wzmocnienia i nawiązywania stałej, partnerskiej współpracy z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzoru i kontroli,
- wzmocnienia Społecznej Inspekcji Pracy poprzez organizowanie wyborów w sytuacjach braku społecznego inspektora pracy, informowanie PIP o niewykonaniu zaleceń SIP przez pracodawców, aktywne uczestnictwo SIP w szkoleniach organizowanych przez PIP,
- korzystania z prawa kontroli przestrzegania prawa pracy, na mocy art. 26 ust. 4 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych oraz występowanie do inspekcji pracy o przeprowadzenie takiej kontroli (bezpośrednio lub przez RW OPZZ),
- większego zaangażowania kierownictwa zakładu w sprawy bhp, szczególnie w zakresie oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem ustaleń powypadkowych oraz uczestnictwo pracowników w takich ocenach jako przykład mający decydujące znaczenie w skutecznym zarządzaniu bezpieczeństwem pracy,

Rada OPZZ podtrzymuje corocznie formułowane Rekomendacje kierowane do organów Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące w szczególności:

- kontynuowania działań kontrolnych zgodnie z planem pracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz ich intensyfikację w takich zakresach jak: praca nierejestrowana, niestandardowe formy zatrudnienia, niewypłacanie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, outsourcing pracowniczy, legalność zatrudnienia, funkcjonowanie agencji pracy tymczasowej i przestrzegania zasad bhp;
- systematycznego monitorowania przyczyn wypadków przy pracy przez inspektorów pracy, w tym śmiertelnych, uwzględniając także przygotowanie zawodowe pracowników, jakość szkoleń wstępnych bhp, przestrzeganie zasad właściwej organizacji pracy czy zaangażowanie pracodawców w kształtowanie bezpiecznych warunków pracy;
- w toku czynności kontrolnych - zwracanie uwagi inspektorom pracy na praktyczną realizację ustawowego obowiązku wynikającego z art. 29 ustawy o PIP tj. obowiązku informowania związków zawodowych i SIP o tematyce i zakresie przeprowadzanej kontroli, analizowania zgłoszonych uwag i spostrzeżeń, informowania o wynikach kontroli i podjętych decyzjach oraz udzielania porad i informacji z zakresu prawa pracy;
- kontynuowania i rozszerzania zakresu działalności prewencyjnej inspekcji pracy, także w partnerstwie z organizacjami związkowymi;

Rada OPZZ we współpracy z inspekcją pracy - na rzecz większej skuteczności przestrzegania praworządności w stosunkach pracy - za zasadne uznaje podjęcie współpracy odnośnie wprowadzenia zmian do prawodawstwa, dotyczącego między innymi:

- przyznania inspektorom pracy prawa do wydawania decyzji administracyjnych, przekształcających umowy cywilnoprawne w umowy o pracę w sytuacjach ewidentnego naruszenia art.22. Kodeksu pracy, gdy praca na podstawie umów cywilnoprawnych jest świadczona w warunkach charakterystycznych dla stosunków pracy;
- zniesienia obowiązku przedstawiania dodatkowego upoważnienia do prowadzenia kontroli. Wystarczającym dokumentem do podjęcia kontroli winna być legitymacja służbowa inspektora pracy;
- objęcia większą ochroną w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych;
- wprowadzenia obowiązku zgłaszania Państwowej Inspekcji Pracy przez właściciela lub użytkownika terenu, na którym wydarzył się wypadek - wszystkich wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych - niezależnie od podstawy świadczenia pracy;
- wprowadzenia obowiązku zgłaszania każdego podlegającego ubezpieczeniu społecznemu pracobiorcy do tego ubezpieczenia przed dopuszczeniem go do wykonywania pracy (podobnie jak ma to miejsce w przypadku potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę) jako skutecznego rozwiązania w walce z nielegalnym zatrudnieniem;
- nadania uprawnień PIP do dokonywania merytorycznych ustaleń i oceny stanowisk pracy w sytuacjach wykonywania przez pracowników pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;
- wprowadzenia obowiązku zgłaszania do PIP wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy niezależnie od postawy jej świadczenia oraz objęcie większą ochroną osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych;
- skoordynowania wymiany informacji o wypadkach przy pracy gromadzonych przez GUS, ZUS i PIP w zakresie realizowanych przez te urzędy zadań, w szczególności przekazywania określonych zbiorów danych jednostkowych o zarejestrowanych wypadkach;
- bardziej szczegółowego uregulowania warunków pracy w ekstremalnie wysokich i niskich temperaturach.

Rada OPZZ wskazuje na konieczność stałego doskonalenia współpracy PIP ze związkami zawodowymi zrzeszonymi w OPZZ i zwraca się do wszystkich struktur i organizacji członkowskich OPZZ o systematyczne współdziałanie z PIP celem poprawy praworządności w stosunkach pracy i wzrost kultury bezpieczeństwa.