



# WDRAŻANIE DOBRYCH PRAKTYK W LEŚNICTWIE NA TERENIE WŁAŚCIWOŚCI TERYTORIALNEJ OIP POZNAŃ

GDAŃSK  
sierpień 2013

Opracowanie:  
mgr inż. Teresa Domżańska  
St. Inspektor Pracy – Specjalista OIP Poznań



**Dobre praktyki w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy to skuteczne rozwiązania, które przynoszą wymierne korzyści w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy.**

**Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest zapobieganie i eliminowanie zagrożeń w środowisku pracy. W ramach właściwości terytorialnej Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu opracował Wielkopolską Strategię Przeciwdziałania Wypadkom przy Pracy 2010-2012. Do udziału w planowaniu i realizacji zamierzeń zaproszono przedstawicieli administracji rządowej i samorządowej, organy nadzoru nad warunkami pracy, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorząd gospodarczy i zawodowy oraz wszystkich zainteresowanych działalnością na rzecz poprawy warunków pracy. Jednym z głównych zadań strategii jest m.in. propagowanie dobrych praktyk w procesach produkcyjnych. Przy obecnym poziomie technicznym i technologicznym ograniczanie się tylko do przestrzegania samych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest niewystarczające. W każdym procesie produkcyjnym bardzo ważne jest zarządzanie bezpieczeństwem pracy i wdrażanie w sposób systemowy procedur zapewniających bezpieczne warunki pracy.**



**W ramach ww. strategii w 2012r. w Wielkopolsce podjęto daleko idące działania zmierzające do opracowania dobrych praktyk w leśnictwie z uwagi na dużą koncentrację zagrożeń wypadkowych i chorobowych występujących przy pracach związanych z prowadzoną gospodarką leśną.**

**Wdrażanie dobrych praktyk w gospodarce leśnej ma na celu zmniejszenie całkowitego potencjału narażenia na zagrożenia pracowników lub innych osób związanych z przedsiębiorstwem, wynikającego ze zidentyfikowanego źródła zagrożenia, poprawę ogólnych warunków pracy poprzez dążenie do jak najlepszych bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy oraz skuteczną promocję zdrowia, bezpieczeństwa i wydajności pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu prac leśnych oraz osiągnięcie stałego i wyraźnego zmniejszenia zagrożenia dla pracowników.**



**Dobre praktyki powinny wskazywać metody i kroki, które można podjąć w miejscu pracy lub organizacji w celu poprawy warunków pracy i życia, lub zmniejszenia zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, koncentrować się w miarę możliwości na identyfikacji zagrożenia u źródła, być skuteczne i etyczne, spełniać odpowiednie wymogi ustawowe, być aktualne i dostosowane do potrzeb docelowych użytkowników oraz praktyk w zakresie pracy, zawierać wystarczające informacje, tak by można było je zastosować w każdym miejscu pracy, zakładać poważne zaangażowanie wszystkich stron, w szczególności tych pracowników i ich przedstawicieli, którzy będą bezpośrednio uczestniczyć w podejmowanych działaniach.**



**Dotychczasowe doświadczenia wynikające z prowadzonych przez PIP działań kontrolno-nadzorczych w sektorze usług leśnych wskazują, że osiągnięcie zamierzonego celu jest możliwe przy współudziale i współpracy oraz konstruktywnych i zintegrowanych działaniach ze strony służb Lasów Państwowych oraz innych organów nadzoru i kontroli (PIS, UDT).**

**Leśnictwo stanowi trudną i niebezpieczną gałąź przemysłu z uwagi na specyficzne warunki pracy. Teren prac leśnych jest zwykle bardzo rozległy, a poszczególne powierzchnie robocze rozproszone na dużym obszarze, co znacznie utrudnia bezpieczne zorganizowanie wszystkich stanowisk pracy i zadbanie o bezpieczeństwo pracowników.**

**Wykonywane zabiegi i prace leśne mają charakter tymczasowy, sezonowy, co ma duży wpływ na wielkość zatrudnienia w prywatnych zakładach usług leśnych.**



Prowadzenie działań inspekcyjnych w przedsiębiorstwach leśnych przy braku współpracy z Regionalną Dyрекcją Lasów Państwowych oraz przedstawicielami nadleśnictw stanowi duże wyzwanie dla inspektorów pracy w zakresie ustalenia miejsca wykonywania pracy. Usługi w zakresie gospodarki leśnej obejmują szereg prac: tj. pozyskanie i zrywkę drewna, ochronę lasu, ochronę przeciwpożarową, hodowle lasu, nasiennictwo, uboczne użytkowanie lasu, a zespoły robocze, które je wykonują na jednej powierzchni roboczej są często 2 - 4 osobowe.

W celu poprawy bezpieczeństwa oraz standardów pracy dobre praktyki w branży leśnej należy rozpatrywać na obszarach dotyczących:

- personelu (pracowników);
- organizacji pracy;
- narzędzi, maszyn i urządzeń technicznych.





**Pierwszy obszar dotyczący pracowników obejmuje m.in. zagadnienia dotyczące przygotowania zawodowego, w tym szkoleń doskonalących, szkoleń bhp, uprawnień kwalifikacyjnych, stanu zdrowia, badań lekarskich oraz predyspozycji psychicznych.**

**Drugi obszar dotyczący organizacji pracy zawiera zagadnienia dotyczące ogólnej organizacji pracy, organizacji poszczególnych stanowisk pracy oraz odpowiedzialności osób organizujących, nadzorujących i koordynujących wykonanie konkretnych prac.**

**W trzecim obszarze należy uwzględnić warunki dopuszczenia do eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych wspomagających prowadzenie prac związanych z gospodarką leśną oraz bezpieczny sposób ich obsługi.**



Zgodnie z zasadami dobrych praktyk każdy z ww. obszarów powinien być analizowany na poziomie:

- sporządzania specyfikacji zamówienia;
- uzgadniania warunków umowy realizacji zamówienia;
- nadzoru i monitorowania właściwego wykonania zamówienia.

Dwa pierwsze poziomy sprowadzają się do opracowania dokumentacji, a trzeci poziom do zapewnienia odpowiednich warunków realizacji zamówienia.





**Wdrożenie dobrych praktyk w leśnictwie mogłoby przyczynić się do wyhamowania lub ograniczenia bardzo niekorzystnych trendów, jakie coraz częściej obserwuje się w sektorze usług leśnych, spowodowanych wejściem w życie ustawy z dnia 29.01.2004r. „Prawo zamówień publicznych” (Dz. U. z 2010r. Nr 113, poz. 759 z późn. zm). Przetargi organizowane w nadleśnictwach na usługi w zakresie gospodarki leśnej w coraz większych pakietach obejmujących teren całych obrębów, a nawet teren całych nadleśnictw, w których jedynym kryterium jest najniższa cena, spowodowały, że często wygrywają je nie najlepsi przedsiębiorcy posiadający sprzęt i wykwalifikowany personel, lecz najtańsi, co skutkuje zdecydowanie gorszym wykonawstwem lub zatrudnianiem „na czarno”.**



**Kontrole przeprowadzone na terenie działania OIP Poznań w okresie ostatnich 2 lat w zakładach usług leśnych, głównie w związku z licznymi skargami pracowników, wykazały bardzo niepokojące zjawisko dotyczące przedsiębiorców wygrywających przetargi w dużych pakietach przy minimalnym zatrudnieniu od 3 do 5 pracowników.**

**Wymagania wynikające ze Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia zostają przez tych oferentów spełnione, ponieważ przedkładają oni wraz z formularzem ofertowym fikcyjny wykaz wykwalifikowanych osób, które posiadają w dyspozycji. Po wygranym przetargu niezwłocznie zawierają umowy z podwykonawcami na wykonywanie prac w poszczególnych leśnictwach, nie zapewniając im w zamian żadnej pomocy prawnej lub technicznej, fachowego doradztwa lub wykwalifikowanych specjalistów służby bhp.**



**Podwykonawca prowadzący działalność gospodarczą i zatrudniający pracowników jest podmiotem podlegającym kontroli PIP i jest zobowiązany do przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp, a mianowicie do:**

**☐ korzystania z pracowników przeszkolonych w dziedzinie BHP, posiadających niezbędne uprawnienia do wykonywania prac leśnych oraz aktualne badania lekarskie,**

**oraz**

**☐ wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej i odzieży roboczej, a także w sprawne maszyny, sprzęt i narzędzia pomocnicze m. in.;**

- kaski ochronne z wyposażeniem,
- kamizelki z elementami ostrzegawczymi,
- buty z wkładkami zabezpieczającymi przed przecięciem,
- spodnie z wkładką antyprecięciową,
- ubrania robocze,
- sprzęt ochrony osobistej,
- sprzęt pomocniczy,
- kanistry z bezpiecznymi końcówkami do wlewania mieszanki i oleju,
- absorbenty pozwalające na zbiór rozlanego oleju w przypadku awarii,
- apteczki I pomocy oraz opatrunki osobiste.



**Podwykonawca, który zainwestował w sprzęt, maszyny i pracowników, a do tego mieszka na terenie gdzie trudno znaleźć inną pracę, godzi się na każde warunki stawiane mu przez wykonawcę wyłonionego w drodze przetargu, kosztem nieopłacanych w terminie składek na ubezpieczenie społeczne lub nieterminowym wypłacaniem pracownikom należnego im wynagrodzenia lub zatrudnianiem bez jakichkolwiek umów.**

**Na zatrudnianiu „na czarno” w panujących warunkach pracy, tj. niepewnym froncie robót i braku stabilności zatrudnienia oraz ograniczonych nakładach na ochronę pracy, braku nadzoru, niskich stawkach za wykonane prace - zależy zarówno właścicielom zakładów, jak również samym pracownikom. Właściciel oszczędza na składkach ZUS, a pracownik może wypłatą „dorobić” do zasiłku dla bezrobotnych, do renty lub emerytury lub jako rolnik pracować i nadal, opłacać składki KRUS.**



**Podsumowując, organizowane przetargi dotyczące wyłaniania wykonawców prac leśnych spowodowały, że wieloletnie dążenia do tworzenia dużych profesjonalnych zakładów usług leśnych nie zostały osiągnięte, a prace związane z pozyskaniem i zrywką drewna coraz częściej wykonywane są przez pracowników znacznie gorzej przygotowanych do pracy, o nieznanym statusie zatrudnienia, za znacznie niższe stawki niż oferowane przez poszczególne nadleśnictwa.**



**Zamówienia publiczne spowodowały, że pomimo wzrostu stawek jednostkowych w LP za usługi leśne i zagwarantowanych na ten cel pieniędzy, przetargi pokazują, że często zaplanowane środki finansowe w LP nie zostają wykorzystane.**

**Przedsiębiorca wygrywający przetarg, prowadzący swoją działalność głównie w oparciu o podwykonawców zatrudniających pracowników i posiadających niezbędny sprzęt, nawet przy zaproponowaniu niższej ceny realizacji zamówienia nie ponosi żadnych istotnych strat. Zapisy ustawy o zamówieniach publicznych powodują wypieranie z rynku firm działających legalnie i zatrudniających pracowników, ale niedysponujących wymaganą kwotą wadium przez tzw. „firmy z teczką w ręku”, które są w stanie zaoferować znacznie niższe ceny.**





**Kontrole przeprowadzone w 2013r. w jednym z nadleśnictw na terenie RDLP Piła wykazały, że w miejsce działających na tym terenie od kilku lat 5 profesjonalnych zakładów usług leśnych, zatrudniających ogółem 90 pracowników przetarg na usługi leśne na terenie całego nadleśnictwa na 2013r. wygrało konsorcjum składające się z dwóch przedsiębiorców zatrudniających ogółem 9 pracowników w ramach umowy o pracę. Oczywistym jest, że wykonanie zadania obejmującego pozyskanie i zrywkę ok. 70 000 [m<sup>3</sup>] drewna oraz prace odnowieniowe na pow. 125 [ha] i prace pielęgnacyjne (czyszczenia wczesne i późne) na pow. 240 [ha] przy tak małym zatrudnieniu jest niemożliwe. Kontrole inspektora pracy wykazały, że przedsiębiorcy wyłonieni w drodze przetargu dysponują głównie kilkoma maszynami wielooperacyjnymi i nastawieni są jedynie na maszynowe pozyskanie drewna, a pozostałe mało opłacalne prace są wykonywane przez podwykonawców lub osoby zatrudniane „na czarno”.**



**W trakcie kontroli na podstawie analizy przedłożonych w Nadleśnictwie załączników do SIWZ oraz wykazu osób wykonujących pracę w lesie w styczniu i lutym br. (odnotowywanych przez leśniczych) oraz osób wykonujących pracę w trakcie kontroli, a także przedłożonych dokumentów pracowniczych stwierdzono, że w okresie pierwszych dwóch miesięcy w br. przedsiębiorcy wybrani w przetargu wykonali powierzone im prace związane z pozyskaniem i zrywką drewna przy zaangażowaniu 10 podwykonawców, 9 pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę, 23 osób zatrudnionych w ramach umowy zlecenie i 36 osób wykonujących pracę „na czarno” (bez umów, niezgłoszonych do ZUS, zarejestrowanych w PUP).**



**Z uwagi na fakt, że usługi z zakresu gospodarki leśnej zaliczane są do usług niepriorytetowych zalecane byłoby, na etapie zamówień publicznych, stosowanie przez zamawiającego poza cenowych kryteriów oceny ofert, dotyczących właściwości wykonawcy, preferujących lepiej rozwinięte przedsiębiorstwa np. do 20 % za określoną niezbędną liczbę pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę oraz do 10 % za posiadanie własnych maszyn i urządzeń, co stanowi największe obciążenie finansowe dla pracodawcy.**

**Ponadto celowym byłoby organizowanie przetargów wieloletnich (2 - 3 letnich), które stworzyłyby przedsiębiorcom większe możliwości rozwoju firmy i inwestowania w nowy, profesjonalny sprzęt.**

**Pakiety proponowane do przetargu powinny być wielozadaniowe (tj. obejmujące wszystkie prace z zakresu pozyskania, hodowli i ochrony), co ze względu na różnorodność stawek i różną pracochętność daje przedsiębiorcy w skali roku większe możliwości utrzymania firmy na stałym poziomie.**



Zalecane byłoby również opracowywanie przez zamawiającego kryteriów oceny standardów wykonania usług, uwzględniających m.in., jakość, terminowość i zachowanie przepisów oraz zasad bhp – wymóg przedstawienia zestandaryzowanych kosztorysów robót.

Wskazane jest certyfikowanie dużych firm leśnych (zatrudniających własnych pracowników). Posiadanie certyfikatu winno być ważnym dowodem reprezentowania odpowiedniego poziomu wiedzy, doświadczenia praktycznego oraz posiadania zaplecza technicznego.

Ponadto konieczne jest konsekwentne egzekwowanie przez pracowników LP zapisów wynikających ze SIWZ i zawartych umów na wykonanie powierzonych im prac.

Obecnie w sektorze usług leśnych obserwuje się coraz bardziej niepokojące zjawiska dotyczące zaniżanych stawek jednostkowych oraz wykonawstwa prac leśnych przez osoby o nieznanym statusie zatrudnienia (np. rolnik, emeryt, niepełnosprawny pragnący dodatkowo zarobić).



**Podwykonawcy z proponowanych im stawek jednostkowych za prace leśne posiadają coraz mniejsze środki na skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem i zdrowiem zawodowym. W takich przypadkach praca może mieć negatywny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników, ponieważ stawiane im wymagania i środowisko pracy będą przekraczały możliwości pracownika w zakresie radzenia sobie z nimi, co już potwierdzają częste skargi pracownicze.**

**W zależności od tego, jakie praktyki uda wdrożyć się w gospodarce leśnej, taki w najbliższej przyszłości może być poziom techniczny procesu technologicznego.**



Takie są realia





Taka winna być przyszłość



To jest XXI wiek







**Opublikowanie w kwietniu br. przez Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu w czasopiśmie leśnym propozycji dobrych praktyk w leśnictwie opracowanych przez OIP Poznań spotkało się z dużym zainteresowaniem ze strony pracowników Lasów Państwowych, którzy wraz ze Stowarzyszeniem Przedsiębiorców Leśnych przy współudziale Wydziału Inżynierii Produkcji SGGW w Warszawie realizują obecnie projekt wsparcia sektora przedsiębiorstw leśnych pt. „Rzetelne Przedsiębiorstwo Leśne”. Z uwagi na zaangażowanie Inspekcji Pracy w podobną tematykę Regionalna Dyrekcja Lasów Państwowych w Gdańsku wystąpiła z pismem do Głównego Inspektora Pracy w Warszawie z propozycją zaproszenia inspektora pracy w charakterze eksperta-doradcy do udziału w realizowanym projekcie dotyczącym wypracowania modelu wsparcia sektora usług leśnych.**



**Dziękuję za uwagę**