



Sprawozdanie
z działalności Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu
w 2019 roku

Działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w ujęciu liczbowym

- ◆ **6669** kontroli, w tym:
 - **2935** kontroli skargowych,
 - **2574** kontroli z legalności zatrudnienia,
- ◆ prawie **6000** skontrolowanych podmiotów gospodarczych zatrudniających ponad 361 tys. pracowników w ramach stosunku pracy,
- ◆ **ponad 21 tys. dni przeznaczonych na czynności kontrolne,**
- ◆ **15 220 199,68 zł** należności wypłaconych pracownikom w 2019 r.,
- ◆ **755** wydanych **decyzji nakazujących wypłatę świadczeń** na kwotę **16 900 510,59 zł** w 2019 r.,
- ◆ **likwidacja bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia:**
 - 2132 decyzje,
 - 885 pracowników skierowanych do innych prac,
- ◆ **1195** powiadomień innych organów o stwierdzonych nieprawidłowościach (dotyczy powiadomień o wynikach kontroli).

Spis treści

I.	Wprowadzenie.....	9
II.	Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.....	16
1.	Wypadki przy pracy – dane ogólne.	17
2.	Wydarzenia towarzyszące wypadkom przy pracy.	18
3.	Wypadki z udziałem osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę.	21
4.	Wypadki przy pracy osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu.	22
5.	Podsumowanie – uwagi i wnioski.....	22
6.	Przestrzeganie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.	24
III.	Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.....	28
1.	Egzekwowanie przepisów prawa pracy przy zatrudnieniu.	28
2.	Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.	36
A.	Czas pracy i wypłata wynagrodzenia – pracodawcy różnych branż.	36
B.	Przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy: korporacje, jednostki samorządu terytorialnego, urzędy administracji państwowej.....	46
3.	Legalność zatrudnienia.	47
A.	Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich.....	47
B.	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.....	50
C.	Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych.....	55

4. Przestrzeganie prawa pracy i przepisów bezpieczeństwa w jednostkach handlowych.	66
5. Strategia pierwszej kontroli.	69
6. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie.....	75
A. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych.	75
B. Kontrole prac przy budowie i remontach dróg.....	79
C. Budownictwo infrastruktury kolejowej. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych przy wykonywaniu robót torowych.	86
D. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących.	88
7. Bezpieczeństwo w leśnictwie.	91
8. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.....	96
9. Zadanie własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu: Kontrole firm wynajmujących i obsługujących żurawie budowlane (samojezdne i stacjonarne).	100
IV. Skargi i wnioski oraz poradnictwo.....	105
1. Skargi i wnioski.....	105
A. Skargi i wnioski kierowane przez ogół obywateli.....	105
B. Skargi i wnioski kierowane przez organizacje związków zawodowych.....	108
2. Porady prawne i techniczne.....	109
V. Działalność prewencyjna oraz promocja ochrony pracy.....	116
1. Kampanie i programy informacyjno-prewencyjne.	116
A. Kampanie informacyjno-promocyjne.....	117
B. Programy prewencyjne.....	129
2. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy.	152
3. Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne.	159

A.	Konferencje, seminaria i spotkania o charakterze promocyjnym.....	159
B.	Stoiska informacyjne	177
4.	Inicjatywy wspierające i promujące ochronę zdrowia i życia pracowników i innych osób.....	178
VI.	Efekty działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy.....	184

I. Wprowadzenie.

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do **sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w *ustawie z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2018 roku, poz.623, ze zm.)*.

Państwowa Inspekcja Pracy **podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej**. Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje **Rada Ochrony Pracy**, powołana przez Marszałka Sejmu.

Państwową Inspekcją Pracy kieruje – powołany przez Marszałka Sejmu – Główny Inspektor Pracy przy pomocy zastępców.

Marszałek Sejmu ustala statut Państwowej Inspekcji Pracy, określając jej organizację wewnętrzną oraz siedziby i zakres terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy, 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują 43 oddziały, oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu obejmuje terytorialną właściwością całe województwo wielkopolskie o powierzchni 29.826,51 km² (9,5% powierzchni RP, zajmuje drugie miejsce w kraju pod względem powierzchni i trzecie pod względem liczby ludności).

Okręgowym Inspektoratem Pracy kieruje Okręgowy Inspektor Pracy – powołany przez Głównego Inspektora Pracy po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy – przy pomocy zastępców. Główny Inspektor Pracy określa organizację wewnętrzną Okręgowego Inspektoratu Pracy oraz siedziby oddziałów.

W skład Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wchodzi cztery oddziały: w Koninie, w Lesznie, w Ostrowie Wlkp. oraz w Pile.

Organami Państwowej Inspekcji Pracy są: Główny Inspektor Pracy, okręgowi inspektorzy pracy, inspektorzy pracy działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy. Koordynowanie pracy inspektorów oraz nadzór nad ich działalnością należy do okręgowego inspektora pracy.



Siedziba OIP:

ul. Marcelińska 90
60-324 Poznań

Oddziały:

- Konin
- Leszno
- Ostrów Wlkp.
- Piła

Mapa 1. Struktura terytorialna Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu tworzy odpowiednie warunki do podejmowania inicjatyw wspierających i promujących ochronę zdrowia i życia pracowników i innych osób. Najważniejsze inicjatywy to:

- ❖ Wielkopolska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie,
- ❖ Wojewódzka Komisja ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym,
- ❖ Wielkopolska Strategia Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013-2020.

Działania podejmowane w ramach inicjatyw społecznych, realizowane w roku sprawozdawczym, zostały powiązane z programem i planem pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, w szczególności prewencji i promocji.

Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu zawarł porozumienia z:

- ❖ Dyrektorem Oddziału Urzędu Dozoru Technicznego w Poznaniu,
- ❖ Wielkopolskim Wojewódzkim Inspektorem Nadzoru Budowlanego w Poznaniu,
- ❖ Dyrektorem Okręgowego Urzędu Górniczego w Poznaniu,
- ❖ Prezesem Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu,
- ❖ Wielkopolskim Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego,
- ❖ Wielkopolskim Komendantem Wojewódzkim Ochotniczych Hufców Pracy w Poznaniu,
- ❖ Dyrektorem Oddziału Wielkopolskiego Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- ❖ Komendantem Nadodrzańskiego Oddziału Straży Granicznej w Krośnie Odrzańskim (porozumienie zawarło trzech Okręgowych Inspektorów Pracy: Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu, Okręgowy Inspektor Pracy we Wrocławiu, Okręgowy Inspektor Pracy w Zielonej Górze).

Merytoryczne zadania realizowane były przez zespoły samodzielnych stanowisk ds. nadzoru i kontroli, sekcję legalności zatrudnienia i skarg, sekcję wypadkową, sekcję prewencji i promocji, sekcję prawną, które są wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

Zgodnie z art. 13 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy kontroli podlegają:

- 1) pracodawcy - a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne - na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy,
- 2) podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- 3) podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- 4) pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,

5) przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi - w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W celu realizacji zadań, organy PIP zostały wyposażone w uprawnienie przeprowadzania czynności kontrolnych wobec podmiotów, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy, oraz do stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, tj.:

- **nakazania usunięcia, w ustalonym terminie, stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,**
- nakazania **wstrzymania prac lub działalności,** gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace albo prowadzących działalność (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu),
- nakazania **skierowania do innych prac** pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu),
- nakazania **wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń** w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu),
- **zakazania wykonywania pracy** lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu),
- **nakazania zaprzestania prowadzenia działalności** bądź działalności określonego rodzaju w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą,

- **nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych** w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach,
- nakazania **ustalenia**, w określonym terminie, **okoliczności i przyczyn wypadku**;
- **nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia** za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu),
- **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia** w razie stwierdzenia innych naruszeń, niż wymienione wyżej, w sprawie ich usunięcia oraz wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych,
- **nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji** pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze; wykreślenia go z tej ewidencji lub sporządzenia korekty wpisu;
- nakładania grzywien w drodze **mandatów** karnych i **kierowania do sądów wniosków o ukaranie**,
- nakładania **kar pieniężnych** na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego.

Główny Inspektor Pracy jest uprawniony do **nadawania i cofania uprawnień rzeczoznawcy** do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

* * *

W Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu **zatrudnionych było** – według stanu na dzień 31.12.2019 r. – **206 osób**. Spośród pracowników inspekcji prawie 100% ma wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich zatrudniano 140 osób: na stanowisku nadinspektora pracy – 19 pracowników, w tym 4 jako kierownicy oddziałów, 3 osoby zajmowały kierownicze stanowiska inspektorskie

(okręgowy inspektor pracy i zastępcy okręgowego inspektora pracy). W roku sprawozdawczym trzy osoby uzyskały uprawnienia inspektora pracy po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego.

* * *

Działalność kontrolno-nadzorcza i prewencyjna Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2019 roku prowadzona była **zgodnie z rocznym i długofalowym (2014-2020) planem pracy**, przygotowanym na podstawie rocznego i długofalowego planu Państwowej Inspekcji Pracy. Wyznaczone w Programie priorytety obejmują problematykę nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, zwłaszcza w aspekcie zjawiska nadużywania umów cywilnoprawnych, a także zagadnienia czasu pracy, w tym wykonywanej w warunkach zagrożenia szkodliwymi czynnikami środowiska pracy.

Tworzenie akceptowalnych standardów pracy jest nie tylko obowiązkiem każdego pracodawcy, ale także wymogiem współczesnego rynku pracy, toteż ważne miejsce w działaniach PIP ma wzmacnianie ochrony przed niekorzystnym wpływem czynników psychospołecznych w miejscu pracy (stres, mobbing, dyskryminacja). Celowi temu służy m.in. coroczny program prewencyjny dotyczący przeciwdziałania skutkom stresu, wsparty realizowaną już czwarty rok kampanią informacyjno-promocyjną „Stres w miejscu pracy”. Z ostatnich badań Eurobarometru wynika, że stres nadal jest uważany przez pracowników za jedno z najistotniejszych współczesnych zagrożeń zawodowych. Z myślą o dalszej poprawie bezpieczeństwa i zdrowia zatrudnionych upowszechniane są przepisy prawa, dobre praktyki, a także kultura pracy. Potrzebę wzmacniania działań kontrolnych różnorodnymi formami edukacji wyrażają również zalecenia instytucji Unii Europejskiej, Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych.

Strategia „Pierwsza kontrola” w mikroprzedsiębiorstwach, małych oraz średnich zakładach ma przede wszystkim charakter instruktażowo-doradczy, tak aby pracodawca miał czas na wyeliminowanie uchybień i pewność, że okresowo nie zostaną nałożone sankcje. Wyjątkiem są rażące naruszenia przepisów i zasad bhp, zwłaszcza sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników, kontrole po wypadkach ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych, a także przypadki nielegalnego zatrudniania oraz rażące naruszenia przepisów prawnej ochrony pracy. Kontrolowany pracodawca był pouczany o obowiązku zorganizowania pracy zgodnie z wymogami prawa. Pierwsze kontrole miały charakter kompleksowy.

W 2019 r. zainaugurowano 3-letnią kampanię prewencyjno-kontrolną (2019-2021) skierowanej do wybranej branży przetwórstwa spożywczego: [Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa](#). W I etapie kampanii pracodawcy z ww. branży, cechującej się dużą liczbą zagrożeń i wypadków przy pracy, przeszli szkolenia oraz dostosowywali swoje firmy do obowiązujących przepisów bhp przy wsparciu inspektorów pracy. Przekaz kampanii promowany był w mediach, a także za pośrednictwem strony internetowej www.bhpnatak.pl przygotowanej przez inspekcję pracy.

Plan pracy PIP ustalono w oparciu o analizy wyników dotychczasowych działań inspekcji, uwag i zaleceń Rady Ochrony Pracy oraz komisji sejmowych (w szczególności Komisji do Spraw Kontroli Państwowej), a także propozycji zgłoszonych przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy centralne, organy nadzoru i kontroli warunków pracy, instytuty badawcze.

Zadania ujęte w programie zostały przez Okręgowy Inspektorat Pracy zrealizowane.

II. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Zgodnie z zarządzeniem nr 24 Głównego Inspektora Pracy z dnia 19 grudnia 2013 r. (z późniejszymi zmianami) w sprawie zasad badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontroli stosowania środków zapobiegających tym wypadkom, mającym zastosowanie do zadań określonych w art. 10 ust. 1 pkt 7 lit. a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j. t. Dz. U. 2018 r. poz. 623 z późn. zm.), badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy następuje w ramach kontroli pracodawców oraz przedsiębiorców niebędących pracodawcami, na rzecz których wykonywana jest praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.

Obowiązkowemu badaniu okoliczności i przyczyn podlegają wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe, z wyjątkiem niektórych nagłych przypadków medycznych, oraz wypadków komunikacyjnych, np. w sytuacji gdy ze wstępnego rozpoznania wynika, że nie doszło do naruszenia przepisów bhp i uprawnień osób poszkodowanych. Badaniu podlegają również wybrane wypadki powodujące lżejsze uszkodzenia ciała, brana jest pod uwagę ich powtarzalność oraz możliwość ponownego wystąpienia.

W czasie kontroli dotyczących badania zdarzeń wypadkowych organy Państwowej Inspekcji Pracy biorą przede wszystkim pod uwagę: informacje dotyczące rodzaju działalności prowadzonej przez zakład pracy, w tym dotyczące procesu pracy oraz poszkodowanych w wypadkach przy pracy; warunki środowiska pracy, którego określony stan mógł przyczynić się do zaistnienia wypadku; organizację pracy i stanowiska pracy, która może mieć zasadnicze znaczenie dla aktywizacji zagrożenia wypadkowego; zachowanie człowieka w środowisku pracy, które – jeśli jest niezgodne z procedurami – może bezpośrednio zaważyć na powstaniu niebezpiecznego błędu w trakcie pracy.

Liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, do których doszło w 2019 r. w Wielkopolsce wiąże się z faktem zlokalizowania na jej terenie centralnych jednostek firm oraz podmiotów świadczących usługi na terenie całego kraju. To przesądza o miejscu rejestracji poszkodowanego, przy której uwzględnia się lokalizację pracodawcy (lub zleceniodawcy). Przykładowo, wypadek osoby wykonującej pracę tymczasową (pracownika lub zleceniobiorcy), do którego dojdzie na terenie pracodawcy użytkownika, będzie rejestrował jego formalny pracodawca – agencja pracy tymczasowej, która najczęściej ma siedzibę w największym mieście województwa.

1. Wypadki przy pracy – dane ogólne.

W 2019 r. zgłoszono do OIP w Poznaniu **348** wypadków przy pracy, w tym 34 zbiorowe. Inspektorzy pracy w okresie od 01.01.2019 r. do 31.12.2019 r. zbadali według skutków okoliczności i przyczyny **204 wypadki** przy pracy zaistniałe w roku sprawozdawczym (i w roku poprzednim), w których zostało poszkodowanych **220** osób.

Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
Ogółem		ogółem	w tym ze skutkiem	
			śmiertelnym	ciężkiego obrażenia ciała
204		220	33	91
w tym zbiorowych	13	29	4	3

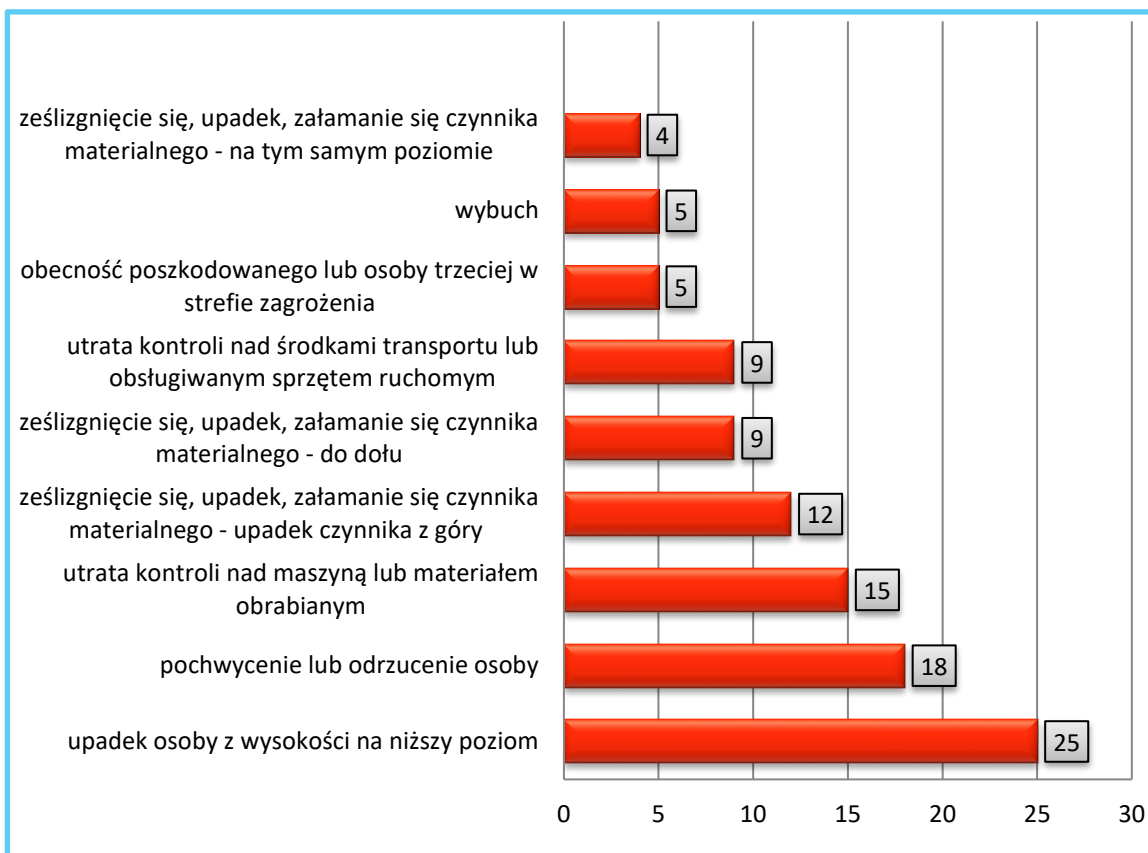
Tabela 1. Zestawienie danych o wypadkach przy pracy, badanych przez inspektorów pracy OIP Poznań w 2019 r. według skutków.

Największy udział w ogólnej liczbie wypadków odnotowano w takich **działach gospodarki**, jak **przetwórstwo przemysłowe**, w którym miało miejsce 81 wypadków (**36,8% ogółu wypadków**), w **budownictwie** – 37 wypadków (**16,8%**).

W 2019 roku w dwóch działach gospodarki narodowej **przetwórstwie przemysłowym i budownictwie** miało miejsce 118 wypadków, co stanowi **prawie 3/5 ogółu wypadków**.

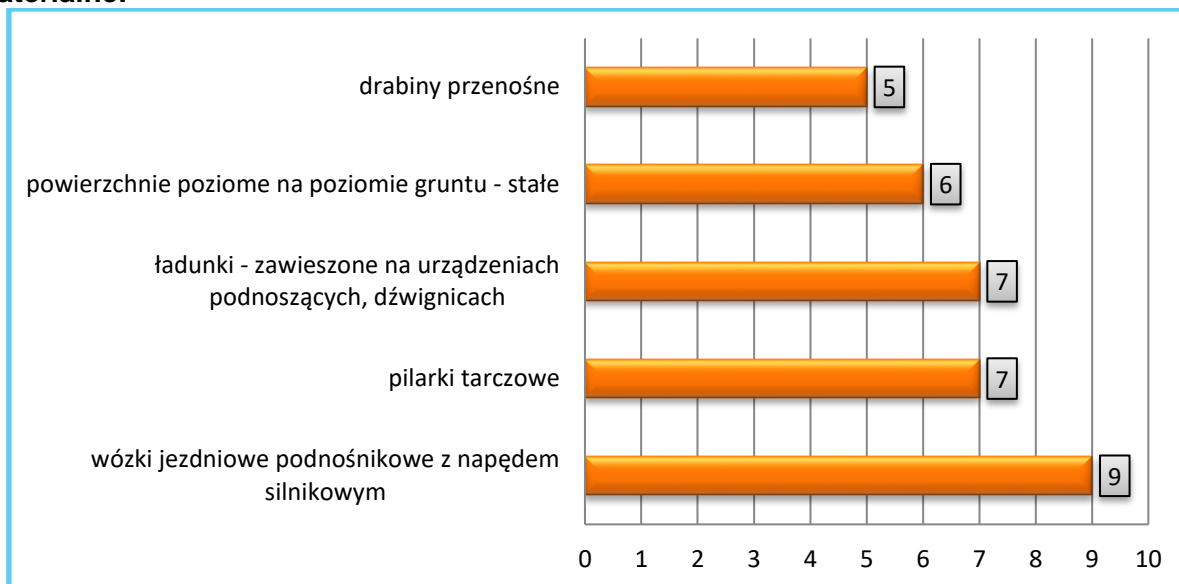
2. Wydarzenia towarzyszące wypadkom przy pracy.

Wydarzeniami stanowiącymi odchylenie od normalnego przebiegu procesu pracy były:



Wykres 1. Łączna liczba poszkodowanych w związku z danym wydarzeniem wypadkowym spośród badanych w OIP Poznań w roku 2019.

Bezpośredni związek z wydarzeniem miały najczęściej następujące czynniki materialne:



Wykres 2. Łączna liczba uszkodzonych biorących udział w wydarzeniu wypadkowym spośród badanych w OIP Poznań w roku 2019.

Najczęściej powtarzającym się wydarzeniem powodującym wypadek, był upadek osoby z wysokości na niższy poziom. W 2019 r. 25 poszkodowanych doznało urazów spowodowanych tym wydarzeniem. Często skutkiem była śmierć i ciężkie uszkodzenie ciała osoby poszkodowanej.

Ciężkie uszkodzenie ciała osoby poszkodowanej było skutkiem urazu wskutek pochwylenia lub odrzucenia osoby (18 przypadków), równie liczne wydarzenia odnotowano w związku z utratą kontroli nad maszyną lub materiałem obrabianym (15). Niewiele niższa liczba poszkodowanych (12) doznała urazu na skutek ześlizgnięcia się, upadku lub upadku czynnika z góry. A zatem wydarzenia tego rodzaju były przyczyną śmierci lub ciężkiego urazu ciała co trzeciego poszkodowanego w wypadkach przy pracy.

Przyczyny wypadków przy pracy najczęściej wynikały z:

W zakresie techniki:

- ◆ Braku urządzeń zabezpieczających,
- ◆ Niewłaściwego uchwycenia, trzymania czynnika materialnego,
- ◆ Niestosowania środków ochrony zbiorowej,

- ◆ Nieprawidłowego stanu technicznego urządzeń zabezpieczających,
- ◆ Nieodpowiedniego rozmieszczenia i składowania przedmiotów,
- ◆ Niewłaściwego działania elementów sterowniczych.

W zakresie niewłaściwej organizacji pracy:

- ◆ Tolerowania, przez osoby sprawujące nadzór, odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy – dopuszczenie do eksploatacji urządzenia bez dokonania oceny zgodności pod kątem spełnienia wymagań zasadniczych oraz dopuszczanie do pracy pracowników,
- ◆ Braku skutecznego nadzoru nad pracownikami wykonującymi pracę,
- ◆ Niewłaściwego przeszkolenia w zakresie bhp na stanowisku pracy – brak instruktażu stanowiskowego po modernizacji linii technologicznej,
- ◆ Nieprawidłowego szkolenia stanowiskowego na obsługiwanej maszynie,
- ◆ Tolerowania, przez osoby sprawujące nadzór, stosowania niewłaściwej technologii,
- ◆ Nieprawidłowego sposobu wykonywania pracy na maszynie.

W zakresie samowolnego i/lub nieprawidłowego zachowania się poszkodowanego:

- ◆ Niedostatecznej koncentracji uwagi na wykonywanej czynności,
- ◆ Lekceważenie zagrożenia,
- ◆ Niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia.
- ◆ Nieznajomość zagrożenia,
- ◆ Małego doświadczenia poszkodowanego – zatrudniony kilka dni przed wypadkiem,
- ◆ Nieużywania przez poszkodowanego środków ochrony indywidualnej,
- ◆ Wejścia w obszar zagrożony.

W wyniku stwierdzonych w czasie kontroli naruszeń przepisów bhp inspektorzy pracy wydali **345 decyzji nakazowych** (wg stanu na 31.02.2019 r. – 294 decyzje zostały zrealizowane, co stanowi 85,2% decyzji wydanych). Ponadto inspektorzy skierowali **wystąpienia zawierające 285 wniosków** dotyczących podjęcia działań organizacyjno-technicznych (do dnia 31.01.2018 r. pracodawcy zrealizowali 285 wniosków, co stanowi 100% skierowanych wniosków).

Sprawców zaniedbań stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika **ukarano w 100 przypadkach mandatami** na łączną kwotę 145 500 zł, **w 8 przypadkach skierowano wnioski do sądu**, w których zawarto 21 wykroczenia, zastosowano 6 środków wychowawczych w postaci pouczenia, ostrzeżenia.

W wyniku 6 zakończonych postępowań sądy rejonowe, do których inspektorzy pracy kierowali wnioski o ukaranie osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, wymierzyły kary grzywny w wysokości od 1 000 zł do 3 000 zł.

W wyniku kontroli ustalających okoliczności i przyczyny wypadków, inspektorzy skierowali 4 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową.

W 2019 roku inspektorzy pracy OIP w Poznaniu, w związku z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadku, skierowali 1 wniosek o podwyższenie składki płatnikowi o 100% stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe, ustalonej na najbliższy rok składkowy.

3. Wypadki z udziałem osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę.

Na podstawie informacji od pracodawców, powiadomień policji oraz ustaleń podczas kontroli inspektorzy badali również wypadki z udziałem osób o innym statusie zatrudnienia, niż pracownicy. W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili analizę **35 takich wypadków**. Najliczniej występującym wydarzeniem prowadzącym do wypadku był upadek z wysokości – 9 wydarzeń, skutkujący najczęściej śmiercią poszkodowanego.

W wyniku tych kontroli inspektorzy pracy wydali 42 decyzje nakazowych, mające na celu poprawę warunków pracy w określonym miejscu. Na dzień 31 stycznia 2020 r. wykonano wszystkie decyzje. Inspektorzy pracy wystosowali 31 wniosków w wystąpieniach, z których 26 zostało zrealizowanych, co stanowi 84%.

Po przeprowadzonych kontrolach 11 osób zostało ukaranych mandatami karnymi (za 12 wykroczeń), na łączną kwotę 16.900,00 zł. W 5 przypadkach skierowano wnioski do sądu, w których zawarto 14 wykroczeń, związanych z realizowanym tematem kontroli. Zastosowano również jeden środek wychowawczy. Dwukrotnie inspektorzy kierowali zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu przestępstwa przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową.

W 2019 r. inspektorzy pracy nie badali okoliczności i przyczyn zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

4. Wypadki przy pracy osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu.

W 2019 r. badano okoliczności i przyczyny 5 wypadków osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu, zatrudnionych m.in. na umowę o dzieło, skierowanych na prace społeczne przez sądy. Po przeprowadzonych kontrolach 2 osoby zostały ukarane mandatami karnymi (za 2 wykroczenia), na łączną kwotę 2.800,00zł. W jednym przypadku skierowano wniosek do sądu, w którym zawarto 1 wykroczenie, związanych z realizowanym tematem kontroli.

W wyniku tych kontroli inspektorzy pracy wydali 2 decyzje nakazowe, mające na celu poprawę warunków pracy w określonym miejscu, które zostały wykonane w całości. Inspektorzy pracy wystosowali 3 wnioski w wystąpieniach, które również zostały zrealizowane.

5. Podsumowanie – uwagi i wnioski.

Wyniki kontroli związane z ustalaniem okoliczności przyczyn wypadków pozwalają na sformułowanie następujących uwag i wniosków:

- Kontrole inspektorów pracy kolejny rok z rzędu wykazały, że obszarami wymagającymi szczególnego zainteresowania, pozostają: budownictwo i przetwórstwo przemysłowe. W wymienionych branżach odnotowano najwyższe wskaźniki wypadków, w tym wypadków śmiertelnych oraz powodujących trwale kalectwo.
- Dominującym dla budownictwa rodzajem wypadku jest upadek z wysokości. Dotyczy to upadków z wysokości ludzi oraz czynników materialnych (narzędzi, elementów konstrukcyjnych, itp.). Są to zdarzenia, które najczęściej prowadzą do śmierci lub ciężkiego urazu.
- Podobnie jak w latach ubiegłych dominującym rodzajem wypadku w przemyśle jest pochwylenie lub odrzucenie osoby. Te zdarzenia również, podobnie jak upadek z wysokości prowadzą do śmierci lub ciężkich urazów.
- Kontrole wykazały, że istnieje bezpośrednia zależność łącząca przyczyny wypadków z niewłaściwym opracowaniem oceny ryzyka zawodowego. Posiadana przez pracodawców ocena ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy, jest w większości opracowaniem standardowym, nieuwzględniającym faktycznych warunków pracy, nierzadko wydrukem z zamieszczonych na stronach internetowych CIOP kart oceny (mają one tylko

wspomagać pracodawcę w identyfikacji zagrożeń i prawidłowym oszacowaniu ryzyka). Po stronie pracodawców, służby bhp, nie ma wiedzy, czym jest i czemu powinna służyć ocena ryzyka zawodowego. Jest ona traktowana jak wymóg formalny. Analizując wypadki przy pracy, inspektorzy pracy stwierdzają, że ocena ryzyka zawodowego nie uwzględnia faktycznych zagrożeń, występujących na kontrolowanych stanowiskach pracy. Stwierdzono również, że po wypadkach przy pracy, dokument oceny ryzyka zawodowego nie jest analizowany, weryfikowany, nie ma próby podjęcia skutecznych działań zmniejszających ryzyko zawodowe. Bieżące kontrole 2019, podobnie jak kontrole prowadzone w latach ubiegłych dobitnie to potwierdzają. Środki prawne wydawane przez inspektorów pracy, w związku z postępowaniami powypadkowymi, w dużej mierze dotyczą błędów w ocenie ryzyka, braku oceny ryzyka.

- Inspektorzy pracy wykazali, że dostosowanie maszyn do minimalnych wymagań bhp, nadal stanowi duży problem dla pracodawców. Pomimo, że przepisy prawa pracy zobowiązywały dostosowanie maszyn do 31.12.2006 r., to przeprowadzone kontrole podczas badania wypadków nadal wykazują nieprawidłowości, niedostosowanie maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Nadal pracodawcy, działające w ich imieniu służby bhp, nie podejmują skutecznych działań w tej materii, lub podjęte działania są niedostateczne. Maszyny i urządzenia, które były czynnikiem powodującym uraz tylko częściowo zostały przystosowane do minimalnych wymagań.
- Generalny wniosek płynący z przeprowadzonych kontroli: niewywiązywanie się pracowników służby bhp ze swoich obowiązków. Prowadzenie fikcyjnych, pozorowanych działań przez tę służbę, brak merytorycznego przygotowania osób wykonujących zadania służby bhp do wykonywania obowiązków wynikających z przepisów.

W związku z powyższym zasadne jest:

- Podjęcie działań legislacyjnych w zakresie nowelizacji przepisów dotyczących organizacji i prowadzenia szkoleń okresowych bhp dla służby bhp, pracodawców, osób kierujących pracownikami. Nowelizacja powinna dotyczyć certyfikacji firm szkolących, ośrodków szkoleniowych. Certyfikaty winny wydawać kuratoria dla podległych im ośrodków szkoleniowych, natomiast dla pozostałych ośrodków CIOP i Ośrodek Szkolenia PIP.
- Zmiana przepisów § 15 rozporządzenia dotyczącego ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, tak aby inspektor pracy stwierdzając, że zespół powypadkowy popełnia rażące błędy w postępowaniu powypadkowym, mógł podejmować

skuteczne działania władcze – wydawać decyzje. Brak odpowiednich przepisów nie pozwala inspektorom pracy na skuteczne działania w zakresie zapewnienia rzetelnej analizy wypadku, dokonania właściwej kwalifikacji prawnej wypadku, zapewnienia właściwych działań naprawczych (środków profilaktycznych), ograniczających wypadki w przyszłości. Niesie to ze sobą również wiele krzywdy osobistej po stronie pracownika poszkodowanego w wypadku.

- Szczegółowe kontrolowanie sposobu przygotowania zawodowego obcokrajowców, np. szkoleń bhp, uzyskiwania dodatkowych uprawnień, do wykonywania pracy na terenie RP. W bieżącym roku zmniejszyła się nieco ciężkość wypadków, jakim ulegają obcokrajowcy. W toku prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy ustalili, że w 2019 roku obcokrajowcy ulegli 2 śmiertelnym wypadkom przy pracy, 8 ciężkim wypadkom przy pracy, 11 lekkim wypadkom. Łącznie zatem zostało poszkodowanych zostało 21 obywateli innych państw. Co stanowi około 10 % wypadków w 2019 roku (w 2018 r. 7%).

6. Przestrzeganie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

W 2019 r. kontynuowano kontrole **przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. Analizie poddano **289 dokumentacji**, w tym dotyczące 24 zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy.

Kontrole ujawniły liczne nieprawidłowości w realizowaniu tego przepisu przez pracodawców oraz zespoły badające okoliczności i przyczyny wypadków, w szczególności:

- zgłoszenie wypadku przez poszkodowanego w odległym terminie stwierdzono w 3,5% analizowanych dokumentacji powypadkowych (10 wypadków),
- zawiadomienie o wypadku właściwego inspektora pracy PIP w odległym terminie dotyczyło 2,1% analizowanych dokumentacji powypadkowych (6 wypadków),
- niezawiadomienie o wypadku właściwego inspektora pracy stwierdzono w 2,4% analizowanych dokumentacji powypadkowych (7 wypadków),
- nieprzystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku bądź niesporządzenie dokumentacji powypadkowej dotyczyło zaledwie 1 wypadku,
- przystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką miało miejsce w 8,3% analizowanych dokumentacji powypadkowych (24 wypadki),

- ustalenie tylko okoliczności wypadku, bez ujawnienia jego przyczyn stwierdzono w 6,6% analizowanych dokumentacji powypadkowych (19 wypadków),
- ustalenie tylko części przyczyn wypadku stanowiło 24% analizowanych dokumentacji powypadkowych (69 wypadków),
- ustalenie innych przyczyn wypadku niż wynikające z analizy inspektora pracy dotyczyło 19% analizowanych dokumentacji powypadkowych (55 wypadków),
- niewłaściwy skład zespołu powypadkowego stwierdzono w 13,8% analizowanych dokumentacji powypadkowych (40 wypadków),
- zaniechanie oględzin miejsca wypadku, a także wykonania innych czynności koniecznych do zebrania dowodów dotyczących wypadku stwierdzono w 3% analizowanych dokumentacji powypadkowych (9 wypadków),
- brak w treści protokołu powypadkowego informacji na temat przyczyn opóźnień w dochodzeniu powypadkowym – przekroczenie terminu 14 dni od uzyskania zawiadomienia o wypadku miało w 2% analizowanych dokumentacji powypadkowych (6 wypadków),
- niezamieszczenie w protokole powypadkowym naruszonych przez pracodawcę w związku z wypadkiem przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp lub innych przepisów dotyczących ochrony zdrowia stwierdzono w 19% analizowanych dokumentacji powypadkowych (56 wypadków),
- niedotrzymanie 5-dniowego terminu zatwierdzenia protokołu powypadkowego przez pracodawcę miało miejsce w 2,1% analizowanych dokumentacji powypadkowych (6 wypadków),
- nieokreślenie środków i wniosków profilaktycznych, w tym wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym miał miejsce wypadek dotyczył 28% analizowanych dokumentacji powypadkowych (81 wypadków),
- ustalenie środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku stwierdzono w prawie co drugiej dokumentacji (12,8% analizowanych dokumentacji powypadkowych – 37 wypadków),
- pracodawcy nie stosowali środków i wniosków profilaktycznych w przypadku 5% analizowanych dokumentacji powypadkowych (14 wypadków),
 - brak rejestru wypadków przy pracy wystąpił w 2,7% kontrolowanych firm,
 - nierejestrowanie wszystkich wypadków stwierdzono w 3,8% kontrolowanych firm.

Nieustalenie przyczyn w ogóle lub ustalenie nie wszystkich przyczyn wypadku przy pracy nadal **jest najczęściej występującą nieprawidłowością w postępowaniu wypadkowym.**

Konsekwencjami takich zaniedbań są uchybienia w określaniu środków i wniosków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadku.

Uniemożliwia to podjęcie przez pracodawców działań zapobiegających wystąpieniu podobnych zdarzeń w przyszłości, a zatem **nie zostaje zrealizowany najważniejszy cel postępowania badającego okoliczności i przyczyny wypadku.**

Błędy wykazane przez inspektorów pracy podczas kontroli wskazują na braki w przygotowaniu merytorycznym osób powoływanych przez pracodawców w skład zespołów powypadkowych. Podczas kontroli inspektorzy stwierdzali najwięcej nieprawidłowości w ustalaniu tylko części przyczyn wypadków (23,87%), oraz w nieokreślaniu właściwych środków i wniosków profilaktycznych, celem ograniczenia podobnych wypadków w przyszłości (28,03%). Ustalenie niewłaściwych przyczyn wypadku, nieokreślenie środków i wniosków profilaktycznych, powoduje, że z podobnych powodów, w przyszłości może dochodzić do wypadków przy pracy. To może świadczyć o słabym merytorycznym przygotowaniu osób prowadzących postępowanie powypadkowe, bądź o chęci ukrycia części przyczyn, szczególnie niewygodnych dla pracodawcy. W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy ukarali 1 pracodawcę mandatem karnym.

*Z wydanych **po kontrolach 17 decyzji nakazowych**, wykonanych zostało 16 decyzji, co stanowi 94%. Inspektorzy **wystosowali 220 wniosków**, z których do 31 stycznia 2020 r. zrealizowanych zostało 199 wniosków, co stanowi 90,4%.*

Decyzje inspektorów pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyły w głównej mierze założenia rejestrów wypadków przy pracy, bądź ich uzupełnienia, niekiedy korekty treści rejestru wypadków przy pracy, decyzje dotyczyły również oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których doszło do wypadków przy pracy. Zespoły powypadkowe często ustalając okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy nie zwracają uwagi na ocenę ryzyka zawodowego. Wnioski inspektorów pracy dotyczyły niewłaściwego postępowania zespołów powypadkowych, błędów dokumentacyjnych, niewłaściwych wniosków wyciąganych z prowadzonych postępowań powypadkowych, lub braku takowych wniosków.

Efektem działalności inspektorów pracy jest zaprowadzenie, bądź uporządkowanie, dokumentacji związanej z prowadzonymi postępowaniami powypadkowymi. Doprowadzenie

prowadzonej dokumentacji do jej zgodności z wymaganiami prawa pracy. Zwiększenie świadomości u pracodawców, czemu i komu, ta dokumentacja służy, jak powinna być wykorzystywana, aby poprawić warunki pracy, zapewnić wsparcie pracownikom poszkodowanym w wypadkach. Ponadto działania Państwowej Inspekcji Pracy wyeliminowały część nieprawidłowości dotyczących rzetelnego prowadzenia postępowań powypadkowych, tworzenia dokumentacji powypadkowej, poszerzyły wiedzę o zagrożeniach inicjujących powstawanie wypadków przy pracy.

* * *

Wykazane w kontrolach nieprawidłowości pokazują nierzetelność pracodawców, zespołów powypadkowych w prowadzeniu postępowań w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków, brak znajomości elementarnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, które regulują kwestie postępowania powypadkowego. Przeprowadzone kontrole uprawniają również do wniosku, że stwierdzane w trakcie kontroli nieprawidłowości, wynikają najczęściej z przyczyn ludzkich. To brak rzetelności człowieka, w dalszej kolejności brak wiedzy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu prowadził poradnictwo dotyczące wypadków przy pracy. Na stronie internetowej OIP zamieszczono informacje o okolicznościach i przyczynach wybranych wypadków przy pracy oraz informacje o liczbie wypadków w każdym tygodniu i w miesiącu 2019 r.

W ramach poradnictwa udzielano bezpośrednio w siedzibie okręgu lub oddziałów porady dla pracodawców, służb bhp i pracowników. Porady dla pracowników dotyczyły bardzo często postępowania związanego z niesporządzeniem przez pracodawcę protokołu powypadkowego po zaistniałym wypadku, odmową sporządzenia protokołu oraz nieuznaniem zdarzenia za wypadek przy pracy.

Wypadki przy pracy powodują koszty zarówno dla przedsiębiorstw, osób poszkodowanych i ich rodzin a także całego społeczeństwa. Szacunek do życia ludzkiego obejmuje dbanie o bezpieczeństwo pracy. Zarówno przed tysiącami czy setkami lat, jak i obecnie, człowiek stara się uchronić przed nieszczęściem. Każdy wypadek wzbogaca go o wiedzę dotyczącą przyczyn nieszczęścia i umożliwia uniknięcia takich zdarzeń w przyszłości.

III. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

1. Egzekwowanie przepisów prawa pracy przy zatrudnieniu.

PRIORYTETAMI W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY w 2019 r. było:

- ◆ ocena skali zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy; w niektórych branżach, np. w handlu, usługach, umowy prawa cywilnego zawierane są wyraźnie w celu ograniczenia kosztów zatrudnienia,
- ◆ kontrola poprawności i zasadności zawierania umów terminowych,
- ◆ weryfikacja prawidłowości wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej osobom świadczącym pracę na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług (w powiązaniu ze zwalczaniem zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy).

Zawieranie umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę.

W 2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w ramach tematu **Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy**, przeprowadzono łącznie **758 kontroli**, w tym w 604 przypadkach nie stwierdzono istnienia znamion stosunku pracy.

Łączna liczba kontroli, w których inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych w 2019 r. wyniosła 138 kontroli. W ramach kontroli inspektorzy regulowali stwierdzoną nieprawidłowość za pomocą wniosku w wystąpieniu bądź ustnym poleceniem. W 16 przypadkach inspektorzy pracy w jednej kontroli wydali zarówno wystąpienie, jak i ustne polecenie.

Spośród 758 kontroli, 32 zostało wywołanych skargą, a zatem niewiele ponad 4%. W ramach przeprowadzonych kontroli rozpatrzono 37 skarg, w tym 16 skarg okazało się zasadnych (13 dotyczyło umów zleceń, 2 umów o dzieło), 13 skarg niezasadnych. W przypadku 8 skarg nie było możliwości ustalenia zasadności wniosku, z uwagi na sporny charakter sprawy.

Na podstawie kontroli, w których zbadano **3287** umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy w 2019 r. skierowali do pracodawców łącznie **154** środki prawne, w tym **93** wnioski i **61** ustnych poleceń. Wszystkie wydane środki prawne dotyczyły przypadków zawierania umów

cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Wszystkie środki prawne objęły łącznie **368** osób, a pracodawcy (do 7 lutego 2019 r.) potwierdzili realizację 61 wniosków **zawierając umowy o pracę z 196 osobami. Ustne polecenia zrealizowane podczas kontroli dotyczyły 107 osób.**

Największą liczbę kontroli przeprowadzono w branży usługowej – 205 kontroli, co stanowi 27% wszystkich przeprowadzonych kontroli, **w branży handlowej** – 144 kontrole, co stanowi 19% wszystkich kontroli oraz **w zakładach produkcyjnych** – 135 kontroli (17,8% wszystkich kontroli). W przypadku branży handlowej skierowano do pracodawców 36 środków prawnych, które objęły 1,1% wszystkich zbadanych umów cywilnoprawnych, z kolei w branży usługowej na 205 kontroli, w 22 przypadkach wydano środki prawne, które objęły 0,7% wszystkich zbadanych umów cywilnoprawnych. Przy kontroli zakładów produkcyjnych na 135 kontroli wydano 21 środków prawnych, co stanowi 0,6% wszystkich zbadanych umów cywilnoprawnych.

W 2019 r. - podobnie jak w 2018 r. - kontrole wykazały, że znaczna część osób nie była zainteresowana zawarciem umowy o pracę. Zdarzały się sytuacje całkowitego braku zainteresowania osoby skarżącej prowadzeniem przez inspektora pracy dalszego postępowania przed sądem – m.in. z uwagi na długość toczącego się postępowania. Ponadto osoby te tłumaczyły, iż godziły się na zawarcie umowy cywilnoprawnej, ponieważ taka umowa im odpowiadała.

W ramach realizacji tematu: Przestrzeganie zakazu zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy **udzielili pracodawcom porad prawnych w łącznej liczbie 2175 i z zakresu legalności zatrudnienia 582.**

W 2019 r. inspektorzy pracy OIP w Poznaniu skierowali **3 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 3 osób.** Liczba skierowanych pozwów jest niższa niż w roku wcześniejszym (2018 r. - 7 pozwów).

Jeden pracodawca zawarł umowę o pracę z jedną osobą, która świadczyła pracę na podstawie umowy o dzieło, przed wytoczeniem powództwa.

Sąd I instancji, w 2 sprawach ustalił w dla 2 osób istnienie stosunku pracy, w tym jeden wyrok jest nieprawomocny. Postępowania sądowe w jednej sprawie nie zostało zakończone. Inspektor pracy nie wstępował do żadnego postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Nie świadczy to jednak negatywnie o skuteczności działań organów Państwowej Inspekcji Pracy. Ograniczenie liczby powództw wytaczanych przez inspektorów pracy wynika między innymi z tego, że pracownicy OIP w Poznaniu na co dzień udzielający porad prawnych, pomagają w sporządzeniu około 200 pozwów o ustalenie stosunku pracy, w skali roku. Udzielono także wielu porad w jaki sposób wypełnić formularz pozwu lub przygotować pismo procesowe. Wielokrotnie przy sporządzeniu pozwu do Sądu pracy dało się zauważyć pewną tendencję do ustalenia istnienia stosunku pracy. W zasadzie w każdym przypadku niewypłacenie lub zaniżenie wynagrodzenia za pracę stanowiło podstawę do złożenia skargi o ustalenie stosunku pracy lub wniosku o złożenie pozwu przez inspektora pracy. Pracownicy obawiają się nieznaności przepisów o postępowaniu przed sądem, dlatego wolą korzystać z pomocy wyspecjalizowanego organu. Należy także wskazać na pozasądowy bardzo skuteczny i szybki tryb ustalania stosunku pracy przez inspektorów pracy w wydanych wystąpieniach i poleceniach.

W praktyce najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów pracy w omawianym przedmiocie jest **kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę**. Zdecydowana większość pracodawców dobrowolnie stosuje się do wniosków i poleceń, co przyczynia się do przekształcenia stosunków cywilnoprawnych w stosunki pracy, bez konieczności wytaczania powództw.

Podobnie, jak w latach ubiegłych dla wielu osób możliwość uzyskania dochodu jest ważniejsza od formy prawnej, na podstawie której wykonują pracę. Osoby takie bardzo często nie są zainteresowane wytoczeniem na ich rzecz powództw, na co wskazuje liczba skierowanych pozwów do sądu w porównaniu z liczbą wniosków w wystąpieniach i wydanymi poleceniami. W tym stanie rzeczy inspektorzy pracy korzystają z szybszego środka zmierzającego do potwierdzenia istnienia stosunku pracy, jakim jest wystąpienie oraz polecenie.

W **2019** roku potwierdzono zatrudnienie w ramach stosunku pracy dla **257** osób.

Zawieranie umów terminowych.

W okresie od stycznia do grudnia 2019 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili 40 kontroli dotyczących przestrzegania znowelizowanych przepisów zawierania umów terminowych.

Podczas kontroli rozpatrzono łącznie 3 skargi dotyczące nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów Kodeksu pracy dotyczących umów na okres próbny i na czas określony w brzmieniu obowiązującym od dnia 22.02.2016 roku, tj.: zawierania wielu umów o pracę na czas określony, co stanowi naruszenie art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy, zawarcia umowy o pracę na okres próbny dłuższy niż 3 miesiące. Skargi dotyczące naruszania przepisów o zawieraniu wielu umów o pracę na czas określony były niezasadne.

W wyniku realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przez pracodawców znowelizowanych przepisów w zakresie zawierania umów terminowych **nie stwierdzono rażących nieprawidłowości** w tym zakresie.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w zakresie przestrzegania znowelizowanych przepisów zawierania umów terminowych wydano łącznie 16 wniosków oraz 3 polecenia.

Najwięcej wniosków wydano w zakresie:

- nieprawidłowości związanych ze sporządzaniem lub zmianą informacji o warunkach zatrudnienia przede wszystkim w zakresie określenia długości okresu wypowiedzenia,
- nieprawidłowości związanych ze sporządzaniem umów o pracę na czas określony dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące.

Polecenia wydano w zakresie:

- potwierdzenia pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony w związku z upłynięciem 33 miesięcy trwania umowy na czas określony oraz sporządzenia aktualnej informacji o warunkach zatrudnienia, w zakresie okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- potwierdzenia zawarcia z pracownikiem umowy o pracę na czas nieokreślony w miejsce umowy o pracę zawartej na czas określony w dniu 01.10.2013 roku na okres 10 lat.

Najczęstszą przyczyną naruszeń przepisów prawa według pracodawców oraz inspektorów pracy jest nadal błędna interpretacja znowelizowanych przepisów oraz wątpliwości co do tzw. obiektywnych przyczyn uzasadniających niestosowanie limitów określonych w przepisach prawa pracy.

Realizując zadanie podejmowano również działania prewencyjne i informacyjne. W roku 2019 na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzono 28 spotkań szkoleniowych zorganizowanych dla różnych grup docelowych, w tym pracodawców. Ponadto zagadnienia dotyczące zmian w przepisach prawa pracy były poruszane na zorganizowanych na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu stoiskach, punktach informacyjnych, na których inspektorzy pracy udzielali porad z zakresu prawnej ochrony pracy w tym dotyczących umów terminowych.

Analiza dokumentacji dotyczącej realizacji zastosowanych środków prawnych wykazała, że wszystkie skierowane w wyniku przeprowadzonych kontroli wnioski wystąpienia zostały wykonane. Podkreślić należy, że jedna ze spółek z siedzibą w Poznaniu, w której inspektor pracy zakwestionował zawieranie umów na czas określony z powołaniem się w ich treści na okoliczność jakim jest czasu trwania najmu lokali, w których świadczona jest praca, **248 pracownikom potwierdził umowy o pracę na czas nieokreślony.**

Wyplata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

Przedmiotem kontroli prowadzonych w roku sprawozdawczym było **przestrzeganie przez przedsiębiorców lub inne jednostki organizacyjne obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847).**

Kontrolami objęto **754** podmiotów, zatrudniających na podstawie **umów cywilnoprawnych 22 469 osób.**

Stwierdzono **naruszenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę**, regulowanych wydanymi środkami prawnymi podczas 123 kontroli (16,5% kontroli). **W stosunku do poprzedniego roku zanotowano prawie 5% spadek.** Wydano 100 wystąpień (13,42% kontroli) oraz 32 polecenia ustne (4,3% kontroli).

Naruszenia przepisów prawa przez przedsiębiorców lub inne jednostki organizacyjne polegały na:

- ◆ Niewypłaceniu, obniżeniu, bezpodstawnym potrąceniu z wynagrodzenia wynikającego z wysokości minimalnej stawki godzinowej należnego **138** osobom. Stwierdzono **50** przypadków naruszeń przepisów (**6,71%** przeprowadzonych kontroli),

- ◆ Niedokonaniu wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu, w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc – stwierdzono **39** przypadków naruszeń przepisów (**5,23%** przeprowadzonych kontroli),
- ◆ Niezapewnieniu przedkładania przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia – stwierdzono **28** przypadków naruszeń przepisów (**3,76%** przeprowadzonych kontroli),
- ◆ Nieokreśleniu przez strony sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w umowach, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego lub niepotwierdzeniu przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w przypadku niezawarcia umowy z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej – stwierdzono **4** przypadki naruszeń przepisów (**0,54%** przeprowadzonych kontroli),
- ◆ Nieprzechowywaniu dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług – stwierdzono **3** przypadki naruszeń przepisów (**0,40%** przeprowadzonych kontroli).

Podczas realizacji zadania: Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, stwierdzono także nieprawidłowości, które skutkowały powiadomieniem o naruszeniu przepisów prawa właściwych organów:

- ◆ Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o naruszeniach przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych – stwierdzono 2 przypadki naruszeń przepisów w zakresie: nieopłaceniu składek na ubezpieczenie społeczne za zleceniobiorców, w tym od wynagrodzeń wypłaconych poza listami płac,
- ◆ Naczelników Urzędów Celno-Skarbowych o naruszeniach przepisów prawa podatkowego – stwierdzono 2 przypadki naruszeń przepisów w zakresie: nieopłaceniu zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, w tym od wynagrodzeń wypłaconych poza listami płac.

Stwierdzono naruszenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, regulowanych wydanymi środkami prawnymi podczas 1/6 przeprowadzonych kontroli,

co wskazuje na znaczny spadek stwierdzanych nieprawidłowości, które w ubiegłym roku występowały u 1/4 kontrolowanych podmiotów.

Przedsiębiorcy, jako przyczyny nieprawidłowości wskazują najczęściej czynniki od nich niezależne, które utrudniają bądź uniemożliwiają im przestrzeganie przepisów i jednocześnie, w ich ocenie, zwalniają z odpowiedzialności za naruszenia.

Główne naruszenia wykazane w kontrolach polegały na nieprawidłowym wypłacaniu wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej. Uwzględniając powyższe, inspektorzy pracy wydali wystąpienia i polecenia dotyczące wypłaty niewypłaconego, obniżonego i bezpodstawnie potrąconego wynagrodzenia oraz wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu (przy umowach zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc).

Wykazano, że kontrolowane podmioty nie wypłaciły, zaniżyły lub bezpodstawnie potrąciły wynagrodzenie 615 osobom, co ustalono na podstawie treści wydanych poleceń i wniosków.

Stwierdzono naruszenia w tym zakresie w stosunku do 6,7% przeprowadzonych kontroli. Wyegzekwowano kwotę 100 367,91 zł dla 350 osób.

Należy wskazać, że w tym zakresie **nastąpiła znacząca poprawa w stosunku do 2018 r.**, gdzie stwierdzono niewypłacenie, zaniżenie lub bezpodstawne potrącenia w 14,4% przeprowadzonych kontroli.

Do powtarzalnych naruszeń w obszarze stosowania przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, należy nieprawidłowe realizowanie podstawowych obowiązków dotyczących przekazywania informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz określania w umowach przez strony sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi.

Należy zaznaczyć, że nie stwierdzono naruszeń przepisów gwarantujących szczególną ochronę minimalnej stawki godzinowej w zakresie: zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej; zakazu przeniesienia go na inną osobę, dokonywania wypłaty wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej w formie pieniężnej. Powyższe przepisy ustawy są przez pracodawców przestrzegane. Stanowią one ochronę dochodów przyjmujących zlecenie i świadczących usługi oraz są zabezpieczeniem przed nadużyciami i próbami omijania prawa. Ponadto

w przeprowadzonych kontrolach nie wykazano nieprawidłowego stosowania wyłączeń spod przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 8d ust. 1 ustawy).

Inspektorzy pracy wydali środki prawne, obejmujące regulacje związane z badanymi zagadnieniami tematycznymi w celu usunięcia ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości w ramach realizowanego zadania oraz zapewnienia w przyszłości przez kontrolowane podmioty wymaganego przepisami stanu praworządności. Na podstawie informacji udzielonych przez kontrolowanych przedsiębiorców o wykonaniu wydanych środków prawnych oraz przeprowadzonych kontroli sprawdzających należy stwierdzić, że podjęte czynności kontrolne doprowadziły do poprawy przestrzegania przepisów.

Konieczne jest prowadzenie działań o charakterze prewencyjnym, zmierzających do informowania osób poszukujących zatrudnienia, że w aktualnym stanie prawnym to Państwowa Inspekcja Pracy jest organem, do którego zwracać się można z problemami. Działalność prewencyjna i szkoleniowa powinna koncentrować się zwłaszcza na studentach i osobach kończących naukę w szkołach średnich, dla których praca na podstawie umów cywilnoprawnych jest często pierwszą formą zatrudnienia, a także mikroprzedsiębiorcach, których stan wiedzy w tym zakresie jest często znikomy.

Mając powyższe na względzie, na terenie Okręgowego Inspektoratu w Poznaniu podjęto liczne działania o charakterze prewencyjnym.

Inspektorzy pracy wzięli udział w licznych imprezach masowych, w których uczestnicy uzyskali informacje dotyczące prawnej ochrony pracy. Spotkania miały na celu kształtowanie świadomości prawnej w zakresie zagrożeń występujących w środowisku pracy oraz podniesienie poziomu wiedzy dotyczącej prawa pracy, a także poinformowanie o rozwiązaniach prawnych, zapewniających ochronę i bezpieczne warunki pracy młodym ludziom wchodzącym na rynek pracy. Wydarzenia zgromadziły liczną rzeszę zarówno pracodawców, jak i instytucji funkcjonujących na lokalnym rynku pracy. Na przygotowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy stoiskach, inspektorzy pracy udzielili wielu porad prawnych z zakresu prawa pracy, m.in. dotyczących wypłaty minimalnej stawki godzinowej.

Przykładowo: podczas zorganizowanego przez ZUS Oddział w Ostrowie Wlkp. cyklu szkoleń "Tydzień pracodawcy", inspektor pracy przeprowadził w dniu 23.09.2019 r. szkolenie dla 45 podmiotów, przedmiotem którego było między przestrzeganie przepisów dotyczących wypłaty minimalnej stawki godzinowej. W PUP w Ostrowie Wlkp. w dniu 18 października 2019 r. w ramach „Europejskich Dni Pracodawców 2019” organizowanych w ramach prac Sieci Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia (sieć EPSZ) inspektorzy pracy udzielali informacji między innymi na temat wynagrodzenia z tytułu wykonywania umów zleceń.

W ramach **programu Kultura Bezpieczeństwa** odbyły się liczne spotkania z młodzieżą ponadgimnazjalną oraz studentami, której tematyką były elementy prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy. Przeprowadzono w sumie 64 szkolenia, w których wzięło udział blisko 3100 uczniów i studentów. Część z tych szkoleń obejmowała zagadnienia prawa pracy, w tym minimalnej stawki godzinowej.

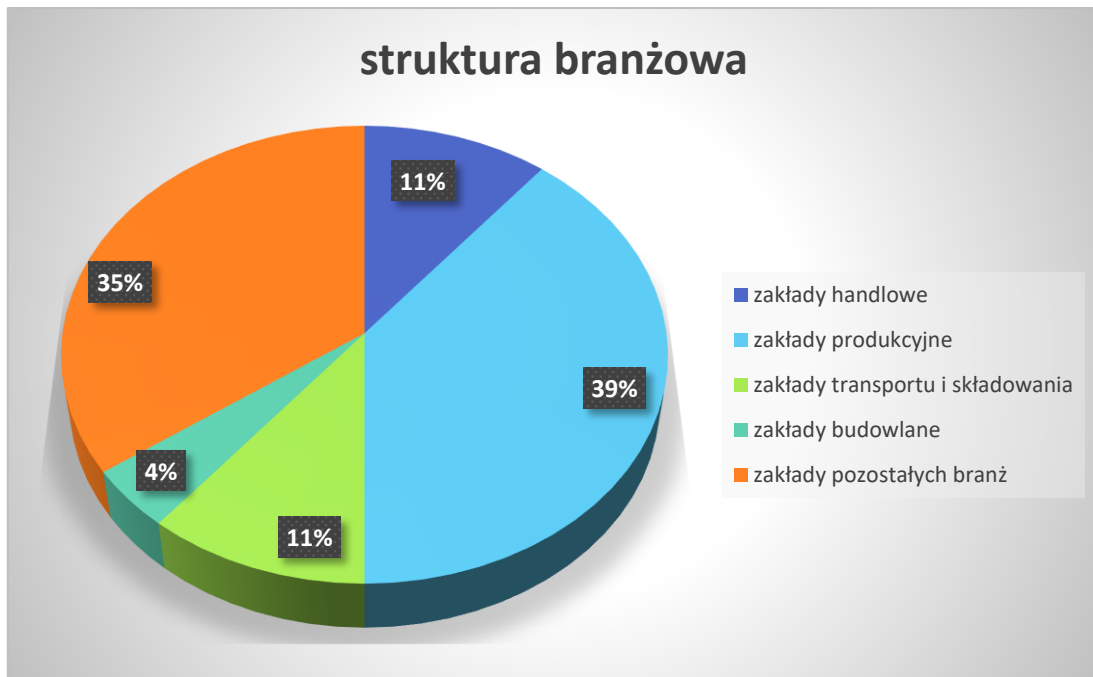
Propagowanie wiedzy o przepisach dotyczących wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, realizowano za pośrednictwem radia i prasy.

Kontrolujący współpracowali z działającymi organizacjami związkowymi. Informowano przedstawicieli organizacji związkowych o przedmiocie i celu kontroli. Podczas spotkań z przedstawicielami organizacji związkowych, inspektorzy pracy uzyskali informacje niezbędne do dokonania ustaleń w zakresie wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej oraz o rodzaju i warunkach wykonywanej pracy zarobkowej.

2. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

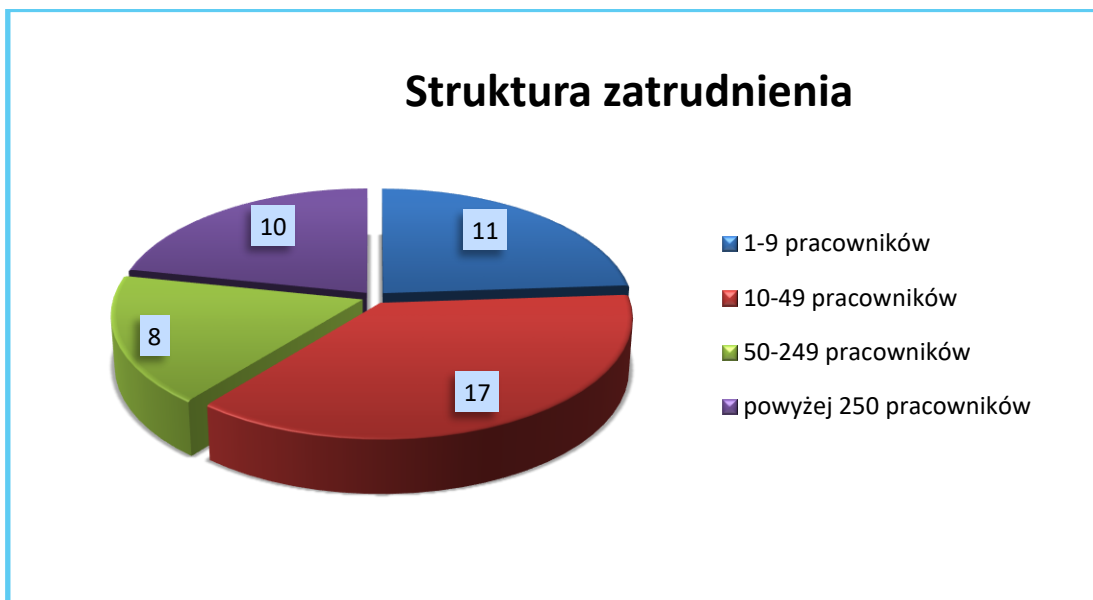
A. Czas pracy i wypłata wynagrodzenia – pracodawcy różnych branż.

W okresie od 01.01.2019 r. do 31.12.2019 r., zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2019 r., inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili **46 kontroli** w zakresie realizacji tematu „Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy”. Z ogólnej liczby **46 kontroli – 27 kontroli** zostało przeprowadzonych na skutek skarg, a u **5** pracodawców przeprowadzono kontrolę po raz pierwszy.



Wykres 3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – kontrole w 2019 r. wg branż.

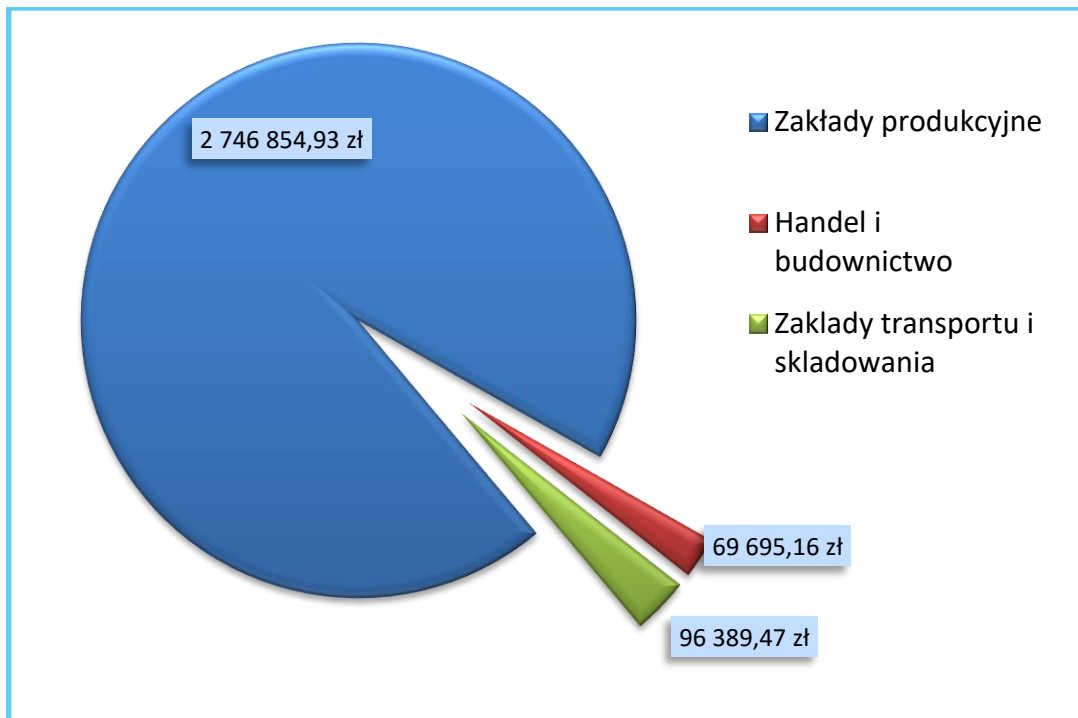
W skontrolowanych zakładach pracy zatrudnionych było łącznie **9 815 pracowników**, w tym **5 044 kobiety** i **37 pracowników młodocianych**.



Wykres 4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – struktura zatrudnienia w skontrolowanych zakładach w 2019 r.

W bieżącym roku stwierdzono, że kwota niewypłaconych należności pieniężnych ze stosunku pracy wyniosła **3 309 351,51 zł**, w stosunku do **2 089 pracowników**. Znacznie wzrosła kwota zaległości pieniężnych w przeliczeniu na jednego pracownika i w roku 2019 wyniosła **1 584,20 zł**, podczas gdy w roku ubiegłym wyniosła **780,23 zł**. Oprócz wynagrodzenia za pracę do najczęściej stwierdzonych nieprawidłowości dochodziło w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych a w dalszej kolejności ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej. Nieprawidłowości w zakresie czasu pracy dotyczyły przede wszystkim nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, nieustalania rozkładów czasu pracy i nieinformowania pracowników o obowiązującym ich rozkładzie, niezapewnienia pracownikom dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz niezapewnienie pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy. Ponadto w 2019 roku stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dotyczącym **17 regulaminów pracy** lub **obwieszczeń o systemach czasu pracy, rozkładach czasu pracy, okresach rozliczeniowych**.

Analiza zgromadzonego materiału pozwala również na ustalenie, że **najwięcej naruszeń w zakresie wynagrodzeń** i innych należności za stosunku pracy stwierdzono, podobnie jak w roku poprzednim, **w zakładach produkcyjnych**, w wysokości **2 746 854,93 zł**, tj. **83 %** kwot niewypłaconych wynagrodzeń. Największa skala naruszeń wśród zakładów produkcyjnych występuje w zakładach produkujących maszyny i urządzenia. W zakładach z branży budowlanej nie wypłacono łącznie **96 389,47 zł**, tj. **2,91%** niewypłaconych w tej branży wynagrodzeń. Nieprawidłowości z dwóch pozostałych branż, tj. handel i transport stanowią zaledwie **2,1%** ogólnej kwoty niewypłaconych świadczeń, opiewających łącznie na kwotę **69 695,16 zł**.



Wykres 5. Wygzekwowane świadczenia pieniężne w poszczególnych sektorach.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **13 nakazów płacowych** zawierających **90 zarządzeń nakazowych**. Łączna kwota zobowiązań, zawarta w nakazach, wyniosła **2 581 019,62 złotych**.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **42 wystąpienia**, zawierające **293 wnioski** w zakresie należności pieniężnych ze stosunku pracy oraz przepisów o czasie pracy.

W trakcie przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców łącznie **13 poleceń**, w tym **12** dotyczących należności pieniężnych ze stosunku pracy, które zostały zrealizowane podczas kontroli oraz **1 polecenie** dotyczące sporządzenia listy płac i naliczenia wynagrodzenia za pracę.

Stwierdzane podczas kontroli naruszenia przepisów prawa pracy w obszarze czasu pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wynikają zarówno z celowego ich łamania, błędnej interpretacji, jak również ich nieznamomości przez pracodawców i osoby odpowiedzialne za sprawy kadrowe w zakładach pracy. Należy podkreślić, iż naruszanie przepisów o czasie pracy skutkuje wprost naruszeniami w obszarze wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Przykładem takiej wzajemnej korelacji jest nieprzestrzeganie przepisów dotyczących doby pracowniczej i zatrudniania pracowników dwukrotnie w tej samej dobie, co generuje roszczenia pracowników o zapłatę dodatku

za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawcy nie korzystali z możliwości ustalenia rozkładów czasu pracy przewidujących różne godziny rozpoczynania pracy zgodnie z art.140¹ Kodeksu pracy.

U prawie **44 %** skontrolowanych pracodawców (20 przypadków) wystąpiły nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, które dotyczyły nieprowadzenia lub też nierzetelnego prowadzenia ewidencji. Konsekwencją tych nieprawidłowości było również niewypłacanie lub bezpodstawne obniżanie należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W **9 zakładach** stwierdzono nieprawidłowości zarówno w zakresie ewidencji czasu pracy jak i dotyczące niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Inspektorzy skierowali **8 wniosków** w wystąpieniach oraz **1 polecenie ustne**, występując o naliczenie i wypłacenie należnego pracownikom wynagrodzenia z tego tytułu.

W wyniku realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach i poleceniach ustnych pracodawcy naliczyli i wypłacili pracownikom w terminie do 31.12.2019 r. łącznie **18 278,52 zł** należności z tytułu niewypłaconego lub bezpodstawnie obniżonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym również dodatku za przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Stanowiło to **10%** wszystkich kwot wypłaconych na rzecz pracowników w ramach realizacji wystąpień inspektorów pracy. Kwota ta ulegnie jednak znacznemu zwiększeniu, gdyż nie wszyscy pracodawcy udzielili już odpowiedzi na wystąpienia a część pracodawców dokonuje czasochłonnych przeliczeń w tym zakresie za okres nieulegający przedawnieniu. W ubiegłym roku odsetek był jeszcze wyższy i wynosił **37 %** wszystkich kwot wypłaconych na rzecz pracowników w ramach realizacji wystąpień inspektorów pracy.

Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli spowodowane są nieznaną przepisów, stosowaniem niewłaściwej metody obliczania lub pomyłki w obliczeniach. Stwierdzone nieprawidłowości spowodowane zostały przez słabe przygotowanie merytoryczne służb kadrowo-płacowych, niewiedzę i ignorancję pracodawców oraz nieznaną przepisów wśród kadry kierowniczej. Sprawy kadrowo-płacowe prowadzone są często przez osoby, którym brakuje przygotowania merytorycznego w powyższym zakresie oraz o niewielkim doświadczeniu zawodowym. Są to często osoby wykonujące inne zadania na przykład z zakresu księgowości, a dodatkowo przydzielono im w zakresie obowiązków sprawy pracownicze. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż prawie trzy piąte kontroli z tematu 039 zostały przeprowadzone skutkiem skarg pracowniczych.

Nieznaną przepisów osób odpowiedzialnych za sprawy kadrowo-płacowe można stosunkowo często zaobserwować przy ustalaniu uprawnień do urlopu wypoczynkowego,

a w konsekwencji nieprawidłowym naliczaniu i wypłacaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Jednak część pracodawców świadomie unika przestrzegania przepisów prawa pracy, mimo wydanych we wcześniejszych kontrolach środków prawnych zobowiązujących ich do przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę.

Ponadto część pracodawców nierzetelnie prowadzi ewidencję czasu pracy celowo i świadomie nie wykazują pracy w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy w celu niewypłacenia należności pieniężnych z tego tytułu lub wypłacenia ich bezpośrednio do ręki pracownika. Niewykazanie wypłaconych kwot na liście płac powoduje nieodprowadzenie należnej składki na ubezpieczenie społeczne i podatku dochodowego. Skala tego procederu jest trudna do uchwycenia gdyż inspektor pracy nie dysponuje instrumentami prawnymi umożliwiającymi skuteczną walkę z ww. patologią. Jedynie w sytuacji, gdy pracownicy zgadzają się zeznawać do protokołu przesłuchania w charakterze świadka inspektor pracy jest w stanie udowodnić naganny proceder w tym zakresie. Dotyczy ona jednak głównie małych przedsiębiorstw zatrudniających kilku lub kilkunastu pracowników.

W zakresie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy wyegzekwowano do dnia **31.12.2019 r.** na rzecz **1 384 pracowników** kwotę **2 256 287,28 zł.** W tym na podstawie **12** poleceń ustnych, wydanych w trakcie kontroli, **539 104,73 zł.** Na podstawie **29** wykonanych zarządzeń nakazowych wypłacono kwotę **1 527 955,39 zł,** co stanowi **59,20 %** kwot zobowiązań zawartych w wydanych decyzjach. Niezrealizowane zarządzenia nakazowe dotyczyły m.in. przedsiębiorstwa, które boryka się już od kilku lat z problemami finansowymi. Na pracodawcę, który nie zrealizował **58** zarządzeń nakazowych na łączną kwotę **903 530,53 zł** nałożono w postępowaniu egzekucyjnym karę grzywny w wysokości **10 000,00 zł.** Ponadto także wobec innego pracodawcy wszczęto postępowanie i nałożono karę grzywny w wysokości **5 000,00zł** w związku z niewykonaniem nakazu zawierającego 2 zarządzenia nakazowe opiewające na kwotę **57 695,54 zł.** Mimo wdrożonego postępowania egzekucyjnego ww. pracodawcy nie zrealizowali obowiązku zapłaty pracownikom należnego im wynagrodzenia ze względu na brak środków pieniężnych. W innym przypadku braku pełnej realizacji nakazu płacowego skierowano do pracodawcy upomnienie. W przypadku pracodawcy, który nie udzielił informacji o pełnej realizacji nakazu zostanie przeprowadzona kontrola sprawdzająca wydany wcześniej nakaz płacowy. Inspektorzy pracy napotykać jednak na istotne problemy w zakresie unikania kontroli przez pracodawców. Pracodawcy lub osoby działające w imieniu pracodawcy korzystają z długotrwałych zwolnień chorobowych, dokonują zmian siedziby firmy bez

określenia nowego miejsca prowadzenia działalności, a w przypadku osób zarządzających spółkami prawa handlowego zaprzestają pełnienia ww. funkcji.

W wyniku realizacji wniosków w wystąpieniach wypłacono pracownikom należności ze stosunku pracy na łączną kwotę **189 227,16 zł**.

Z łącznej kwoty świadczeń, tj. **2 256 287,28 zł** wyegzekwowano m.in.:

- dla **1052 pracowników** wynagrodzenie za pracę w łącznej kwocie **1 980 963,42 zł**,
- dla **61 pracowników** wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej i w średniodobowej oraz za pracę w niedziele i święta w wysokości **67 845,06 zł**,
- dla **29 pracowników** dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości **4 041,56 zł**,
- dla **15 pracowników** ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie **26 043,77 zł**,
- dla **31 pracowników** wynagrodzenie urlopowe na łączną kwotę **16 426,67 zł**,
- dla **4 pracowników** należności z tytułu podróży służbowych na łączną kwotę **82,50 zł**,
- dla **3 pracowników** ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży w wysokości **335,00 zł**,
- dla **19 pracowników** wynagrodzenie chorobowe na łączną kwotę **2 511,44 zł**,
- dla **8 pracowników** wyrównanie do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w wysokości **3 637,50zł**,
- dla **172 pracowników** kwotę **153 276,94 zł** stanowiącą nieprawidłowości w zakresie świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy dotyczących przede wszystkim składników wynagrodzenia wynikających z przepisów wewnętrznych.

W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy uzyskano następujące efekty działań podjętych przez inspektorów pracy:

- **16 pracodawców** zobowiązało się do rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy w stosunku do **97 pracowników**,
- **14 pracodawców** realizując wnioski w wystąpieniach usunęło nieprawidłowości w zakresie określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- **20 pracodawców** realizując wystąpienia inspektorów pracy zobowiązało się do ustalania rozkładów czasu pracy i informowania pracowników o obowiązujących ich rozkładach czasu pracy,

- **10 pracodawców** realizując wystąpienia inspektora pracy zobowiązało się do niezatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnych limitów godzin nadliczbowych w stosunku do **33 pracowników**,
- **12 pracodawców** zobowiązało się do zapewnienia **27 pracownikom** dobowego odpoczynku,
- **7 pracodawców** zobowiązało się do zapewnienia **15 pracownikom** tygodniowego odpoczynku,
- **21 pracodawców** zobowiązało się do udzielania **121 pracownikom** dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy,
- **13 pracodawców** zobowiązało się do przestrzegania pozostałych przepisów o czasie pracy nieuwzględnionych w wytycznych w stosunku do **508 pracowników**. Nieprawidłowości te dotyczyły głównie nieprzestrzegania przepisów o dobie pracowniczej, czasie pracy osób niepełnosprawnych i kierowców.

Łącznie pracodawcy zrealizowali **245 wniosków**, co stanowi **83,62 %** ogólnej liczby wydanych środków prawnych.

Liczne nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy wystąpiły w przedsiębiorstwach produkcyjnych, a także budowlanych i transportowych. Istotnym problemem dla ww. pracodawców jest rekrutacja nowych pracowników ze względu na bardzo niskie bezrobocie w województwie wielkopolskim. Nawet zatrudnienie cudzoziemców w wielu przypadkach nie rozwiązuje problemu ze względu na długotrwałą procedurę uzyskiwania zezwolenia na pracę przez cudzoziemców. W związku z powyższym dochodzi do naruszeń przepisów o czasie pracy w zakresie zapewnienia pięciodniowego tygodnia pracy, przestrzegania limitów godzin nadliczbowych, zapewnienia stosownych odpoczynków i raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

W każdej grupie przedsiębiorstw występowały nieprawidłowości w zakresie ustalania rozkładów czasu pracy i przekazywania ich pracownikom. Pracodawcy często nie sporządzali ich na piśmie lub w formie elektronicznej, lecz ustnie z dnia na dzień informowali o dniach i godzinach pracy. Problem ten dotyczy szczególnie zakładów budowlanych wykonujących prace budowlane uzależnione od warunków pogodowych. Stwierdzono również przypadki nieprzechowywania rozkładów czasu pracy pracowników po zakończonym okresie rozliczeniowym czasu pracy. Powoduje to trudności z prawidłowym rozliczeniem czasu pracy, w tym przede wszystkim w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych. Brak rozkładu czasu pracy uniemożliwia ustalenie czy pracownikowi należy

jest dodatek w wysokości 50% stawki czy 100% stawki np. przy przekroczeniu przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Dodatkowym problemem dla pracodawców jest brak kodeksowej definicji rozkładu czasu pracy, przewidzianego w art.129 § 3 Kodeksu pracy. Jednocześnie w przepisach zachowano dotychczasowy obowiązek ustalania rozkładu czasu pracy w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu. Przyjmuje się interpretację, że przez rozkład czasu pracy przewidziany w art. 129 § 3 kodeksu pracy, należy rozumieć indywidualny harmonogram lub grafik w formie pisemnej lub elektronicznej, odmiennie niż mający charakter grupowy rozkład czasu pracy, który należy ustalić w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu (art. 150 § 1 k.p.) Posługiwanie się przez ustawodawcę pojęciem rozkładu czasu pracy w dwóch znaczeniach powoduje, że pracodawcy nie sporządzają indywidualnych harmonogramów. Problem ten występuje szczególnie w zakładach wcześniej niekontrolowanych, w których pracodawcy i ich służby kadrowo-płacowe nie wykazują należytej wiedzy w zakresie przepisów prawa pracy.

Kolejnym zagadnieniem, w którym od lat występują nieprawidłowości w zakresie czasu pracy jest niezapewnienie pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy. Część pracodawców planując czas pracy w rozkładach, nie uwzględnia przepisu o pięciodniowym tygodniu pracy, a część nie rekompensuje dniem wolnym od pracy w dniu wolnym wyznaczonym w rozkładzie, jako dzień wolny, lecz wypłaca dodatkowe wynagrodzenie. Mimo, iż przepis art.151³ Kodeksu pracy w sposób jednoznaczny nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym, wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, praktyka wskazuje, iż część pracodawców nie mając możliwości udzielenia w takiej sytuacji dnia wolnego, wypłaca w zamian pracownikom wynagrodzenie z dodatkiem. Należy jednak zaznaczyć, iż rekompensowanie pracy w dni wolne dodatkowym wynagrodzeniem, realizowane jest również pod naciskiem pracowników, którzy zainteresowani są zwiększeniem swoich zarobków.

Podobnie jak w latach poprzednich, stwierdzono przypadki wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez głównych księgowych i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładów pracy, którym zgodnie z art.151⁴ Kodeksu pracy nie przysługuje wynagrodzenie z tego tytułu. Praktyka dowodzi, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych nagminnie wykonują pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż stosowane przez pracodawcę rozwiązania organizacyjne zmuszają ich do tego.

W dalszym ciągu występują nieprawidłowości związane z błędnym naliczeniem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Istotą problemu jest fakt, iż w kontrolowanych

podmiotach kryteria, na podstawie których wypłacana jest premia uznaniowa są często niezdefiniowane, a w innych przypadkach bardzo lakoniczne. Powoduje to brak ujęcia ww. świadczenia w podstawie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Tak więc praktyka dowodzi, iż „płynna” granica między premią a nagrodą rzutuje na wysokość wynagrodzenia, pomimo iż obowiązujący w tej materii przepis jest jednoznaczny. W ocenie inspektorów pracy niecelowe jest nieuwzględnianie w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwoty wyrównania do wynagrodzenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nieuwzględnianie ww. wyrównania w podstawie wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalentu powoduje w niektórych przypadkach znaczne obniżenie tych świadczeń. Ponadto stosunkowo często występowały nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłacania powyższych świadczeń w szkołach publicznych, w których dla poszczególnych grup pracowniczych, tj. dla nauczycieli zatrudnionych w placówkach feryjnych i nieferyjnych oraz pracowników administracji i obsługi stosowane są różne zasady naliczania wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Również u pozostałych pracodawców problemem jest sposób naliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, związany z metodą ustalania współczynnika, szczególnie dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowym problemem związanym z wypłacaniem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest brak uregulowania w Kodeksie pracy terminu wypłaty ww. ekwiwalentu. W związku z powyższym pracodawcy na ogół wypłacają ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę a tylko niekiedy w dniu rozwiązania stosunku pracy. Analogiczna sytuacja występuje w przypadku wypłacania odpraw pieniężnych.

Problem stanowi również termin wypłaty należności z tytułu podróży służbowych, gdyż stosowne rozporządzenie określa jedynie termin dokonania przez pracownika rozliczenia należności z tego tytułu, a nie określa terminu zapłaty. W związku z powyższym zdarzają się przypadki celowego wstrzymywania lub opóźniania wypłaty należności z tytułu podróży służbowych. Problem ten dotyczy przede wszystkim firm transportowych zatrudniających kierowców.

Zdarzają się również przypadki, że pracodawcy określając wynagrodzenie pracownika, ustalają stawki godzinowe i miesięczne w jak najniższej wysokości, co powoduje, że dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych jest symboliczny.

Ponadto dla pracowników oraz zatrudniających ich pracodawców utrudnieniem jest wysokość kwoty wolnej od potrąceń dokonywanych za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie. Pracownicy, mimo iż wyrażają zgodę na piśmie na potrącenia należności innych niż na rzecz pracodawcy, nie mogą zlecać pracodawcy potrącania kwot i przekazywania

swoich zobowiązań, takich jak składki na ubezpieczenia grupowe i związki zawodowe oraz rat pożyczek z funduszu socjalnego i kasy zapomogowo-pożyczkowej, poniżej kwoty stanowiącej 80% minimalnego wynagrodzenia. Bardzo często zdarza się jednak, że pracownicy wymuszają na pracodawcach dokonywanie potrąceń poniżej kwoty wolnej od potrąceń w celu dokonania ww. płatności. Problem ten szczególnie często występuje w przypadku pracowników obsługi w placówkach oświatowych. Ww. pracownicy otrzymują niskie wynagrodzenie za pracę, na ogół w kwocie niewiele wyższej niż minimalne wynagrodzenie, a korzystają z pożyczek z funduszu socjalnego i kasy zapomogowo-pożyczkowej.

Problem w zakresie terminowości wypłaty wynagrodzenia za pracę występuje nie tylko w przypadku pracodawców mających problemy z płynnością finansową, ale również w placówkach oświatowych, w których Karta nauczyciela nakłada obowiązek wypłaty wynagrodzenia z góry w pierwszym dniu miesiąca. Problem powyższy występuje szczególnie w przypadku nowo zatrudnionych nauczycieli często na zastępstwo, którym również należy wypłacić wynagrodzenie z góry, mimo że często formalności z tym związane trwają kilka dni, tj. ustalenie należnego wynagrodzenia, naliczenie na liście płac i uzyskanie zgody na piśmie na wypłacenie wynagrodzenia przelewem na rachunek bankowy. System wynagradzania nauczycieli powoduje, iż wynagrodzenie nauczycielowi naliczane jest dwukrotnie w ciągu miesiąca gdyż stałe składniki wynagrodzenia wypłacane są z góry na początku miesiąca, a pozostałe, tj. za godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa, na koniec miesiąca. Ponadto służby kadrowo-płacowe obsługujące szkoły, tj. zespoły ekonomiczno-administracyjne obsługi szkół lub centra usług wspólnych muszą jeszcze dokonywać korekty listy płac i należnego wynagrodzenia, które otrzymał płatne z góry w przypadku nieobecności nauczyciela m.in. z powodu choroby. Tak określony termin wypłaty wynagrodzenia za pracę dla nauczycieli powoduje liczne problemy w zakresie dochowania terminowości i prawidłowości wypłaty wynagrodzenia za pracę.

B. Przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy: korporacje, jednostki samorządu terytorialnego, urzędy administracji państwowej.

Kontrolą objęto 7 korporacji (profil handlowy, usługowy, bankowy), 8 jednostek samorządu terytorialnego (gmin miejskich i wiejskich), 8 urzędów administracji państwowej (szczebla wojewódzkiego i powiatowego).

Najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością było nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników (art. 149 k.p.). Stwierdzono także niepodawanie informacji

o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy. W nielicznych przypadkach nie podawano informacji o liczbie godzin nadliczbowych, które nie zostały wykazane w dokumentacji dotyczącej czasu pracy. Kontrole wykazały, że podmioty nie udzielały dnia wolnego od pracy w zamian za wykonywanie pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (art. 151³ k.p.). Wystąpiły również powtarzające się w kilku kontrolach nieprawidłowości związane z: brakiem pisemnych rozkładów czasu pracy w przypadku pracy zmianowej (art. 129 § 3 k.p.), a także z niezapewnieniem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 k.p.).

Pojedyncze przypadki dotyczyły zatrudnienia powyżej granicy dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (art. 131 § 1 k.p.) oraz zatrudnienie powyżej granicy dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (art. 151 § 3 k.p.).

Kontrole w zakresie czasu pracy w **korporacjach** wykazały więcej nieprawidłowości, niż kontrole przeprowadzone w urzędach administracji państwowej oraz jednostkach samorządu terytorialnego. Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w korporacjach w zakresie czasu pracy na 7 przeprowadzonych kontroli stwierdzono 24 nieprawidłowości (3,43 na kontrolę).

Na 8 przeprowadzonych kontroli w **jednostkach samorządu terytorialnego** stwierdzono 22 nieprawidłowości (2,75 na kontrolę). Natomiast w 8 przeprowadzonych kontrolach w **urzędach administracji państwowej** stwierdzono 13 nieprawidłowości (1,63 na kontrolę).

3. Legalność zatrudnienia.

A. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich.

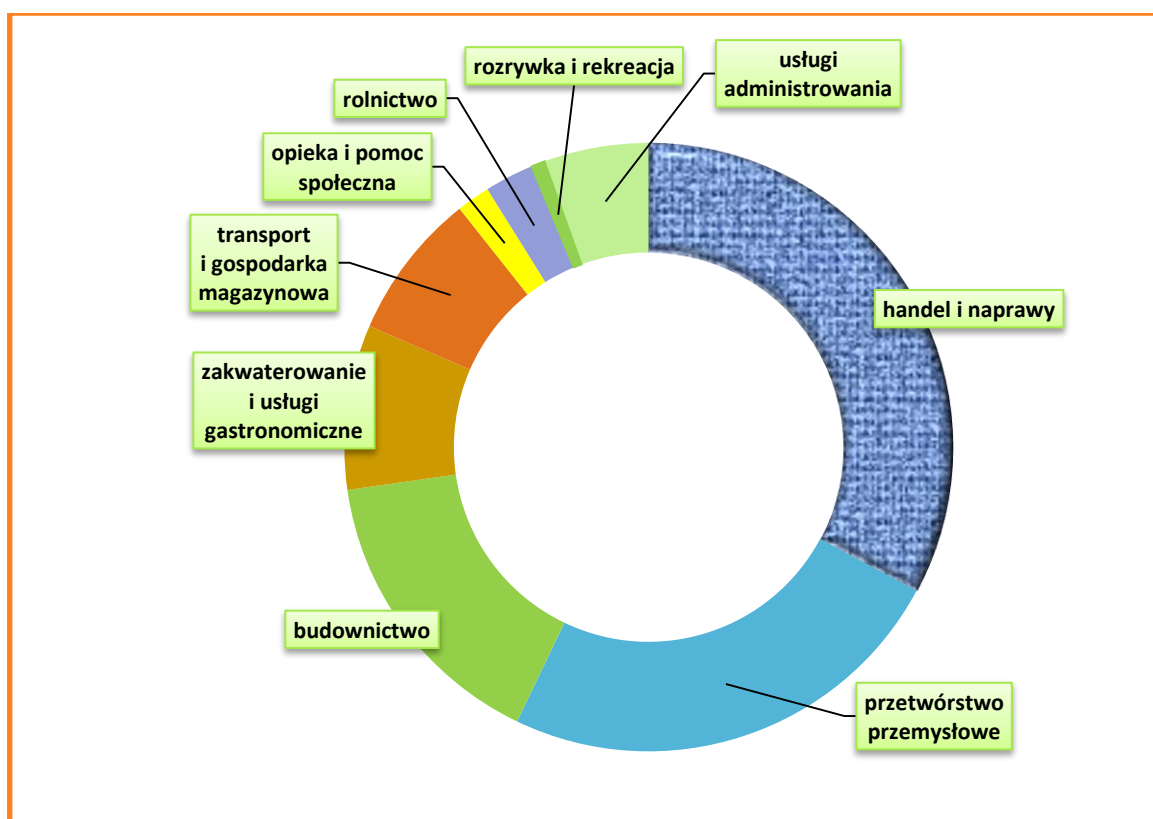
W 2019 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili **1935** kontroli, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W kontrolowanych podmiotach pracę wykonywało ogółem 58 409 osób, w tym 9 095 osób na podstawie umów cywilnoprawnych, 947 prowadziło działalność gospodarczą na własny rachunek (samozatrudnienie), ogółem w zakładach zatrudnionych było 46 710 pracowników w tym 21 391 kobiet.

Działania kontrolne inspektorów pracy ukierunkowane były na ujawnienie przypadków nielegalnego powierzania pracy przez podmioty działające w szczególności w tych sektorach, w których – na podstawie wyników kontroli z lat ubiegłych oraz monitoringu PIP, przewidywano wysokie ryzyko naruszeń prawa. W typowaniu podmiotów do kontroli kierowano się w szczególności skargami pracowników, zleceniobiorców, wnioskami

i powiadomieniami urzędów oraz organów administracji państwowej, zwłaszcza urzędów skarbowych, powiatowych urzędów pracy, policji oraz ZUS.

Struktura kontrolowanych podmiotów według branż przedstawia się następująco:

- handel i naprawy – 554 kontroli (11 383 pracujących),
- przetwórstwo przemysłowe - 410 kontroli (14 785 pracujących),
- budownictwo – 264 kontroli (3234 pracujących),
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne - 148 kontroli (1 580 pracujących),
- transport i gospodarka magazynowa - 132 kontrole (6 895 pracujących),
- usługi administrowania – 93 kontrole (10 794 pracujących),
- opieka i pomoc społeczna – 30 kontroli (4 609 pracujących),
- rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo – 44 kontroli (553 pracujących),
- rozrywka i rekreacja – 13 kontroli (259 pracujących).



Wykres 6. Struktura kontroli według działów gospodarki.

W wyżej wymienionych działach gospodarki przeprowadzono – **1 688** kontroli, co stanowi 87,24 % ogólnej liczby kontroli. Łącznie we wszystkich kontrolowanych podmiotach pracę świadczyły **58 409** osoby, z czego w wyżej wymienionych działach gospodarki pracowało ogółem **54 092** osoby, co stanowi – 92,61 % osób objętych kontrolą.

Kontrolą legalności zatrudnienia objęto **12 931** osób. **Nielegalne zatrudnienie**, polegające na powierzeniu pracy bez potwierdzenia lub nieterminowym potwierdzeniu na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu lub nieterminowym zgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego oraz niepoinformowaniu lub nieterminowym poinformowaniu PUP o podjęciu zatrudnienia, **stwierdzono w stosunku do 18 osób.**

Brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę stwierdzono w **249 przypadkach** spośród **12 931** osób, co stanowi 1,93% wszystkich osób objętych kontrolą. Dla porównania, w 2018 r. nieprawidłowości w zakresie potwierdzenia na piśmie umowy stwierdzono w 270 przypadkach spośród **12 989** osób objętych kontrolą, co stanowiło 2,1 % wszystkich kontrolowanych, co oznacza, że **skala nieprawidłowości nieznacznie zmalała.**

W 2019 r. **niezgłoszenie i nieterminowe zgłoszenie do ZUS** stwierdzono w odniesieniu do 1283 osób, tj. **9,9%** sprawdzanych. Dla porównania, w 2018 r., nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono u 1330 osób spośród 12 989 sprawdzonych, tj. 10,2 %.

W roku 2019 odnotowano podobny jak w 2018 r. poziom w zakresie ujawnionych nieprawidłowości dotyczących niezgłaszania lub nieterminowego zgłaszania świadczących pracę do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego.

Nieprawidłowości w zakresie niezgłoszenia lub nieterminowego zgłoszenia do powiatowego urzędu pracy faktu podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności w 2019 r. ujawniono w odniesieniu do 18 bezrobotnych. W 2018 r. nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono wobec 43 bezrobotnych. W porównaniu do 2018 r. **stwierdzono znaczny spadek** liczby wykrytych przypadków niezgłoszenia tego faktu do powiatowych urzędów pracy.

Nieprawidłowości	2018	2019
Brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	207 pracowników	249 pracowników
Niezgłaszanie i nieterminowe zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego	1330 osób	1283 osoby
Brak powiadomienia PUP w terminie 7 dni	43 osoby	18 osób

Tabela 2. Naruszenia przepisów w zakresie legalności zatrudnienia w latach 2018 - 2019.

W wyniku przeprowadzonych w 2019 r. kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich inspektorzy pracy skierowali ogółem 13 zawiadomień prokuratury, z czego 10 zawiadomień prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczyło m.in:

- złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego,
- niezgłaszania wymaganych danych albo zgłaszania nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość,
- udaremniania lub utrudniania wykonania czynności służbowej osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobie przybranej jej do pomocy.

Realizując obowiązki określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w porozumieniach zawartych przez Głównego Inspektora Pracy z innymi organami, w 2019 r. inspektorzy zawiadomili właściwe organy władzy i organy nadzoru nad warunkami pracy o naruszeniach przepisów w zakresie legalności zatrudnienia:

- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych - 52,
- Starostów/Prezydentów miast - 3,
- Urzędów skarbowych – 9,
- Urzędów Celno-Skarbowych – 10,
- Powiatowych Urzędów Pracy – 5.

Ponadto odnotowano 5 przypadków informowania Departamentu Funduszy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o nieopłacaniu składek na Fundusz Pracy, o skierowaniu wniosku o ukaranie pod zarzutem popełnienia wykroczenia z art. 122, ust. 1. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 149).

W 2019 r. wpłynęło 55 wniosków o przeprowadzenie kontroli od organów współdziałających: z urzędów skarbowych i celno-skarbowych – 25, z powiatowych urzędów pracy – 5, z zakładu ubezpieczeń społecznych – 20, policji (4), prokuratury (1).

B. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Ubiegły rok był kolejnym okresem wzrostu liczby cudzoziemców, wykonujących pracę w województwie wielkopolskim. Z powodu masowości zjawiska, za tym istotniejsze uznano podejmowanie kontroli legalności zatrudnienia we wszystkich tych branżach, w których prowadzone w latach ubiegłych kontrole wykazywały na występowanie nieprawidłowości

w tym zakresie w największym stopniu, to jest przede wszystkim w budownictwie, przetwórstwie przemysłowym, usługach.

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2019 r. w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców przeprowadzono łącznie **906 kontroli, tj. ponad 9% więcej niż w roku 2018** r. Kontrolą objęto **4432** cudzoziemców, tj. 11,8% więcej niż w roku 2018 r. Po raz kolejny odnotowano wzrost liczby objętych kontrolą cudzoziemców i liczby kontroli. Wzrósł zatem udział kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w bilansie wszystkich kontroli: o ile w roku 2018 przy 7141 kontrolach ogółem, zrealizowano 825 (11,55%) takich kontroli, to już w 2019 roku przy planie obejmującym 6664 kontroli udział wyniósł 13,58%. Powyższe oznacza intensyfikację procesu angażowania pracowników spoza Unii Europejskiej na wakujące miejsca pracy w województwie.

Województwo wielkopolskie charakteryzuje się równomiernym rozwojem gospodarczym przy znacznym stopniu uprzemysłowienia z silną pozycją sektora przedsiębiorstw. Wiodącymi branżami pozostają przetwórstwo przemysłowe i budownictwo. Przeprowadzone kontrole w podmiotach tych branż stanowią 50,1% ogólnej liczby przeprowadzonych kontroli. Pozostałe branże to: transport i gospodarka maszyn – 13,88%, handel, naprawy – 11,55%, usługi administrowania – 9,8%, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 5,44%, działalności profesjonalne – 2,11 %, rolnictwo, leśnictwo łowiectwo – 1,1 %. W tych też branżach cudzoziemcy byli zatrudniani jako pracownicy/zleceniobiorcy przy pracach prostych, na stanowiskach robotników przemysłowych, operatorów i monterów maszyn i urządzeń, pracowników gospodarstw rolnych i kierowców.

W roku sprawozdawczym **stwierdzono nielegalną pracę obywateli 13 państw (Albanii, Białorusi, Gruzji, Indii, Mołdowy, Rosji, Serbii, Stanów Zjednoczonych, Turcji, Ugandy, Ukrainy, Urugwaju)**. Podobnie jak w latach ubiegłych największą grupą nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców (86,8%) byli obywatele Ukrainy, tj. 534 osób (13,6% obywateli tego kraju objętych kontrolami).

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2019 r. w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców wskazują, że liczba naruszeń obowiązujących przepisów dotyczących wykonywania pracy bez zezwolenia zmalała w porównaniu do 2018 r. W 2019 r. 7,74% ogółu cudzoziemców objętych kontrolą wykonywało pracę bez wymaganego zezwolenia (w 2018 r. było to 9,4%).

W toku prowadzonych kontroli w 2019 r. przez inspektorów pracy stwierdzono, że w dużej mierze do nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców dochodzi również przy kontynuacji pracy cudzoziemca na rzecz danego pracodawcy, który pracował na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. Cudzoziemcy, którzy kontynuują pracę u tego samego pracodawcy nie dopełniają obowiązku złożenia wniosku o wydanie jednolitego zezwolenia na pracę i pobyt po upływie 3 miesięcy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W zdecydowanej większości wnioski składane są przez cudzoziemców zaraz po podjęciu zatrudnienia lub nawet przed podjęciem zatrudnienia u danego pracodawcy. Pracodawcy i cudzoziemcy tłumaczą się, iż wniosek o wydanie karty pobytu został złożony nie zwracając uwagi na najistotniejszy obowiązek przeprowadzenia przez cudzoziemca, co najmniej 3 miesięcy na podstawie umowy o pracę na rzecz pracodawcy, dla którego kontynuowane jest zatrudnienie.

Nadal wielu kontrolowanych podnosiło w trakcie omawiania stwierdzonych podczas kontroli naruszeń przepisów, że wedle posiadanych przez nich informacji, zapis na karcie pobytu czasowego, którą legitymował się przystępujący do pracy cudzoziemiec „dostęp do rynku pracy” nie wymagał w ich mniemaniu żadnych dodatkowych zabiegów dotyczących legalizowania pracy cudzoziemca niż zawarcie umowy na piśmie i zgłoszenie do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Twierdzenie owo nie było weryfikowane w urzędzie wojewódzkim, w urzędach pracy, tym bardziej w inspektoracie pracy lub placówce straży granicznej, skutkując nielegalnym powierzaniem pracy.

W 2019 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w **Poznaniu przeprowadzono kilka kontroli, podczas których stwierdzono wykonywanie pracy przez cudzoziemców na podstawie wydanych zezwoleń na pracę sezonową**. Ustalenia kontrolne nie wykazały nielegalnego zatrudnienia. Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły wyłącznie braku odrębnych umów w formie pisemnej określających warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej z cudzoziemcami wykonującymi prace na podstawie zezwoleń wydanych na pracę sezonową.

W 2019 r. kontroli **poddano 1880 cudzoziemców, którzy wykonywali pracę na podstawie zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy**. W 198 przypadkach stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy, a w tym: 120 cudzoziemców wykonywało pracę na innych warunkach niż określone w przedmiotowych oświadczeniach, 71 cudzoziemców wykonywało pracę na innych stanowiskach pracy, niż wskazane w przedmiotowych oświadczeniach i 52 cudzoziemców wykonywało pracę bez zawarcia umowy w formie pisemnej.

W 2019 r. podczas przeprowadzonych kontroli, kontrolą zostało objętych 15 obywateli Bangladeszu, 3 obywateli Indii i 2 obywateli Nepalu. W toku prowadzonych

kontroli przez inspektorów pracy w jednym przypadku stwierdzono nielegalne powierzenie pracy obywatelowi Indii, a wobec 12 obywateli Bangladeszu i 3 obywateli Indii stwierdzono naruszenie przepisów prawa pracy w tym przepisów bhp. Nielegalne zatrudnienie polegało na powierzeniu pracy obywatelowi Indii bez wymaganego zezwolenia na pracę na terytorium RP oraz bez potwierdzenia umowy na piśmie. W trakcie kontroli ustalono, że cudzoziemiec posiadał zezwolenie na pracę wydane na inny zakład pracy. Ponadto cudzoziemca nie zgłoszono do ubezpieczenia społecznego.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy zastosowali środki prawne wynikające z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, obligujące pracodawców do przywrócenia stanu zgodnego z prawem.

W roku 2019 ujawniono w czasie kontroli 4 przypadki powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom nieposiadającym żadnego dokumentu uprawniającego ich do legalnego pobytu na terytorium RP.

W 2019 r. w trakcie kontroli zagadnień dotyczących zatrudniania cudzoziemców stwierdzono jeden przypadek podejrzenia popełnienia przestępstwa złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych z art. 218 § 1a k.k., czyli złośliwego i uporczywego naruszania praw pracowniczych, polegającego w tym wypadku na niewypłaceniu należnego wynagrodzenia, niewydaniu świadectw pracy, niewypłaceniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W 2019 r. zostały podjęte działania prewencyjne polegające na kolportażu wśród pracodawców i cudzoziemców podczas kontroli bezpłatnych broszur, ulotek, które obejmują kompleksową wiedzę na temat legalnego zatrudnienia i legalnie podejmowanej pracy. Inspektorzy pracy spotykali się z przedstawicielami urzędów i instytucji zaangażowanych w tematykę związaną z legalnością zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców.

Dokonana zmiana w styczniu 2018 r. w dużej mierze uporządkowała i uszczegółowiła przepisy dotyczące wydawania oraz wykonywania pracy na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemców. Natomiast należy zauważyć, iż obowiązujące przepisy nie wskazują jednoznacznie, że praca na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zarejestrowanym oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jest nielegalnym powierzeniem pracy cudzoziemcowi. Powyższe kwestie wymagałyby wpisania wprost do ustawy o promocji zatrudnienia, że praca wykonywana na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w oświadczeniu

o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jest nielegalnym powierzeniem pracy cudzoziemcowi i podlega sankcjom karnym.

Ponadto należałoby wprowadzić przepis obligujący przekazywanie cudzoziemcowi (jako załącznik do umowy) kopii oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Biorąc pod uwagę opinie przedsiębiorców należałoby się zastanowić nad wprowadzeniem przepisów dotyczących wydłużenia okresu pracy wykonywanej bez zezwolenia na pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy przez cudzoziemców do 12 miesięcy w ciągu 18 miesięcy (dotychczas 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy).

Ponieważ pełnemu powiązaniu uległa kwota należnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną na warunkach wynikających ze zmiany ustawy o minimalnym wynagrodzeniu w stosunku do umów zlecenia i pokrewnych (17 zł brutto za każdą godzinę pracy w 2020) logicznym wnioskiem stało się maksymalizowanie czasu pracy przez cudzoziemców celem uzyskania jak największych zarobków. Kwestia ta, coraz częściej znajduje swoje odzwierciedlenie w praktyce, co każe zastanowić się, czy brak istnienia przepisów dotyczących maksymalizowania czasu wykonywania pracy przez zleceniobiorców (niepodlegającym regulacjom przepisów art. 129 i następnych Kodeksu pracy), nie powinna zostać przez ustawodawcę rozważona i uregulowana analogicznie.

Wprowadzenie jednoznacznych zapisów, że wysokość deklarowanego wynagrodzenie w oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy (analogicznie i w zezwoleniach na pracę), to zasadnicze wynagrodzenie bez dodatkowych składników, np. ryczałtów za godziny nadliczbowe, ryczałtów za pracę w godzinach nocnych, które deklaruje się wypłacać pracodawca lub zleceniobiorca cudzoziemcowi za wykonaną pracę we wskazanym wymiarze godzin.

Należałoby uznać pracę za legalną w okresie oczekiwania na nowe zezwolenie na pracę cudzoziemca w przypadku zmiany stanowiska u tego samego pracodawcy – po co najmniej sześciu miesiącach pracy na podstawie umowy o pracę, jeżeli nowa umowa będzie także umową o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Brak uregulowania zagadnienia outsourcingu wpływa negatywnie na działania PIP poprzez wydłużenie czasu prowadzenia kontroli, a w niektórych przypadkach uniemożliwia skuteczne przeprowadzenie kontroli, bądź skuteczne egzekwowanie realizacji wydanych środków prawnych.

W 2019 r. kontrole wnioskowane przez organy państwowe (25), zostały przeprowadzone na podstawie informacji pochodzących z Izby Administracji Skarbowej (4), Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego

(1) Wojewódzkiego Urzędu Pracy (1), Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (7), Policji (6), Powiatowego Urzędu Pracy (6) oraz Straży Granicznej (6).

Bieżąca współpraca ze Strażą Graniczną, poza wspólnymi kontrolami polegała przede wszystkim na wzajemnym przekazywaniu sobie informacji. O wynikach kontroli poinformowano Straż Graniczną (w 181 przypadkach), a w 31 Wojewodę Wielkopolskiego, w 18 przypadkach Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto w 3 przypadkach poinformowano Urząd Celno-Skarbowy i Izbę Administracji Skarbowej.

Na podstawie uzyskanych odpowiedzi z Wydziału do spraw cudzoziemców Nadodrzańskiego Oddziału Straży Granicznej, co do podjętych czynności w związku z przesłanymi informacjami o nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemców, w 57 przypadkach Komendant Placówki Straży Granicznej wszczął postępowanie administracyjne i wydał decyzje o zobowiązaniu do powrotu cudzoziemca, w pozostałych przypadkach odstąpił od wydania decyzji o zobowiązaniu do powrotu. W dniu 12 września 2019 zostało zawarte porozumienie pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu a Komendantem Nadodrzańskiego Oddziału Straży Granicznej w Krośnie Odrzańskim w sprawie zasad współpracy na obszarze objętym ich terytorialnym zasięgiem działania.

Również współpraca z Urzędem Wojewódzkim w zakresie wymiany informacji układa się dobrze. Wszelkie informacji uzyskujemy przede wszystkim telefonicznie bez konieczności wdrażania trybu pisemnego. Powiatowe Urzędy Pracy zwracały się z prośbą o przeprowadzenie kontroli wskazanego podmiotu np. w związku pojawieniem się w obrocie prawnym fałszywych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom.

C. Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych.

W podmiotach świadczących usługi pośrednictwa pracy, w tym pracy za granicą, a także kierowania cudzoziemców do zatrudnienia na terenie RP, pracy tymczasowej, poradnictwa zawodowego oraz doradztwa personalnego, kontrole dotyczyły ujawniania nielegalnych usług agencji, tj. bez wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. W przypadku podmiotów zarejestrowanych inspektorzy zwracali uwagę m.in. na: pobieranie nielegalnych opłat od osób korzystających z usług agencji, stosowanie praktyk dyskryminacyjnych, niezawieranie pisemnych umów pomiędzy agencją świadczącą usługi pośrednictwa pracy do pracy za granicą a osobą kierowaną oraz umów pomiędzy agencją a zagranicznym pracodawcą.

Kontrole w agencjach pracy tymczasowej i u pracodawców użytkowników były prowadzone zwłaszcza pod kątem przestrzegania maksymalnych okresów wykonywania

pracy tymczasowej, eliminowania zatrudnienia cywilnoprawnego oraz egzekwowania zakazów i ograniczeń dotyczących wykonywania pracy tymczasowej.

Agencje zatrudnienia – egzekwowanie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2019 r. łącznie 64 kontrole (w tym 5 udziałów w kontroli) oraz 3 czynności niebędące kontrolą (udaremnienie kontroli). Działaniami kontrolno-nadzorczymi objęto 62 podmioty.

Celem tych kontroli było egzekwowanie przestrzegania przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* przez:

- agencje zatrudnienia, tj. podmioty prowadzące działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej – w zakresie przepisów Rozdziałów: 6, 16 i 20 ustawy,
- inne podmioty świadczące usługi bez obowiązku dokonania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, o których mowa w art. 18c ustawy – w zakresie zagadnień określonymi w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a ustawy.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2019 r. stwierdzono przypadki prowadzenia usług przez kontrolowane podmioty bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, polegające na:

- zatrudnianiu pracowników tymczasowych i kierowaniu tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawców użytkowników, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- pośrednictwie pracy, polegającym na kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, o którym mowa w art. 85 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Przeprowadzone czynności wykazały, że nieprawidłowość dotyczyła 10% skontrolowanych podmiotów. Spośród 62 przedsiębiorców, 6 podmiotów nielegalnie prowadziło działalność agencji zatrudnienia.

Nie stwierdzono przypadków nielegalnego prowadzenia działalności przez kontrolowane podmioty w zakresie świadczenia usług:

- pośrednictwa pracy polegającego na kierowaniu cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium

Rzeczypospolitej Polskiej, o którym mowa w art. 85a ustawy promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,

- doradztwa personalnego,
- poradnictwa zawodowego.

Kontrole nie wykazały nieposiadania wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia przez przedsiębiorców zagranicznych z państw EU/EOG, świadczących usługi na terytorium RP.

Na podstawie wniosków inspektorów pracy, którzy przeprowadzili postępowania kontrolne w 2019 r., Okręgowy inspektor pracy w Poznaniu skierował 12 powiadomień do Marszałków województw na podstawie art. 37 ust. 3 pkt 1 lit. a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy o naruszeniu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, określonych w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym:

- 6 powiadomień, które dotyczyły prowadzenia działalności przez 5 przedsiębiorców w zakresie świadczenia usługi pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia,

- 1 powiadomienie, które dotyczyło prowadzenia przez 1 przedsiębiorcę działalności w zakresie świadczenia usługi pośrednictwa pracy bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia,

- 5 powiadomień, które dotyczyły naruszenia przez 5 agencji zatrudnienia innych warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, określonych w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wynika z powyższego, że **spośród 62 podmiotów, warunki prowadzenia agencji zatrudnienia w 2019 r. naruszyło 11 podmiotów (18%)**, będące podstawą do skierowania powiadomienia.

Ustalenia poczynione podczas kontroli agencji zatrudnienia, dają podstawę do sformułowania wniosku, że stan przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odbiega od norm prawnych zawartych w tym akcie prawnym.

Najczęstsze sposoby obchodzenia prawa przez agencje zatrudnienia (co najmniej 10% agencji naruszyło przepisy) dotyczyły:

- nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy (19%),
- niepodawania w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia (15%),
- nieprzestrzegania obowiązku przedstawiania marszałkowi województwa corocznych informacji o działalności agencji zatrudnienia - naruszenia dotyczyły przekazania informacji po terminie lub o nieprawidłowej treści (11%),

□ nieposiadania wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (10%).

Negatywną tendencją w działaniach podmiotów kontrolowanych w 2019 r. jest przede wszystkim:

□ zwiększona w porównaniu z 2018 r. liczba agencji zatrudnienia prowadzących działalność bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia,

□ to, że wypełnianie podstawowych obowiązków dotyczących warunków prowadzenia agencji zatrudnienia ciągle jest traktowane jako niepotrzebne zwiększenie biurokracji, zwłaszcza przez małe agencje zatrudnienia.

Przeprowadzone w 2018 r. kontrole agencji zatrudnienia świadczących usługi, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1-3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (pośrednictwo pracy, doradztwo personalne, poradnictwo zawodowe) nie wykazały prowadzenia działalności bez wymaganego certyfikatu. Stwierdzono podczas kontroli w 2018 r., że 3 przedsiębiorców prowadziło nielegalnie działalność w zakresie pracy tymczasowej. Natomiast w 2019 r. 6 podmiotów (5 w zakresie pracy tymczasowej i 1 w zakresie pośrednictwa pracy) nie posiadało wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Zauważalny jest trend przejmowania usług dostarczania personelu przez podmioty nieposiadające certyfikatu agencji zatrudnienia. Jest to związane ze stałym monitoringiem, obowiązkiem sprawozdawczości, którym objęte są podmioty wpisane do rejestru agencji zatrudnienia. Aby uniknąć powyższych zdarzeń, przedsiębiorcy nie ubiegają się o certyfikat, który potrzebny jest do świadczenia usług. Naruszanie tych powyższych podstawowych obowiązków jest niepokojące, ponieważ wciąż dotyczy dużej liczby podmiotów.

Pozytywną tendencją w działaniach podmiotów kontrolowanych w 2019 r. jest przede wszystkim to, że w porównaniu z 2018 r.:

□ nastąpił spadek liczby wykazanych przypadków nieprawidłowości oraz liczby kontroli agencji zatrudnienia, w toku których stwierdzono nieprawidłowości w zakresie badanych zagadnień, na podstawie danych z realizacji zadania,

□ nastąpiła poprawa sytuacji finansowej kontrolowanych agencji zatrudnienia.

Celem zmian przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie dotyczącym spełniania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia i kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, które weszły w życie 1 czerwca 2017 r. było przede wszystkim podniesienie poziomu bezpieczeństwa prawnego osób korzystających z usług agencji. W 2019 r. w porównaniu z 2018 r. nastąpił znaczny spadek

liczby stwierdzonych naruszeń znowelizowanych przepisów – co z pewnością spowodował już długi czas ich obowiązywania – oraz liczby agencji zatrudnienia naruszających te przepisy. Wykazywane są nieprawidłowości w powyższym zakresie, jednak stwierdzono pojedyncze przypadki.

Przede wszystkim prowadzenie tzw. wirtualnych biur zwiększa ryzyko nadużyć wobec osób korzystających z usług agencji. Takim przypadkom przeciwdziała także dodatkowy obowiązek przekazania pracownikowi tymczasowemu informacji o możliwości nawiązania bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami.

Celem przeciwdziałania nieuczciwości podmiotów i unikania odpowiedzialności za nielegalne usługi, wprowadzono w art. 19fa ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy od 1 stycznia 2018 r. obowiązek posiadania przez agencję zatrudnienia lokalu przeznaczonego na świadczenie usług. Obowiązek ten nie był przestrzegany przez wszystkie agencje. W przypadku 2 podmiotów nie było możliwe przeprowadzenie kontroli i wyegzekwowanie przepisów.

Przyczyną naruszenia powyższych przepisów jest nieznajomość i lekceważenie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przedsiębiorcy często zmierzają do realizacji celów ekonomicznych z marginalnym traktowaniem obowiązków o charakterze formalno-prawnym. Domniemywać można, że nałożone na agencje zatrudnienia dodatkowe obowiązki, które były od lat postulowane przez środowisko inspektorów pracy, wywierają będą w przyszłości pozytywne skutki zarówno dla osób korzystających z agencji zatrudnienia jak i dla rynku pracy.

Dokonane ustalenia przez inspektorów pracy podczas kontroli wskazują na istnienie incydentalnych, jak i znaczących naruszeń przepisów. Należy podkreślić, że nieprawidłowości w zakresie świadczenia usług wystąpiły przede wszystkim w małych i średnich agencjach zatrudnienia.

Niewystarczająca znajomość przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w szczególności zmian w stanie prawnym jest istotną przyczyną występowania naruszeń w małych agencjach, w których brak jest wyspecjalizowanych komórek. W tych też podmiotach sprawy z reguły są prowadzone przez osoby prowadzące agencje. Niekiedy część spraw zostaje przekazana firmom zewnętrznym, których głównym zadaniem jest prowadzenie spraw księgowo-rachunkowych podmiotów gospodarczych, zaś dodatkowym spraw kadrowo-płacowych. Osoby prowadzące biura rachunkowe uzupełniają i aktualizują swoją wiedzę, ale przede wszystkim w zakresie niezbędnym do prowadzenia swojej podstawowej działalności, natomiast przepisy regulujące prowadzenie agencji zatrudnienia i pracę tymczasową są traktowane jako zagadnienie marginalne.

W średnich i dużych agencjach zatrudnienia, w których wydzielono komórki kadrowe, przyczyn nieprawidłowości należy szukać, zarówno po stronie niewłaściwego przygotowania niższej kadry kierowniczej, nieposiadającej należytej wiedzy potrzebnej do prawidłowego funkcjonowania agencji, jak i po stronie pracowników wyższego szczebla zobowiązanych do bieżącego i stałego nadzoru nad prawidłowością sporządzanej dokumentacji. Wśród źródeł osobowych zaistniałych uchybień, należy wskazać pracowników działów kadr i rekrutacji, którzy zazwyczaj nie czują się bezpośrednio odpowiedzialni za poprawność merytoryczną dokumentów. Spostrzeżenia te potwierdzają ustalenia z kontroli.

Przedsiębiorcy, jako przyczyny nieprawidłowości wskazują najczęściej czynniki od nich niezależne, które utrudniają bądź uniemożliwiają im przestrzeganie przepisów i jednocześnie zwalniają ich z odpowiedzialności za naruszenia. Sytuacja finansowa zdecydowanej większości skontrolowanych podmiotów jest dobra. Jednak przedsiębiorcy są nastawieni na ograniczenie kosztów działalności gospodarczej. Zauważalne jest dążenie do maksymalizacji zysków przez przedsiębiorców bez poszanowania przepisów prawa pracy. Ważną konsekwencją wprowadzania w firmach oszczędności, jest też ograniczanie kosztów ponoszonych na szkolenia związane z kształceniem kadr kierowniczych czy samokształcenia pracodawców. Dotyczy to także korzystania w różnych formach z wiedzy oraz usług i instytucji oferujących specjalistyczne szkolenia bezpłatnie.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu w ramach współpracy zainicjowanej spotkaniem Okręgowego inspektora pracy w Poznaniu z Dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu od lat systematycznie wymienia z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Poznaniu informacje na temat działających w Wielkopolsce agencji zatrudnienia. Współpraca jest skuteczna, odbywa się na wysokim poziomie merytorycznym i przebiega bez zakłóceń. Ponadto objęte kontrolami agencje zatrudnienia są niekiedy typowane, po uzyskaniu wniosków Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu.

Współpraca pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu i Marszałkiem województwa wielkopolskiego oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Poznaniu (z upoważnienia Marszałka województwa wielkopolskiego) w ramach bieżącej działalności, polegała w szczególności na pisemnym informowaniu o naruszeniu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia stwierdzonych podczas kontroli, rozpatrywaniu wniosków dotyczących naruszeń przepisów przez agencje zatrudnienia, udzielaniu odpowiedzi na skierowane pisma, przekazywaniu dodatkowych informacji pozwalających na efektywne przeprowadzanie kontroli i podjęcie decyzji o wykreśleniu agencji zatrudnienia z rejestru oraz na podejmowaniu działań prewencyjnych.

W 2019 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu w Poznaniu, podjęto szereg działań w zakresie współpracy z innymi organami oraz o charakterze prewencyjnym i edukacyjno-

informacyjnym, zmierzających do szerokiego informowania przedsiębiorców, pracowników, uczniów i osób, w tym zamierzających korzystać z usług agencji zatrudnienia o obowiązujących przepisach i zmianach w stanie prawnym.

Agencje pracy tymczasowej – egzekwowanie przestrzegania przepisów o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2019 r. łącznie 46 kontroli tematycznych (w tym 2 udziały w kontroli) oraz 1 czynność niebędącą kontrolą (udaremnienie kontroli przez podmiot). Działaniami nadzorczokontrolnymi objęto 45 podmiotów.

Celem tych kontroli było egzekwowanie przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez podmioty świadczące usługi pracy tymczasowej oraz eliminowanie naruszeń przepisów prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową, z uwzględnieniem przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2019 r. stwierdzono przypadki skierowania osób przez kontrolowane podmioty, niebędące agencjami pracy tymczasowej do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawców użytkowników z naruszeniem przepisów, tj. prowadzeniem usługi pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, co umożliwiło w praktyce nieograniczone korzystanie z osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę i cywilnoprawnych przez inne podmioty. Przeprowadzone czynności wykazały, że nieprawidłowość dotyczyła 11% skontrolowanych podmiotów. Spośród 45 skontrolowanych przedsiębiorców, 5 podmiotów nielegalnie prowadziło działalność agencji pracy tymczasowej.

Do powtarzalnych zjawisk i problemów w obszarze stosowania przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, należy przede wszystkim naruszenie obowiązku formalno-prawnego związanego z przygotowaniem i rozpoczęciem pracy tymczasowej. Stwierdzono, że ponad 1/4 skontrolowanych agencji pracy tymczasowych naruszyło obowiązki związane z pisemnymi uzgodnieniami z pracodawcami użytkownikami warunków wykonywania pracy tymczasowej.

Wykazane przypadki niedokonania pisemnych ustaleń i niezawiadomienia na piśmie osób, którym ma być powierzona wykonywanie pracy tymczasowej (przed zawarciem umowy o pracę) o uzgodnieniach dokonanych między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy oraz nieprawidłowe zawieranie umów o pracę tymczasową są symptomem bagatelizowania tej ważnej części obowiązków stron. W pierwszym etapie ustaleń między stronami, jeszcze

przed zawarciem umowy o pracę, między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, pracodawca użytkownik ma obowiązek uzgodnić z agencją na piśmie warunki współpracy. Na tym etapie powinny być ustalone wspólnie szczegóły dotyczące pracy tymczasowej.

Brak uzgodnień lub ich nieprawidłowa treść, w szczególności w zakresie: rodzaju pracy, wymagań kwalifikacyjnych, przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej, wymiaru czasu pracy i miejsca wykonywania pracy tymczasowej, zakresu informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracowników tymczasowych oraz sposobu i terminu przekazywania tych informacji agencji pracy tymczasowej w celu prawidłowego obliczania wynagrodzenia za pracę, zakresu przejęcia przez pracodawcę użytkownika innych obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, co najmniej znacznie utrudnia prawidłowe wykonywanie ciążących na stronach obowiązków, ponieważ w praktyce na podstawie tych uzgodnień, agencje pracy tymczasowej przygotowują odpowiednie dokumenty określające prawa i obowiązki stron, zawierane są umowy o pracę tymczasową i świadczona jest praca.

Problem ten jest niepokojący, ponieważ wciąż dotyczy bardzo dużej liczby podmiotów.

Skala stwierdzonych w 2019 r. naruszeń przepisów prawa przez kontrolowane agencje zatrudnienia świadczące usługi pracy tymczasowej, na podstawie dokonanych ustaleń i wydanych środków prawnych, różni się od przypadków wykazywanych w latach ubiegłych. Zdecydowana większość przeprowadzonych kontroli agencji pracy tymczasowych wykazała zatrudnienie Ukraińców na podstawie umów zlecenia i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Natomiast nie stwierdzono wykonywania pracy tymczasowej na podstawie zezwoleń na pracę sezonową, co powinno być charakterystyczne dla tej formy zatrudnienia.

Większość stwierdzonych przypadków niewypłacenia świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy i nieterminowego wypłacenia tych świadczeń, spowodowane były przede wszystkim świadomymi naruszeniami przepisów w tym zakresie i błędami w obliczeniach. Osoby prowadzące agencje zatrudnienia deklarują zwykle podczas kontroli, gotowość niezwłocznego usunięcia nieprawidłowości. W niektórych przypadkach odnieść można jednak wrażenie, że brak wysokich sankcji karnych skutkuje niewłaściwym podejściem przez agencje zatrudnienia do nałożonych obowiązków.

Większość stwierdzonych przypadków zawarcia umów zlecenia, przy spełnieniu cech stosunku pracy wystąpiła w wyniku zlekceważenia przepisów. Niepokojące jest przekonanie osób prowadzących agencje zatrudnienia, że wypłacenie osobom wykonującym pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego wynagrodzenia w wysokości minimalnej

stawki godzinowej, legalizuje ten stosunek. Spełnienie podstawowego warunku przewidzianego w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – w ich przekonaniu – powoduje brak konieczności ustalania charakteru wykonywanej pracy, tzn. ustalenia czy z tymi osobami zamiast umowy cywilnoprawnej, powinna być zawarta umowa o pracę tymczasową.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2019 r. stwierdzono dwa przypadki obejścia przepisów – outsourcing i podwykonawstwo, jako formy zastępowania pracy tymczasowej. Skierowano osoby przez skontrolowane podmioty, niebędące agencjami pracy tymczasowej do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawców użytkowników z naruszeniem przepisu, tj. prowadzeniem usług pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Nastąpiło „wypożyczenie” cudzoziemców w ramach nazwanego przez przedsiębiorców „outsourcingu usług wsparcia produkcji” i „świadczenia usług”.

Ograniczenie maksymalnego okresu skierowania przez agencję pracy tymczasowej danej osoby do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika do 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy oraz okresu korzystania przez pracodawcę użytkownika z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy prowadzi do poszukiwania przez przedsiębiorców innych rozwiązań.

Nie ulega wątpliwości, że następuje rozwój outsourcingu, czyli przejęcie przez agencje pracy tymczasowej części procesów od przedsiębiorców i dalsza współpraca na zasadzie świadczenia usług. Pojawiają się podmioty oferujące współpracę z przekroczeniem prawa - niebędące agencjami pracy tymczasowej - oraz zjawiska niepożądane, np. powiązanie przedsiębiorców prowadzących działalność w różnej formie, którzy świadczą na rzecz pracodawców różne usługi, w tym pomocnicze, okołoprodukcyjne w sposób uniemożliwiający jednoznaczne określenie form zatrudnienia i obowiązków podmiotów wobec pracowników.

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w oparciu o którą działają agencje zatrudnienia nakłada pewne obowiązki na pracodawcę użytkownika. Taka konstrukcja powoduje, że niektórzy klienci agencji zatrudnienia szukają bardziej bezpiecznych dla siebie modeli współpracy z dostawcami usług personalnych. Nie chcą nabywać statusu pracodawcy użytkownika obawiając się zbyt dużej odpowiedzialności z tego tytułu. Naprzeciw tym oczekiwaniom wychodzi usługa outsourcingu, który najczęściej definiowany jest jako wydzielenie niektórych obszarów działalności i powierzenie ich obsługi firmom zewnętrznym. Powyższa definicja pochodzi wyłącznie z literatury. W polskim prawie outsourcing nie doczekał się żadnej legalnej definicji. Powoduje to funkcjonowanie na rynku mieszanych modeli usług: zaczerpniętych z pracy tymczasowej oraz outsourcingu

rozumianego jak powyżej. Umowy zawierane pomiędzy agencjami zatrudnienia a pracodawcami użytkownikami nazywane są często umowami świadczenia usług. W praktyce jednak pracownicy agencji są bezpośrednio podporządkowani personelowi zarządzającemu pracodawcy użytkownika, co jest przesłanką świadczenia pracy tymczasowej.

Pracodawcy użytkownicy.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2019 r. łącznie 31 kontroli tematycznych (w tym 7 kontroli na podstawie wniesionych skarg). Czynnościami kontrolnymi objęto 31 pracodawców użytkowników. Celem tych kontroli było egzekwowanie przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ujawnianie i skuteczne eliminowanie naruszeń przepisów prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową przez pracodawców użytkowników korzystających z ich usług.

Do powtarzalnych zjawisk i problemów, w obszarze stosowania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, należy przede wszystkim naruszenie obowiązków formalno-prawnych związanych z przygotowaniem i rozpoczęciem pracy tymczasowej - nieustalenie praw i obowiązków stron (agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika) w umowie; niewypełnianie obowiązków informacyjnych przez pracodawców użytkowników wobec agencji pracy tymczasowej oraz nieprawidłowe realizowanie podstawowych obowiązków bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności związanych z przygotowaniem osób do pracy, np.:

- **1/3 skontrolowanych pracodawców użytkowników naruszyła obowiązki związane z pisemnymi uzgodnieniami z agencjami zatrudnienia warunków pracy tymczasowej,**

- 1/4 nie dopełniła obowiązków informacyjnych wynikających z przepisów prawa. Wypełnianie tych obowiązków jest traktowane jako niepotrzebne zwiększenie biurokracji. Problem ten jest niepokojący, ponieważ w praktyce na podstawie tych uzgodnień i informacji, agencje pracy tymczasowej przygotowują odpowiednie dokumenty określające prawa i obowiązki stron, zawierane są umowy o pracę tymczasową i świadczona jest praca,

- **1/4 skontrolowanych pracodawców użytkowników naruszyła przepisy związane z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,** w tym 13% nieprawidłowo przeprowadziło szkolenia w dziedzinie bhp,

- w co dziesiątym podmiocie nie przestrzegano przepisów w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.

Spadek ujawnionych uchybień w porównaniu do 2018 r. może wskazywać na poprawę przestrzegania przepisów prawa w tym zakresie. Jednakże nie można wykluczyć, że na wyniki kontroli wpływ miało typowanie podmiotów do kontroli. Trudno więc jeszcze ocenić czy wyniki kontroli w powyższym zakresie są początkiem pozytywnych tendencji w działaniach kontrolowanych podmiotów.

W 2019 r. stwierdzono zwiększoną w porównaniu z 2018 r. liczbę osób świadczących pracę tymczasową oraz cudzoziemców wykonujących pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawców użytkowników na podstawie umów zlecenia. Wzrosła także liczba przypadków powierzania wykonywania pracy tymczasowej bezpośrednio przy produkcji (39% skontrolowanych podmiotów prowadziło działalność produkcyjną).

Działalność produkcyjna jest obarczona większym ryzykiem występowania naruszeń. Przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych umożliwiają pracodawcom użytkownikom dostosowanie się do wahań rynkowych oraz utrzymania elastyczności zatrudnienia. Jednakże te cechy pracy tymczasowej w praktyce nie są często realizowane. Przede wszystkim brak doświadczonych i wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych powoduje, że pojawienie się dodatkowych zleceń prowadzi do intensyfikacji działalności, bez uwzględnienia obowiązujących norm prawnych. W takich przypadkach pracodawcy zwracają się o pomoc do agencji zatrudnienia, celem przeprowadzenia rekrutacji i szybkiego nawiązania umów, w tym z cudzoziemcami. Wówczas wymogi dotyczące legalnego zatrudnienia, zwłaszcza obcokrajowców i obowiązki z tym związane, przenoszone są na agencję pracy tymczasowej. Często praca tymczasowa nie jest właściwie przygotowana i zorganizowana. W przedsiębiorstwach produkcyjnych dochodzi najczęściej do naruszeń przepisów związanych z uzgodnieniem warunków wykonywania pracy, obowiązkami informacyjnymi oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przeprowadzone w 2019 r. kontrole wskazują, że pomimo wzrostu ogólnych kosztów działalności gospodarczej, sytuacja finansowa przedsiębiorców jest dobra, co wpływa na zwiększającą się liczbę osób wykonujących pracę tymczasową. Jednak to nie przekłada się na znaczący wzrost liczby pracowników zatrudnianych bezpośrednio przez pracodawców użytkowników. Kontrolowane podmioty w przypadku zwiększonego zapotrzebowania na pracowników, do prac, których faktycznie przedmiotem nie jest praca tymczasowa, korzystają z pracy osób, z którymi to agencje pracy tymczasowej nawiązują stosunki pracy lub cywilnoprawne i w ten sposób ograniczają koszty związane z procesem rekrutacji i zatrudnienia, a także z daninami publiczno-prawnymi (składki ubezpieczeniowe, podatek dochodowy).

4. Przestrzeganie prawa pracy i przepisów bezpieczeństwa w jednostkach handlowych.

Kontrole placówek handlowych – wielkopowierzchniowych w 2019 r.

W 2019 r. przeprowadzone kontrole w 8 wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. W wyniku przeprowadzonych kontroli zdecydowanie można stwierdzić, że wykazano niewiele nieprawidłowości dotyczących prawnej ochrony stosunku pracy.

Podobnie jak w latach ubiegłych **zakres obszarów dotyczących prawnej ochrony pracy, w których stwierdzono największe nieprawidłowości uległ dalszemu zmniejszeniu.** Stwierdzone nieprawidłowości z roku na rok, dotyczą zdecydowanie mniejszej grupy pracowników, zwłaszcza w porównaniu ze skalą nieprawidłowości występującą w początkowych latach prowadzenia kontroli w tych podmiotach.

Podkreślenia wymaga fakt, iż **nie odnotowano nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłaty wynagrodzeń oraz przestrzegania przepisów o płacy minimalnej zleceniobiorców i samozatrudnionych, a także legalności zatrudnienia.** Jedyne nieprawidłowości dotyczące wypłat były związane wyłącznie z terminem wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 8 placówkach handlowych wydano 36 wniosków i 2 polecenia oraz łącznie 113 decyzji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Wszystkie wnioski, decyzje zrealizowano w całości, zarówno liczba wydanych środków prawnych, jak i skala stwierdzonych naruszeń wskazują, iż stan przestrzegania przepisów prawa pracy nie uległ pogorszeniu.

Kontrole czasu pracy szerokiej grupy pracowników ujawniły drobne nieprawidłowości dotyczące wyłącznie pojedynczych przypadków, **zwłaszcza po wejściu w życie przepisów ograniczających handel w niedziele, do których duże sieci handlowe całkowicie dostosowały swoje funkcjonowanie.**

Nie stwierdzono większych rozbieżności w skali nieprawidłowości wykazanych w placówkach kontrolowanych po raz pierwszy oraz kontrolowanych kolejny raz przez inspektorów pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli placówek handlowych zdecydowanie można stwierdzić, iż najwięcej nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczyło

szkoleń w zakresie bhp, oceny ryzyka zawodowego, zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych w kontrolowanych obiektach, zapewnienia instrukcji bhp, dróg transportowych i ewakuacyjnych oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Zdecydowanie mniej naruszeń przepisów prawa odnosiło się do eksploatacji drabin i podestów oraz wózków jezdniowych. W porównaniu z poprzednimi latami zakres obszarów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w których stwierdzono największe nieprawidłowości uległ niewielkiemu ograniczeniu, zwłaszcza w części dotyczącej zapewnienia informacji o dopuszczalnym obciążeniu urządzeń przeznaczonych do składowania towarów (regałów), przeprowadzania badań ochrony podstawowej urządzeń i instalacji elektrycznych oraz składowaniu substancji niebezpiecznych.

[Kontrole placówek handlowych – innych niż wielkopowierzchniowe.](#)

W wyniku przeprowadzonych kontroli, wydano łącznie 135 wniosków, z czego 104 dotyczyło prawnej ochrony pracy oraz 6 poleceń. Zgodnie z pisemnymi informacjami przesłanymi przez kontrolowanych pracodawców oraz zapisami w protokołach kontroli zrealizowano 121 wniosków, co stanowi 92% ogólnej liczby wydanych wniosków oraz wszystkie polecenia, tj. 100% realizacji poleceń. Pozostałe wnioski są w trakcie realizacji. W porównaniu z ubiegłym rokiem zakres obszarów dotyczących prawnej ochrony pracy, w których stwierdzono największe nieprawidłowości jest podobny. Pracodawcy, będący w zdecydowanej większości małymi przedsiębiorcami zatrudniającymi do 10 pracowników, w dalszym ciągu podejmują próby ograniczenia kosztów prowadzonej działalności gospodarczej poprzez zlecenie prowadzenia dokumentacji kadrowo-płacowej podmiotom zewnętrznym, które są najbardziej konkurencyjne (najtańsze), co nie zawsze gwarantuje odpowiedni poziom świadczonych w tym zakresie usług. Dodatkowo, sami pracodawcy często nie przywiązują należytej staranności do prowadzonych przez siebie dokumentów lub też nie posiadają stosownej wiedzy, jakiego rodzaju obowiązki nakłada na nich obowiązujące prawo w związku z zatrudnianiem pracowników.

W wyniku 19 kontroli przeprowadzonych w 2019 r. w placówkach handlowych wydano 174 decyzje dotyczące 141 pracowników. Zarówno liczba wydanych środków prawnych, jak i skala stwierdzonych naruszeń wskazują, iż stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy uległ, w odniesieniu do lat ubiegłych poprawie. Jednakże prowadzenie systematycznych kontroli, zwłaszcza w zakresie przestrzegania przepisów o szkoleniach bhp, ocenie ryzyka zawodowego oraz instrukcji BHP, w ocenie inspektorów pracy zwiększyłoby świadomość zarówno pracodawców jak i samych pracowników w ww. zakresie. Z uwagi na tematykę stwierdzonych nieprawidłowości należałoby także nasilić

akcje informacyjno-prewencyjne, uświadamiające zarówno pracownikom, jak i kadrze zarządzającej placówkami handlowymi (pracodawcom, właścicielom placówek handlowych), zagrożenia wypadkowe płynące z nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp w zakresie składowania i magazynowania.

[Handel – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni.](#)

Analiza dokumentacji z kontroli przeprowadzonych w placówkach handlowych pozwala na stwierdzenie, iż **w Wielkopolsce stan przestrzegania przepisów dotyczących ograniczenia handlu w niedziele, święta i niektóre inne dni jest zadawalający.** Mniejsze placówki handlowe w niewielkim stopniu naruszały przepisy ustawy, tj. 3,3% placówek handlowych wśród placówek handlowych poddanych kontroli naruszyło przepisy ustawy. W ocenie kontrolujących główną przyczyną naruszenia ustawy o ograniczeniu handlu była błędna interpretacja przez pracodawców przepisów dotyczących możliwość korzystania z wyłączeń zgodnie z art. 6.1 ustawy.

Nie stwierdzono powierzania wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem nieodpłatnie w placówkach handlowych w niedziele i święta, a także w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy, ani niewypłacenia wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem wymiaru jego czasu pracy z powodu wykonywania pracy w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy do godziny 14:00. Nieprzestrzeganie zakazu handlu w Wigilię Bożego Narodzenia ujawnione w czasie kontroli polegało na powierzaniu wykonywania pracy pracownikom po godzinie 14.00. Nie stwierdzono szczególnie rażących naruszeń, wszystkie ujawnione naruszenia dotyczyły powierzania pracy w niedziele, święta i inne dni pracownikom oraz osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

W okresie sprawozdawczym, inspektorzy pracy rozpatrzyli 16 skarg dotyczących naruszenia zakazu pracy w niedziele i święta oraz inne dni, z których ponad 80% było niezasadnych.

Według kontrolujących przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta, **należy dokonać zmian legislacyjnych** dotyczących sprecyzowania:

- ✓ definicji rodziny, która może nieodpłatnie pomagać przedsiębiorcy w niedziele, święta i niektóre inne dni objęte zakazem handlu,

- ✓ które PKD dotyczące wyrobów tytoniowych uprawnia pracodawcę do korzystania z wyłączenia zgodnie z art. 6 .1 pkt 6 tj. czy jako przeważająca działalność musi być wskazane PKD 47.26.Z Sprzedaż detaliczna wyrobów tytoniowych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach, czy wystarczy PKD 47.11.Z Sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych,
- ✓ w jakiej sytuacji placówka handlowa jest tożsama z placówką pocztową w rozumieniu ustawy, w naszej ocenie wyjątek powinien dotyczyć placówki, w której placówka pocztowa w niewielkim zakresie prowadzi sprzedaż innych artykułów, a nie odwrotnie.

5. Strategia pierwszej kontroli.

Realizując program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w ramach strategii „Pierwsza kontrola”, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2019 roku **960** kontroli w zakładach zatrudniających łącznie **12896** pracujących (**7974** zatrudnionych) w tym **2949** kobiet i **65** młodocianych. Celem kontroli była kompleksowa identyfikacja nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień.

Po kontrolach wydano nakazy pisemne zawierające łącznie **6184** decyzji oraz wydano **1917** decyzji ustnych. Pracodawcy zrealizowali **6476** decyzji, co stanowi **79,9%**.

Wystosowano do pracodawców wystąpienia zawierające **6585** wniosków, z czego wykonano **4223** wniosków, co stanowi **65,6%**. Wystosowano także **446** polecenia.

Wskazane powyżej dane liczbowe dotyczą realizacji decyzji i wniosków na dzień 15.01.2020 r. Nie uwzględniono decyzji, które wygasły, zostały uchylone bądź unieważnione, były bezprzedmiotowe albo dotyczyły zakładów zlikwidowanych.

Po kontrolach wystosowano **13** wniosków do sądu zawierających **68** wykroczeń. Ukarano **245** pracodawców lub osoby kierujące pracownikami mandatami karnymi na łączną kwotę **293 700** zł. Ponadto wystosowano **140** środków wychowawczych zawierających **249** wykroczeń. W **5** przypadkach zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstw.

Struktura zatrudnienia w kontrolowanych podmiotach kształtowała się następująco:

Liczba zatrudnionych	Liczba skontrolowanych zakładów	% ogółu	Łączna liczba pracujących	Łączna liczba zatrudnionych
1-9	782	81,5%	4889	2382
10-49	163	17%	3713	3081
50-249	12	1,2%	1799	993
>250	3	0,3%	2495	1518
SUMA	960	100 %	12896	7974

Tabela 3. Struktura zatrudnienia w podmiotach objętych „Pierwszą kontrolą”.

Najistotniejsze problemy stwierdzone podczas pierwszych kontroli z zakresu bhp:

- ◆ **nieprawidłowo eksploatowane urządzenia elektryczne** - wydano 465 decyzji (5,8% ogółu wydanych decyzji), które dotyczyły 2051 pracowników, co stanowi 16,2% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak szkoleń bhp:** wstępnych (instruktażu ogólnego i stanowiskowego) oraz okresowych – wydano 487 decyzji (4,8% ogółu wydanych), które dotyczyły 1131 pracowników, co stanowi 8,9% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **niedostarczenie pracownikom wymaganych instrukcji** - wydano 386 decyzji (4,8% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 2242 pracowników, co stanowi 17,7% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków w obiektach budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeniach pracy, a także terenach i urządzeniach z nimi związanych** - wydano 365 decyzje (4,6% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 2015 pracowników, co stanowi 15,9% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak ustalenia tabeli przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej** - wydano 325 decyzji (4,1% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 1354 pracowników, co stanowi 10,7% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak badań lekarskich:** wstępnych, okresowych lub kontrolnych - wydano 214 decyzji (2,7% wszystkich), które dotyczyły 455 pracowników, co stanowi 3,6% zatrudnionych.

Podsumowując wyniki pierwszej kontroli, należy wskazać, że w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy najwięcej naruszeń wystąpiło w zakresie przestrzegania przepisów regulujących zagadnienia dotyczące bezpiecznej eksploatacji urządzeń elektryczne, szkoleń w zakresie bhp i niedostarczania pracownikom wymaganych instrukcji.

Najistotniejsze problemy stwierdzone podczas pierwszych kontroli w zakresie prawnej ochrony pracy:

- ◆ **nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych** pracowników – wydano 544 wnioski (8,4% wszystkich wydanych wniosków), w stosunku do 2153 pracowników, co stanowi 27,5% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **nieustalenie obowiązujących systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy** (wydano 376 wniosków (5,8% wszystkich wydanych wniosków), w stosunku do 1660 pracowników, co stanowi 21,2% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach),
- ◆ **brak bądź nieprawidłowa informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia**, o której mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy (wydano 352 wnioski (5,4% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 1474 pracowników, co stanowi 18,9% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach),
- ◆ **brak ewidencji czasu pracy** (wydano 307 wniosków (4,7% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 1502 pracowników, co stanowi 19,2% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach),
- ◆ **niewydanie bądź nieterminowe wydanie świadectwa pracy** (wydano 213 wniosków (3,3% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 207 pracowników, co stanowi 2,6% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach),
- ◆ **brak bądź nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę** – wydano 138 wniosków (2,1% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 307 pracowników, co stanowi 3,9% zatrudnionych oraz wydano 130 decyzji płacowych w stosunku do 402 pracowników, co stanowi 5,1% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach.

Podsumowując wyniki pierwszej kontroli, należy wskazać, że w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy najwięcej naruszeń wystąpiło w zakresie przestrzegania przepisów regulujących zagadnienia z zakresu stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych.

Kontrole przeprowadzone w 2019 r. w ramach programu „Pierwsza kontrola” wykazały następujące nieprawidłowości **zagadnienia w zakresie legalności zatrudnienia**:

- ◆ **nieterminowe zgłoszenie pracowników** oraz osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych **do ubezpieczenia społecznego** – wydano 230 wniosków, co stanowi 38,5% wydanych ogółem, regulujących nieprawidłowość w stosunku do 498 pracujących,
- ◆ **nieopłacenie bądź nieterminowe opłacenie składek na Fundusz Pracy** – wydano 159 wniosków, co stanowi 26,6% wydanych ogółem, regulujących nieprawidłowość w stosunku do 856 pracujących,
- ◆ **zatrudnianie cudzoziemca bez wymaganego zezwolenia na pracę** – wydano 10 wniosków, co stanowi 1,7% wydanych ogółem, regulujących nieprawidłowość w stosunku do 12 pracujących cudzoziemców.

W wyniku 960 przeprowadzonych w 2019 r. pierwszych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 417 wniosków regulujących nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich w stosunku do 5862 osób wykonujących pracę oraz w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców wydano 180 wniosków w stosunku do 3294 osób wykonujących pracę. Łącznie w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców wydano 597 wniosków.

Ponadto inspektorzy pracy powiadomili o stwierdzonych w czasie kontroli legalności zatrudnienia nieprawidłowościach urzędy i organy: Fundusz Pracy – Departament Funduszy MPiPS w 4 przypadkach, Straż Graniczną w 27 przypadkach, Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 17 przypadkach, Wojewodę w 6 przypadkach, Starostę bądź Prezydenta Miasta w 1 przypadku, Powiatowy Urząd Pracy w 1 przypadku, prokuraturę w 1 przypadku. Udzielono 687 porad prawnych z zakresu legalności zatrudnienia.

Analiza przeprowadzonych pierwszych kontroli pod względem powtarzalności stwierdzonych naruszeń prawa pracy, skali stwierdzonych naruszeń, ważkości problemów wskazuje na konieczność kontynuacji programu „pierwsza kontrola”. Zasadne wydaje się wskazać, iż trafnie przyjęto, że kontrole realizowane w tym temacie w 2019 r. objęły

mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające 1-9 pracowników oraz małe zakłady, zatrudniające 10-49 pracowników, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności. W większości przypadków w małych zakładach przedsiębiorcy osobiście sprawują nadzór nad warunkami pracy, nie są w tym zakresie wspomagani przez wyszkolone kadry pracowników służby bhp, czy też pracowników posiadających wiedzę w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy, jak ma to miejsce w dużych przedsiębiorstwach.

Prowadzone przez inspektorów pracy podczas kontroli działania instruktażowo-doradcze, polegające na udzielaniu porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, przepisów prawnej ochrony pracy, legalności zatrudnienia oraz dostarczaniu broszur i ulotek wydawnictwa PIP, w szczególności dostarczanych w teczce „Pierwsza kontrola” mają niewątpliwy wpływ na szybkie uzyskanie przez pracodawców wiedzy niezbędnej do prowadzenia zakładu pracy w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami, w większości przypadków prowadzą do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości oraz przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy w przyszłości.

Podczas „pierwszych kontroli” **udzielono 3086 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, 3290 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 887 z zakresu legalności zatrudnienia.**

Założenie nie sankcyjnego charakteru „pierwszych kontroli”, z wyłączeniem sytuacji, gdy naruszenia przepisów skutkują zagrożeniem zdrowia i życia pracowników sprawia, że kontrolujący zakład inspektorzy pracy wzbudzają zaufanie u pracodawców, co sprzyja nawiązaniu lepszemu kontaktowi z kontrolowanymi, którzy w konsekwencji bez oporu stosują się do zaleceń inspektorów pracy.

Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w roku 2018 i 2019.

Realizując program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w ramach **Kontroli sprawdzających u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w roku 2018 i 2019**, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2018 roku **79** kontrole w zakładach zatrudniających łącznie **484** pracujących (**393** zatrudnionych) w tym **163** kobiety i **2** młodocianych.

Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach kontrolowanych (czy nie doszło do nowych naruszeń przepisów prawa pracy, w tym bhp),

sprawdzenie wykonania wydanych w wyniku kontroli przeprowadzonych w 2018 r. i 2019 r. środków prawnych (decyzji, wystąpień, poleceń), ocena skuteczności podjętych w latach 2018 i 2019 działań o charakterze instruktażowo-doradczym w ramach zadania „Pierwsza kontrola”.

Po 79 kontroli sprawdzających w roku 2019 **u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w roku 2018 lub 2019** sprawdzono realizację 653 decyzji – nie wykonano 2% (13 decyzji). Sprawdzono także poziom realizacji wydanych 521 wniosków – nie wykonano 33, co stanowi 6,3%.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli sprawdzającymi nieprawidłowościami, w stosunku do kontrolowanych 79 pracodawców wydano następujące środki prawne: 122 decyzje, nałożono grzywny w drodze mandatu karnego na 6 pracodawców, skierowano 5 środków wychowawczych.

Ważnym znacznikiem skuteczności strategii „Pierwszej kontroli” jest fakt, że **po pierwszej kontroli średnio na jedną kontrolę wydano 8,4 decyzji, natomiast po kontroli sprawdzającej wydano średnio na jedną kontrolę tylko 1,5 decyzji**. Średnia liczba wniosków z zakresu prawnej ochrony pracy wydanych na jedną kontrolę wynosiła po pierwszych kontrolach: w 2018 r. – 7,1 wniosków, w 2019 r. -6,6 wniosków, natomiast przy realizacji rekontroli - 1,1 wniosków, a tematu 96B- 0,6 wniosków, co jednoznacznie wskazuje na znaczną poprawę przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy przez kolejny raz kontrolowanych pracodawców oraz potwierdza skuteczność prowadzonego programu „Pierwsza kontrola”.

Analiza w zakresie realizacji środków prawnych wydanych po „pierwszej kontroli” wskazuje, że **skuteczność działań instruktażowo-doradczych podjętych przez inspektorów pracy podczas kontroli przeprowadzonych w latach 2018 i 2019 jest bardzo duża**. Wysoki procent wykonanych decyzji inspektorów pracy wskazuje w sposób jednoznaczny, że pracodawcy wykazali dążenie do poprawy, zaangażowanie i chęć szybkiego i trwałego usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w celu prowadzenia działalności zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Istotny udział w liczbie wydanych decyzji mają decyzje ustne, które zostały wykonane przez pracodawców w czasie trwania „pierwszej kontroli”. W ramach realizacji zadania w roku 2019 wydano 1917 decyzji ustnych, co stanowi 31,0% wszystkich wydanych decyzji. Świadczy to m.in. o tym, że pracodawcy **natychmiast podejmowali działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości**.

6. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie.

Kontrole w budownictwie przeprowadzono w celu usunięcia zaobserwowanych rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu wykonywania robót budowlanych. Prowadzono je w ramach zadania eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie w czterech podzadaniach:

- Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych,
- Kontrole przy budowach i remontach dróg,
- Kontrole przy budowie infrastruktury kolejowej,
- Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących.

Prowadzone były również działania promocyjno-prewencyjne ujęte w ramach „Działań informacyjno-edukacyjnych w budownictwie” pod hasłem „Budowa. Stop wypadkom”, konkurs promujący pożądane postawy w zakresie ochrony pracy – „Buduj bezpiecznie”. Współdziałano także z partnerami społecznymi, szczególnie z ZZ „Budowlani”, NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”, Polską Izbą Gospodarczą Rusztowań, Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie oraz Wielkopolską Radą ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, pełniącą funkcję konsultacyjno-doradczą Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu.

A. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych.

Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych realizowane są, jako zadanie stałe, wieloletnie. Ujawnione w roku sprawozdawczym naruszenia przepisów stanowiły zagrożenie dla zdrowia i życia wykonujących pracę osób w szczególności pracowników wykonujących prace na wysokości, będących często źródłem zagrożeń potencjalnie wypadkowych. Kontrole przeprowadzono na placach budów, gdzie realizowano prace budowlane związane z modernizacją obiektów, wymianą poszyci dachowych i ocieplaniem budynków oraz prace budowlane przy wznoszeniu nowych obiektów. W 2019 roku, tak jak w 2018, inspektorzy pracy tereny budów, na których pracowali cudzoziemcy, w szczególności obywatele Ukrainy. Pracownicy z Ukrainy pracowali u 230 przedsiębiorców, co stanowi 48,6% ogółu skontrolowanych przedsiębiorców.

Kontrole budów w 2019 roku, wzorem lat ubiegłych, ukierunkowane zostały głównie na małe budowy, gdzie zatrudniony jest jeden lub kilku wykonawców zatrudniających do 9 pracowników, niejednokrotnie samych cudzoziemców. Stałym nadzorem objęto także duże inwestycje na terenie Wielkopolski. Kontrolowano, także duże inwestycje na terenie

Wielkopolski, gdzie roboty budowlane wykonywały firmy zatrudniające powyżej 50 pracowników.

Łącznie skontrolowano **473** przedsiębiorców świadczących roboty budowlane na terenach budów, na których pracowało 4626 osób, w tym 3657 zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

Liczba pracodawców w zależności od zatrudnienia:

- liczba pracodawców zatrudniających do 9 osób: **398**,
- liczba pracodawców zatrudniających od 10 do 49 osób: **64**,
- liczba pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników: **11**.

Najczęściej powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły:

- ◆ **Przygotowania do pracy:** Brak instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp, który dotyczył 8,5% ogółu pracujących. Zauważamy tendencję wzrostową w porównaniu do 2018 roku (6,3%) i 2017 roku (7,1%); brak lub niezapoznanie z oceną ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach na terenie budowy, które dotyczyły 13,4% ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót, tendencja wzrastająca do 2017 roku (10,1%) i 2018 roku (11,1%),
- ◆ **Zagospodarowania terenu budowy lub terenu robót:** Brak zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych, który dotyczył 17,3% ogółu pracujących, brak zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych na terenie budowy, który dotyczył 31,6% ogółu pracujących, niewłaściwe ochrony przeciwporażeniowe dla instalacji elektrycznych, w tym zabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym, które dotyczyły 47,4% ogółu pracujących, w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót,
- ◆ **Przygotowania i organizacji budowy, robót:** brak Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Robót, które dotyczyło 19,1% ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach, brak instrukcji bhp, które dotyczyły 14,7% ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót,
- ◆ **Prac na wysokościach:** brak zabezpieczenia stanowisk pracy ochronami zbiorowymi, które dotyczyły 45,6% ogółu pracujących, brak zabezpieczenia otworów technologicznych, które dotyczyły 14,3% ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót,

- ◆ **Rusztowań:** brak udokumentowanego odbioru technicznego rusztowania przez osoby uprawnione, które dotyczyły 10,6% ogółu pracujących, brak poręczy ochronnych przy pomostach roboczych na rusztowaniu, które dotyczyły 23,7 % ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót.

Podczas 473 kontroli na terenach budów, **wydano łącznie 3458 decyzji**, w tym: 1562 decyzje pisemne, (łącznie z wpisanymi do dzienników budów) oraz 1893 decyzje ustne.

Wydano łącznie **435 decyzji wstrzymania prac lub eksploatacji maszyn i urządzeń**, które dotyczyły 1327 pracowników, w tym 227 na piśmie, które dotyczyły 750 pracowników. Wydano łącznie **125 decyzji skierowania do innych prac**, które dotyczyły 266 pracowników.

Na podstawie rekontroli oraz informacji pracodawców przekazanych do OIP w Poznaniu ustalono, że do dnia sporządzenia sprawozdania **wykonano 3072 decyzje, co stanowi 89,3%** łącznie wydanych decyzji na terenach budów.

Inspektorzy podczas kontroli terenów budów skierowali do pracodawców **871** wniosków wskazujących nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy. Skierowane wnioski pokontrolne dotyczyły 2075 pracowników.

Pracodawcy przesłali informacje o wykonaniu 651 wniosków, co stanowi 74% łącznie skierowanych wniosków dotyczących 1470 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracowników wszczęto postępowania karno-administracyjne wobec pracodawców i osób kierujących pracownikami:

- zastosowano 33 środki wychowawcze za 45 wykroczeń,
- nałożono grzywnę na kwotę 301 700,00 zł w 252 mandatach karnych za 433 wykroczenia, średnia grzywna nałożona jeden mandat wynosi 1197,22 zł,
- skierowano do sądu 2 wnioski o ukaranie sprawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika za 3 wykroczenia.

Podczas kontroli terenów budów **inspektorzy pracy współpracowali z innymi organami nadzoru i kierowali powiadomienia do niżej wymienionych o tematyce i wynikach kontroli:**

- w 4 przypadkach - Państwowy Nadzór Budowlany,
- w 6 przypadkach - Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- w 6 przypadkach - Urząd Dozoru Technicznego,
- w 4 przypadkach - Policję,

- w 29 przypadkach - Straż Graniczną i Urząd Celno-Skarbowy,
- w dwóch przypadkach powiadomiono wojewodę o wynikach kontroli przeprowadzonej przez inspektora pracy,
- w 1 przypadku – zakładowe związki zawodowe i społeczny inspektor pracy,
- w 1 przypadku – Powiatowy Urząd Pracy.

Wyniki przeprowadzonych kontroli w 2019 r. wyraźnie wskazują, że tak, jak w latach poprzednich, przepisy i zasady bhp nie są przestrzegane przy wykonywaniu robót budowlano-montażowych najczęściej w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników oraz w budownictwie jednorodzinnym.

Naruszanie przepisów bhp przez podmioty zobowiązane do ich przestrzegania, ma tendencję wzrostową we wszystkich zagadnieniach badanych przez inspektorów pracy. Niepokoi wzrost nieprawidłowości związanych z przygotowaniem pracowników do pracy, w szczególności nieprzeprowadzanie instruktażu stanowiskowego, niezapoznanie z oceną ryzyka zawodowego, co w powiązaniu ze wzrostem liczby cudzoziemców zatrudnianych na budowach, może stanowić istotną przyczynę wypadków przy pracy.

Kontrole wykazały również tendencję wzrostową wskaźników dotyczących braku zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych na terenie budowy, ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji elektrycznych i urządzeń elektrycznych, w tym zabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym oraz urządzania pomieszczeń higienicznosanitarnych. Dotyczy to również prac na wysokości, gdzie inspektorzy pracy stwierdzali brak stosowania na stanowiskach pracy środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości. W powiązaniu z niewłaściwą eksploatacją rusztowań, polegającą na niewyposażeniu pomostów roboczych rusztowania w poręczce ochronne, wskazuje na obniżanie standardów bezpieczeństwa na budowach. W połączeniu ze słabą realizacją zadań przez służbę BHP, w szczególności w małych podmiotach, polegającą na nieangażowaniu się w proces przygotowania i organizacji budowy w zakresie udokumentowania oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach na terenie budowy, w opracowaniu IBWR i instrukcji bhp dotyczących wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi i zagrożeniami zdrowia pracowników, to otrzyma się obraz podmiotu źle prowadzonego zarządzania ryzykiem zawodowym, ale i gospodarczym.

B. Kontrole prac przy budowie i remontach dróg.

Celem przeprowadzonych kontroli była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowach i remontach dróg.

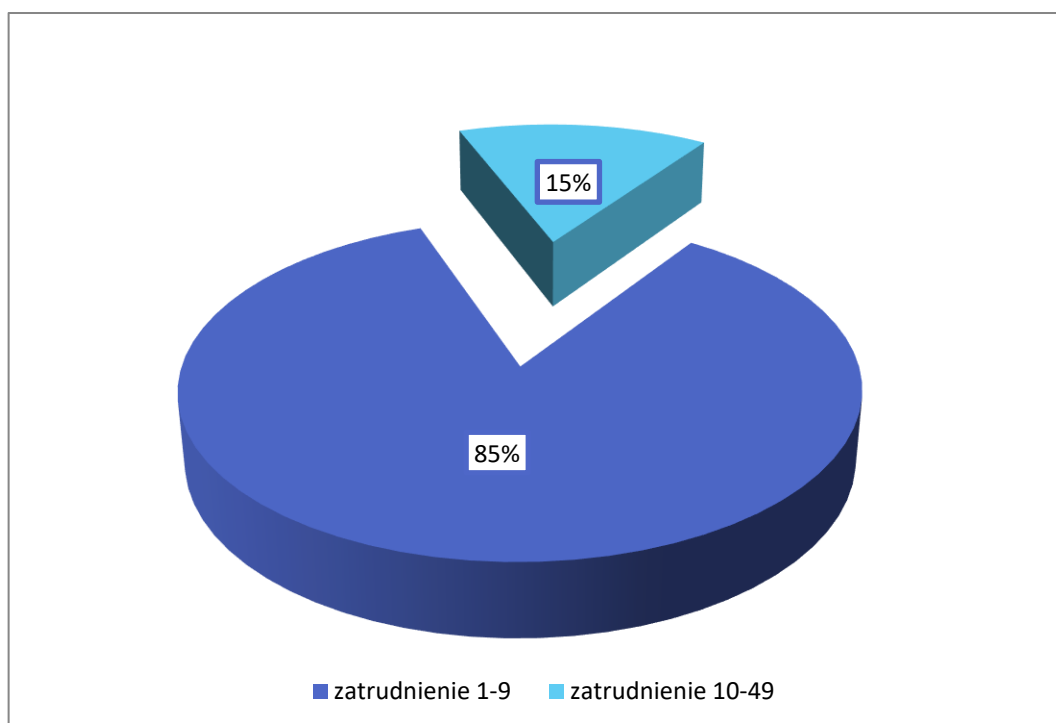
W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w 2019 r. w ramach realizacji tematu „**Kontrole prac przy budowach i remontach dróg**” przeprowadzono **54** kontrole, którymi objęto **28** terenów budów. Kontrolami objęto **331** osób, w tym **287** zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

Dobór budów do kontroli oparty został na rozpoznaniu terenu objętego właściwością miejscową OIP Poznań, a także na informacjach o realizowanych budowach wynikających ze zgłoszeń o zamiarze rozpoczęcia budowy oraz na podstawie skarg składanych do Państwowej Inspekcji Pracy.

W ramach realizowanego tematu wydano **262** decyzje, w tym **80** decyzji terminowych, **163** decyzje opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kodeksu postępowania administracyjnego, **11** decyzji wstrzymania prac powodujących bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracujących, **8** decyzji skierowania do innych prac pracujących dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych.

W wyniku realizacji decyzji usunięto 99% nieprawidłowości na kontrolowanych budowach (z 262 wydanych decyzji wykonanych zostało 259 decyzji).

Kontrolą objęto **54 podmioty**, 46 firm zatrudniało 1-9 pracowników (ok. 85% skontrolowanych) a 8 firm zatrudniało 10-49 pracowników (ok. 15% skontrolowanych).



Wykres 7. Podmioty objęte zadaniem „Kontrola prac przy budowach i remontach dróg” w 2019 r. z podziałem według zatrudnienia.

Kontrole ujawniły, że najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczą **przygotowania pracowników do pracy.**

Nieprawidłowości w zakresie dostarczania pracownikom do stosowania **środków ochrony indywidualnej** bądź niestosowania przez pracowników wymaganych środków ochrony stwierdzono na 24 terenach budowy (44,4% kontrolowanych terenów budowy).

W wyniku kontroli zostało wydanych 31 decyzji dot. dostarczenia przez pracodawcę lub wyegzekwowania stosowania środków ochrony indywidualnej dotyczących 74 osób, tj. 21,45% ogółu pracujących,

Brak szkoleń z zakresu bhp (lub uchybienia w tym zakresie) na stanowiskach pracy stwierdzono w 20 kontrolowanych zakładach budowlanych (tj. 37,04% ogółu kontrolowanych zakładów).

Brak aktualnych badań lekarskich stwierdzono w 12 kontrolowanych zakładach (tj. 22,22% ogółu kontrolowanych).

Nieprawidłowości w zakresie **wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze** stwierdzono na 9 budowach (16,67% kontrolowanych terenów budowy).

Słabą stroną kontrolowanych budów było również **zabezpieczenie terenu budowy i robót przed dostępem osób nieupoważnionych**. Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie budowy i robót przed dostępem osób niezatrudnionych stwierdzono na 21 terenach budowy (38,89% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie i oznakowanie strefy i miejsca niebezpiecznego stwierdzono na **24 terenach budowy** (44,44% terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostało wydanych 29 decyzji dotyczących ogrodzenia i/lub oznakowania stref niebezpiecznych, do których był możliwy dostęp, dotyczące łącznie 293 osób, tj. **72,20% ogółu pracujących**.

Niewłaściwe składowanie lub/i magazynowanie materiałów stwierdzono na 14 terenach budowy (25,93% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

Na budowach inspektorzy pracy stwierdzili brak lub niewłaściwą ochronę przed porażeniem w instalacjach i urządzeniach elektrycznych na 4 terenach budowy (33,33% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

Na podobnym poziomie, jak w roku ubiegłym, stwierdzono występowanie nieprawidłowości w zakresie urządzeń higieniczno-sanitarnych. Ich całkowity brak lub niedostosowanie pomieszczeń higienicznosanitarnych do wymagań wynikających z przepisów bhp stwierdzono na 16 terenach budowy (29,63% kontrolowanych terenów budowy).

Prowadzenie robót budowlanych bez opracowanej oceny ryzyka zawodowego bądź nieprawidłowo sporządzoną ocenę stwierdzono na 15 terenach budowy (28% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

Prowadzenie robót budowlanych bez instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, bądź nieprawidłowo sporządzoną instrukcją, stwierdzono na terenie co trzeciej budowy (33,33% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

Nieprawidłowości przy organizowaniu prac szczególnie niebezpiecznych stwierdzono na 4 terenach budowy (7,41% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac w wykopach stwierdzono na terenie 3 budów (18,75% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

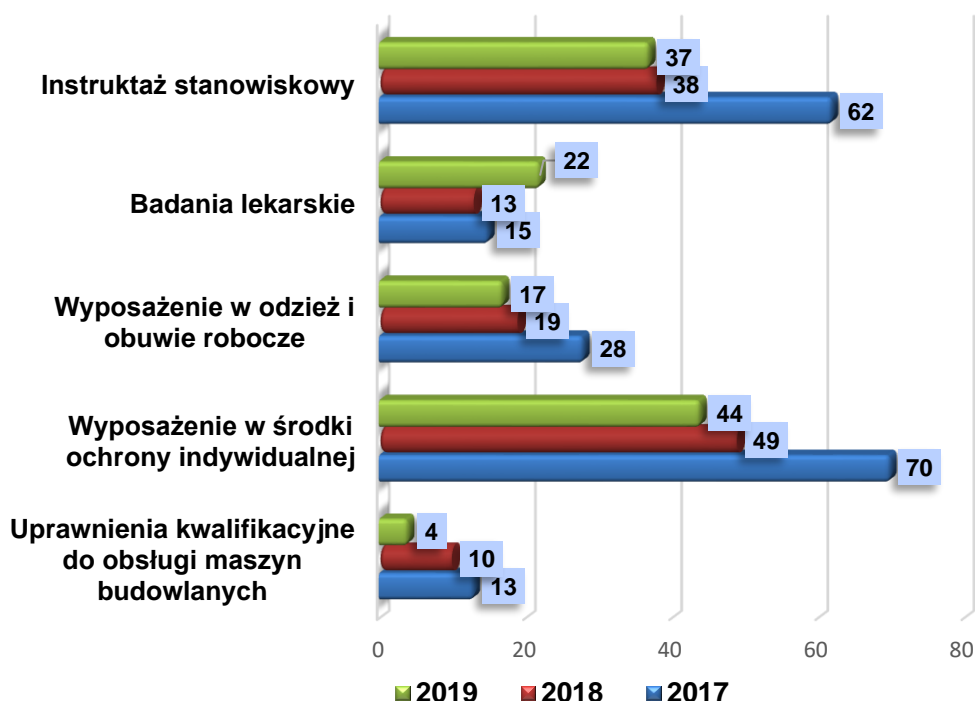
Brak zejścia (wejścia) do wykopu stwierdzono na 3 budowach (12,5% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

Nieprawidłowe składowanie urobku i/bądź materiałów w pobliżu wykopu stwierdzono na terenie 4 budów (25,00% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

Brak lub niewłaściwie opracowane **instrukcje bhp dotyczące obsługi maszyn** i innych urządzeń technicznych stwierdzono **na 16 terenach budowy, tj.: 29,6%** terenów budowy, na których badano zagadnienie.

Analiza porównawcza wyników kontroli przy budowie i remontach dróg w latach 2017 - 2019

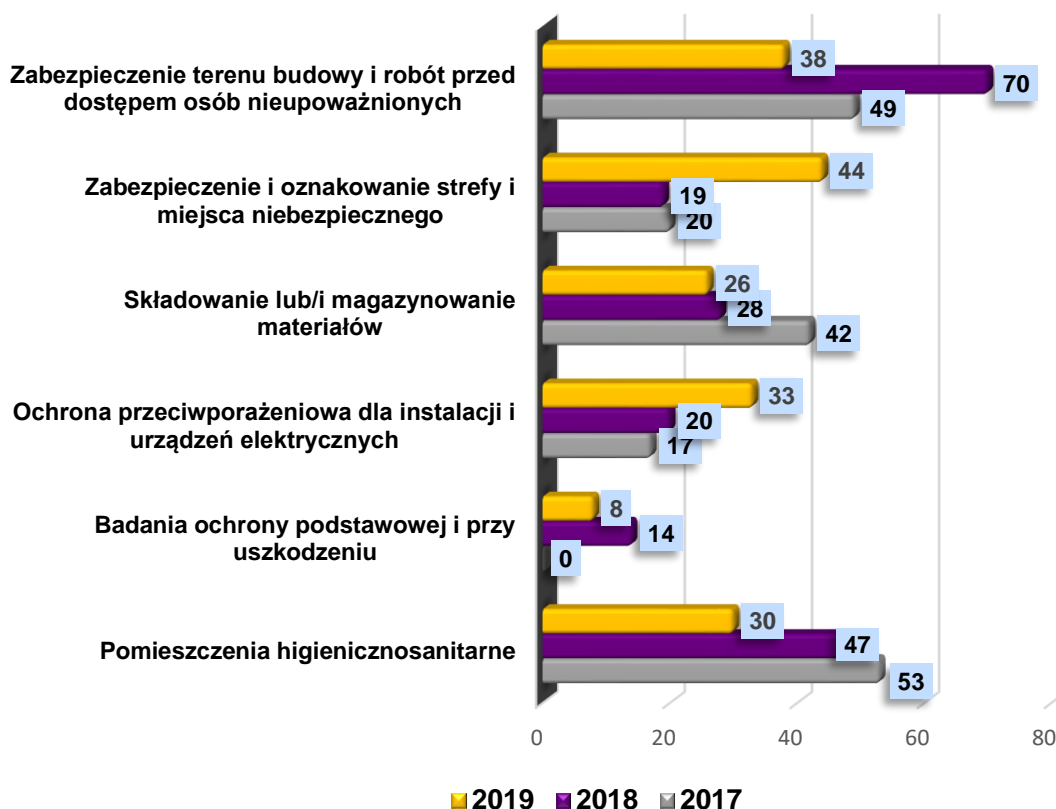
Przygotowanie do pracy



Wykres 8. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg, nieprawidłowości dotyczące przygotowania do pracy 2017-2019 (odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości).

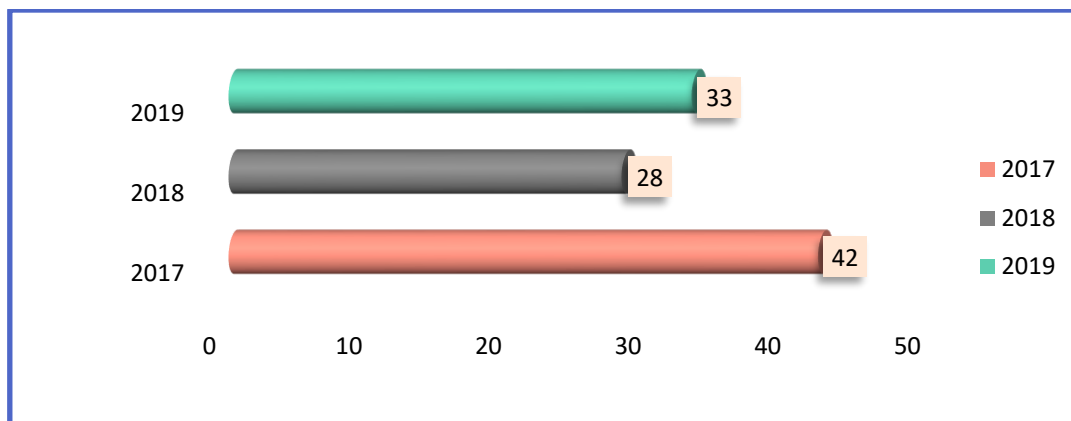
W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich nastąpiło dalsze zmniejszenie udziału nieprawidłowości dotyczących zatrudniania osób bez wymaganych kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń, bez szkoleń stanowiskowych, oraz dostarczania pracownikom odzieży i obuwia roboczego i stosowania przez nich tych środków. Nastąpił natomiast **wzrost odsetka nieprawidłowości** w zakresie dopuszczania pracowników do pracy **bez badań lekarskich wstępnych i okresowych**.

Organizacja prac budowlanych.



Wykres 9. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące zagospodarowanie terenu budowy – 2017 - 2019.

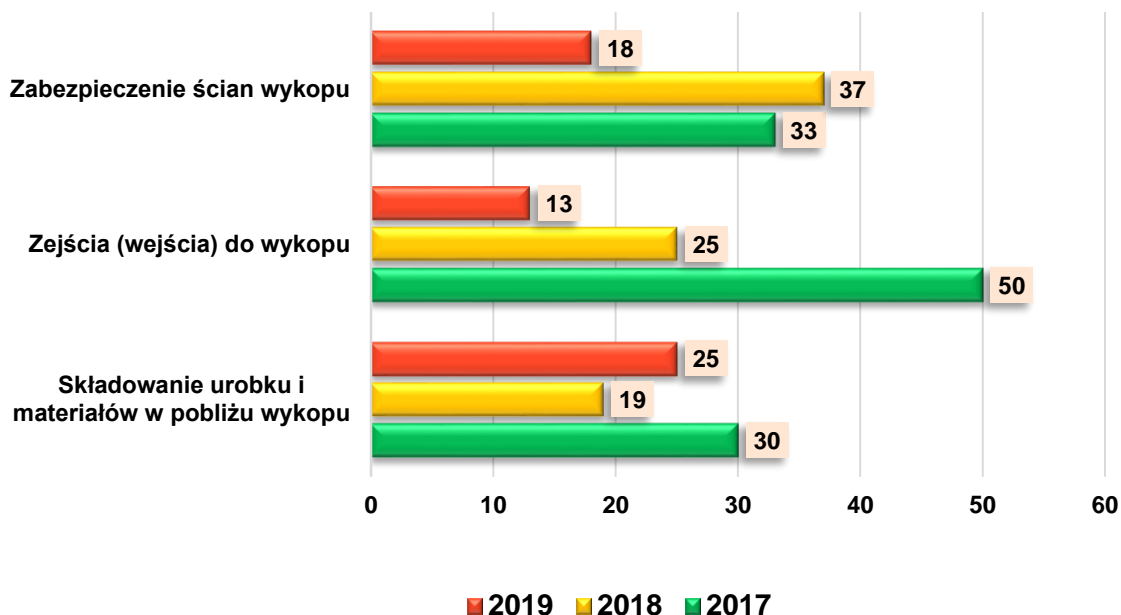
W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, odnotowano w roku sprawozdawczym **wzrost nieprawidłowości w zakresie zabezpieczenia i oznakowania strefy i miejsca niebezpiecznego na budowie** oraz w zakresie ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji i urządzeń elektrycznych. Stwierdzono natomiast zmniejszenie udziału nieprawidłowości dotyczących: pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych, badań ochrony podstawowej i przy uszkodzeniu izolacji, składowania lub/i magazynowania materiałów, zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób.



Wykres 10. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości instrukcji bezpiecznego wykonywania robót (IBWR) w latach 2017 - 2019.

Udział procentowy prowadzenia budów bez opracowanej instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, bądź niezgodnie z opracowanymi instrukcjami, utrzymuje się na podobnym poziomie nieprawidłowości co w roku 2018 r. Odnotowano także spadek nieprawidłowości związanych z nadzorem nad wykonywanymi pracami w stosunku do lat poprzednich.

Roboty ziemne i wykopy



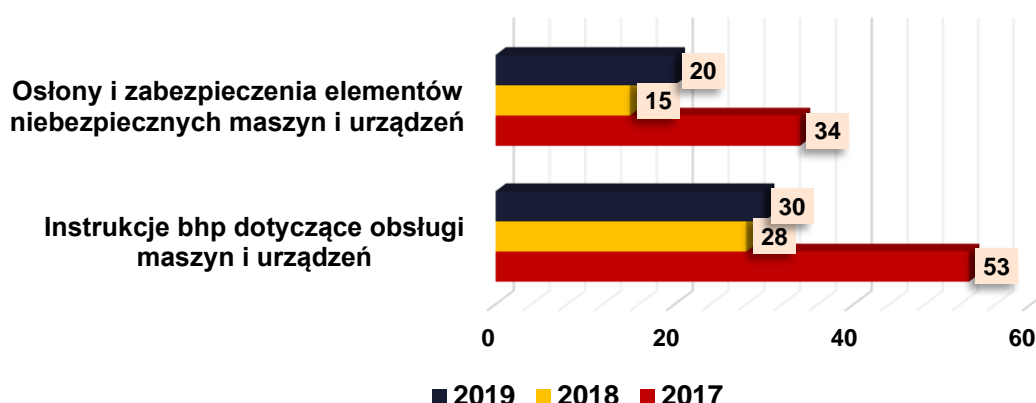
Wykres 11. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których wystąpiły nieprawidłowości dotyczące robót ziemnych i wykopów – 2017 - 2019.

W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, odnotowano w roku sprawozdawczym spadek stwierdzonych nieprawidłowości związanych:

- zabezpieczeniem ścian wykopu,
- zapewnieniem zejść/wejść do wykopu.

Natomiast, w porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, stwierdzono w roku sprawozdawczym wzrost nieprawidłowości w zakresie składowania urobku i materiałów w pobliżu wykopu.

Maszyny i urządzenia techniczne.



Wykres 12. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń technicznych – 2017- 2019.

W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, zanotowano w roku sprawozdawczym **wzrost** stwierdzonych **nieprawidłowości** w zakresie **zabezpieczania elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń** w kontrolowanych terenach budowy oraz nieznaczny wzrost nieprawidłowości w zakresie opracowania i udostępnienia instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i urządzeń wobec 2018 r.

W czasie przeprowadzanych kontroli udzielono 302 porady prawne: 233 porady z zakresu bhp przy robotach drogowo-mostowych, 69 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 12 z zakresu legalności zatrudnienia.

Roboty prowadzone w pasie drogowym lub w jego bezpośrednim sąsiedztwie należą do szczególnie niebezpiecznych ze względu na zagrożenia dla osób, które je wykonują oraz dla postronnych uczestników ruchu. Bezpieczeństwo i higiena pracy jest bardzo ważnym aspektem każdego przedsięwzięcia budowlanego. Niestety większość pracodawców – wykonawców robót nie zdaje sobie sprawy (lub bagatelizuje) kwestie bezpieczeństwa

na budowie. Wprowadzane nowe technologie, różnorodność stosowanych materiałów, konkurencja na rynku i zmniejszenie liczby wykwalifikowanych pracowników fizycznych wpływają na spadek poziomu bezpieczeństwa pracy. Skala stwierdzonych w 2019 r. naruszeń przepisów bhp – w porównaniu z rokiem poprzednim - jest nadal wysoka, chociaż wykazuje tendencję malejącą w wielu aspektach ochrony zdrowia i życia zatrudnionych osób. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło dopuszczania pracowników do pracy bez badań lekarskich wstępnych i okresowych, zabezpieczenia i oznakowania strefy i miejsca niebezpiecznego na terenie budowy, ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji i urządzeń elektrycznych, składowania urobku i materiałów w pobliżu wykopu, zabezpieczenia elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń oraz nieprawidłowości w zakresie opracowania i udostępnienia pracownikom instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i urządzeń.

Nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy wynikały z niedostatecznego poziomu wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców, dużej rotacji w zatrudnieniu oraz z dążenia do ograniczania kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników. Nieprawidłowości w zakresie zagospodarowania terenu budowy oraz robót ziemnych i wykopów były skutkiem niedostatecznej wiedzy pracodawców i kierowników budów o występujących zagrożeniach.

Znaczący wpływ na stan bezpieczeństwa pracy miały również trudności ekonomiczne małych firm przekładające się na dążenia do ograniczania kosztów pracy oraz znaczna rotacja pracowników, w tym konieczność zatrudniania cudzoziemców. Nie bez znaczenia jest również pośpiech w wykonywaniu robót podyktowany krótkimi terminami zakończenia robót określonymi w dokumentach przetargowych.

Ujawnione naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wskazują na potrzebę: kontynuacji działań prewencyjno-szkoleniowych, ułatwiających dostosowanie zakładu do wymogów prawa pracy poprzez bezpośrednie szkolenia na terenach budów, w siedzibie pracodawcy lub siedzibach OIP, dalszego prowadzenia działań kontrolnych, w tym z uwzględnieniem legalności zatrudnienia, zmiany przepisów o zamówieniach publicznych w zakresie kryteriów oceny składanych ofert.

C. Budownictwo infrastruktury kolejowej. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych przy wykonywaniu robót torowych.

Przedmiotowym celem kontroli była ocena stanu przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, dotycząca: organizacji, przygotowania, zabezpieczenia i oznakowania miejsc wykonywania robót torowych, organizacji stanowisk i procesów pracy przy prowadzonych robotach torowych, a także ocena stanu przestrzegania tych przepisów

w aspekcie ograniczenia zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty torowe. W ramach realizacji przedmiotowego tematu oceną objęto m.in. zagadnienia związane z: przygotowaniem pracowników do pracy, ryzykiem zawodowym, organizacją procesów i stanowisk pracy, prowadzeniem prac na wysokości oraz w wykopach, wykonywaniem ręcznych prac transportowych, bezpiecznym użytkowaniem maszyn, urządzeń technicznych oraz urządzeń i instalacji energetycznych, a także zapewnieniem pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz organizacją pierwszej pomocy w miejscu prowadzonych robót.

Łącznie w 2019 r. kontrolę przeprowadzono w 10 miejscach, gdzie prowadzone były roboty torowe. Jeden z podmiotów poddany był kontroli dwukrotnie, z uwagi na prowadzenie prac w dwóch różnych lokalizacjach. W jednym z kontrolowanych miejsc, kontrolą objęto 3 podmioty realizujące prace. Kontrolą objęto prace związane z modernizacją torowisk linii kolejowych oraz znajdujących się przy nich obiektów, a także z realizacją prac związanych z bieżącym utrzymaniem infrastruktury kolejowej. Kontrole prowadzono przy głównych szlakach kolejowych (m.in. w obszarze linii kolejowych nr 14, 272, 281, 354, 405 oraz E59), a także przy remontach obiektów kolejowych znajdujących się bezpośrednio przy czynnych torach kolejowych (np. w stacji Piła Główna gdzie prowadzono prace związane z przebudową peronu).

Czynności kontrolne przeprowadzone na terenie działania OIP Poznań, wykazały w każdym z kontrolowanych podmiotów, nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bhp. Ustalenia poczynione podczas kontroli dają podstawę do stwierdzenia, że stan przestrzegania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy związany z wykonywaniem prac w obrębie infrastruktury kolejowej, pozostaje niezadawalający. Nieprawidłowości w zakresie organizacji i bezpieczeństwa pracy stwierdzono u 11 na 12 skontrolowanych podmiotów.

Nieprawidłowości dotyczące organizacji i przygotowania terenu prowadzonych robót stwierdzono w kontrolach 5 podmiotów, co stanowi 41,67 % ogółu przeprowadzonych kontroli, z czego 25 % to brak wyznaczenia ogrodzenia i oznakowania miejsc wykonywania robót (3 podmioty) oraz 16,67 % to brak zapewnienia pomieszczeń sanitarnych w miejscach prowadzonych robót (2 podmioty). Poziom stwierdzonych nieprawidłowości w powyższym zakresie, utrzymuje się na przestrzeni ostatnich lat (w których przeprowadzono kontrole tematyczne), na zbliżonym poziomie, wskazując tendencję zwyżkową, np. w 2016 r. nieprawidłowości stwierdzono w 6 podmiotach na 16 przeprowadzonych kontroli (37,5 %), natomiast w 2015 r., w 8 podmiotach na 25 kontrolowanych (32 %). Na tendencję zwyżkową,

wpływ ma spadek ilości kontrolowanych podmiotów oraz nowe podmioty podejmujące po raz pierwszy prace przy robotach torowych.

Nieprawidłowości dotyczące organizacji stanowisk i procesów pracy, odnotowano w odniesieniu do 33,33 % przedsiębiorstw poddanych kontroli. Przedmiotem nieprawidłowości było wykonywanie przez pracowników prac w bezpośrednim zagrożeniu na uderzenie łyżką pracującej koparki, a także brak zapoznania pracowników wykonujących roboty torowe, z instrukcją bezpiecznego wykonywania robót. Powyższe stwierdzono w stosunku do 31,48 % ogółu zatrudnionych pracowników w miejscach przeprowadzania kontroli.

Z analizy przeprowadzonych kontroli wynika, iż **głównymi problemami, z jakimi nie radzą sobie pracodawcy, są wymogi kolejowe, związane m.in. z zabezpieczeniem i odpowiednim oznakowaniem miejsc prowadzenia robót, zachowaniem procedur kolejowych oraz informowaniem pracowników o ryzyku zawodowym**, związanym z wykonywaną pracą. Ponadto problemem było zapewnienie i zapoznaniem pracowników z instrukcją dotyczącą stosowanych znaków i sygnałów bezpieczeństwa, a także wyposażeniem i egzekwowaniem stosowania od pracowników, środków ochrony indywidualnej.

Powyższy stan wynika z małej wiedzy pracodawców, jak i ze świadomego naruszania przepisów bezpieczeństwa pracy, a także z dążenia do zmaksymalizowania zysków przy zminimalizowaniu kosztów, w tym nakładów na bezpieczeństwo pracy. Wpływ na to ma także niedostateczne zaangażowanie służb kolejowych w zakresie kontroli przestrzegania obowiązujących na kolei przepisów.

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

Krótkie kontrole **przeprowadzano w celu ograniczenia zagrożeń zawodowych osobom pracującym przy robotach budowlanych w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**. Kontrole potwierdziły naruszenia przepisów, w szczególności przy wykonywaniu prac na wysokości, będących głównym źródłem zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Kontrole przeprowadzono na placach budów, gdzie wykonywano prace budowlane przy wznoszeniu nowych obiektów oraz prace budowlane związane z modernizacją istniejących obiektów. Spośród kontrolowanych podmiotów większość stanowiły firmy zatrudniające do 10 pracowników zwłaszcza takie, gdzie pracodawca osobiście wykonywał prace budowlane i kierował pracownikami.

W 2019 roku przeprowadzone w Wielkopolsce kontrole wykazały nieprawidłowości, które stanowiły największe zagrożenie dla pracowników i dotyczyły: prac na wysokości, prac na rusztowaniach, robót ziemnych, w tym prac w wykopach.

Inspektorzy pracy ze względu na bezpośrednie zagrożenie życia skierowali do pracodawców 97 decyzji dotyczących **wstrzymania prac na wysokości**, co stanowiło 21% wydanych decyzji. Decyzje dotyczyły w szczególności wykonywania prac na dachu, przy krawędzi dachu, na stropie budynku wznoszonego bez zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości środkami ochrony zbiorowej lub indywidualnej. Realizacja ww. decyzji przez pracodawców, a tym samym zabezpieczenia stanowisk pracy przed upadkiem z wysokości, zapewniło 309 pracownikom bezpieczne warunki pracy.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **użytkowania rusztowań i prowadzonych na nich prac**. W 2019 roku wydano 102 decyzje celem usunięcia bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia wynikających z braku urządzeń ochronnych rusztowań, pionów komunikacyjnych oraz stabilnego posadowienia rusztowań, co stanowi 22 % wydanych w temacie decyzji. Usunięcie nieprawidłowości zapewniło poprawę warunków pracy 303 pracownikom.

Przeprowadzone kontrole potwierdzają, że pracodawcy nie wyposażają pracowników w **środki ochrony indywidualnej** tj. hełmy ochronne, szelki bezpieczeństwa okulary ochronne a także to, że pracownicy nie stosują środków ochrony indywidualnej. W powyższym zakresie wydano łącznie 79 decyzje, ich realizacja poprawiała warunki pracy, w tym wyeliminowała zagrożenia na stanowiskach pracy 164 pracownikom. Decyzje dotyczące nieprawidłowości związanych z brakiem hełmów ochronnych stanowią 17% wydanych decyzji.

W 2019 roku skierowano do pracodawców 35 decyzji w zakresie stwierdzonych **nieprawidłowości przy użytkowaniu instalacji elektrycznych**, co stanowiło 8% łącznie wydanych decyzji. Dotyczyły szczególnie braku zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi, braku zapewnienia ochrony przeciwporażeniowej, rezystancji izolacji przewodów oraz braku zabezpieczenia rozdzielnic elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych. Realizacja wydanych decyzji przez pracodawców zapewniła bezpieczne warunki pracy 119 pracownikom.

Ponadto inspektorzy pracy w przeprowadzonych kontrolach stwierdzili nieprawidłowości dotyczące braku zabezpieczenia balustradami ochronnymi dojść do stanowisk pracy, w tym klatek schodowych, szybów windowych oraz instalacyjnych, a także niezabezpieczenie otworów w stropach przed możliwością wpadnięcia do nich

pracowników oraz braku zabezpieczenia balustradą ochronną otworów w ścianach zewnętrznych, których dolna krawędź znajduje się poniżej 1,1m od poziomu stropu, a także braku lub niewłaściwego zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych na terenie budowy oraz stanu maszyn i urządzeń.

W ramach realizacji zadania przeprowadzono 134 kontrole, w wyniku których zastosowano następujące środki prawne:

- wydano łącznie 466 decyzji, w odniesieniu do 1495 pracowników, w tym:
 - decyzji pisemnych 170, w stosunku do 732 pracowników, co stanowi 36% wydanych decyzji, w tym:
 - wstrzymania prac - 92 decyzje, w stosunku do 272 pracowników, co stanowi 54% wydanych decyzji pisemnych;
 - skierowania do innych prac 26 decyzji, w stosunku do 55 pracowników, co stanowi 15% wydanych decyzji pisemnych;
 - decyzji ustnych 295 w stosunku do 753 pracowników, co stanowi 64% wydanych decyzji, w tym:
 - wstrzymania prac - 82 decyzje, w stosunku do 179 pracowników, co stanowi 28% wydanych decyzji ustnych;
 - skierowania do innych prac - 44 decyzje, w stosunku do 66 pracowników, co stanowi 15% decyzji ustnych.

Wydane środki prawne zostały wykonane prawie w 90%. **Realizacja środków prawnych zapewniła łącznie poprawę warunków pracy dla 1353 pracowników.**

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciw prawom pracowników inspektorzy pracy zastosowali 127 mandatów karnych na łączną kwotę 146 350 zł.

Inspektorzy pracy podczas krótkich kontroli w budownictwie ukierunkowanych na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących **udzielali** licznych **porad** pracodawcom mających na celu poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach, doradzali w doborze środków ochrony pracowników zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych, pouczali o konieczności egzekwowania od pracowników stosowania wydanych środków ochrony indywidualnej. Podczas kontroli przekazano materiały promocyjne w postaci broszur i ulotek Państwowej Inspekcji Pracy.

Stwierdzone nieprawidłowości podczas kontroli wynikają głównie ze złej organizacji pracy, braku współpracy między jednostkami organizacyjnymi i nadzorującymi pracę podmiotów wykonujących roboty budowlane oraz w wielu przypadkach braku przepływu

informacji. Przeprowadzone kontrole wykazały, że czynnik ekonomiczny nadal znacząco wpływa na podjęcie działań naprawczych przez małe firmy. Charakter stwierdzonych uchybień wskazuje, iż znajomość przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa, w zakresie zatrudnienia pracowników i prowadzenia prac budowlanych dotyczy pracodawców zatrudniających do 10 pracowników.

Nadal istotnym problemem pracodawców zatrudniającym do 20 pracowników jest zapewnienie sprawnie funkcjonującej służby bhp. W większości przypadków zadania służby bhp pełnią osoby spoza zakładu pracy, które nie przeprowadzają oględzin stanowisk pracy, co nie pozwala monitorować stanu bhp. Okolicznością nie bez znaczenia jest to, że specjaliści ds. bhp nie posiadają wykształcenia branżowego, budowlanego. Pracodawcy nie wymagają od osób pełniących służbę bhp przeprowadzania kontroli warunków pracy, przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, doradzania w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy oraz doboru skutecznych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej. Generalnie zatrudniają specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy do przeprowadzania szkoleń wstępnych i okresowych bhp, pozbawiając się w ten sposób wsparcia w zakresie nadzoru nad stanem ochrony życia i zdrowia osób zatrudnionych na budowie.

W wyniku realizacji zadania Eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie: prace budowlane i rozbiórkowe, budowy i remonty dróg, krótkie kontrole wydano łącznie 4466 decyzji, z których zrealizowano do dnia 20 lutego 2020 r. – 4085, tj.: prawie 92%.

Świadczy to o skali zaangażowani inspektorów pracy w działania kontrolne na rzecz poprawy stanu ochrony życia i zdrowia osób wykonujących pracę na budowach Wielkopolski.

7. Bezpieczeństwo w leśnictwie.

Celem kontroli była weryfikacja przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy oraz – w uzasadnionych przypadkach – legalności zatrudnienia w zakładach usług leśnych podczas prowadzenia prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna.

W ramach realizacji tematu „Bezpieczeństwo w leśnictwie” na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem **32 kontrole** w zakładach usług leśnych, zatrudniających pracowników w ramach umowy o pracę oraz

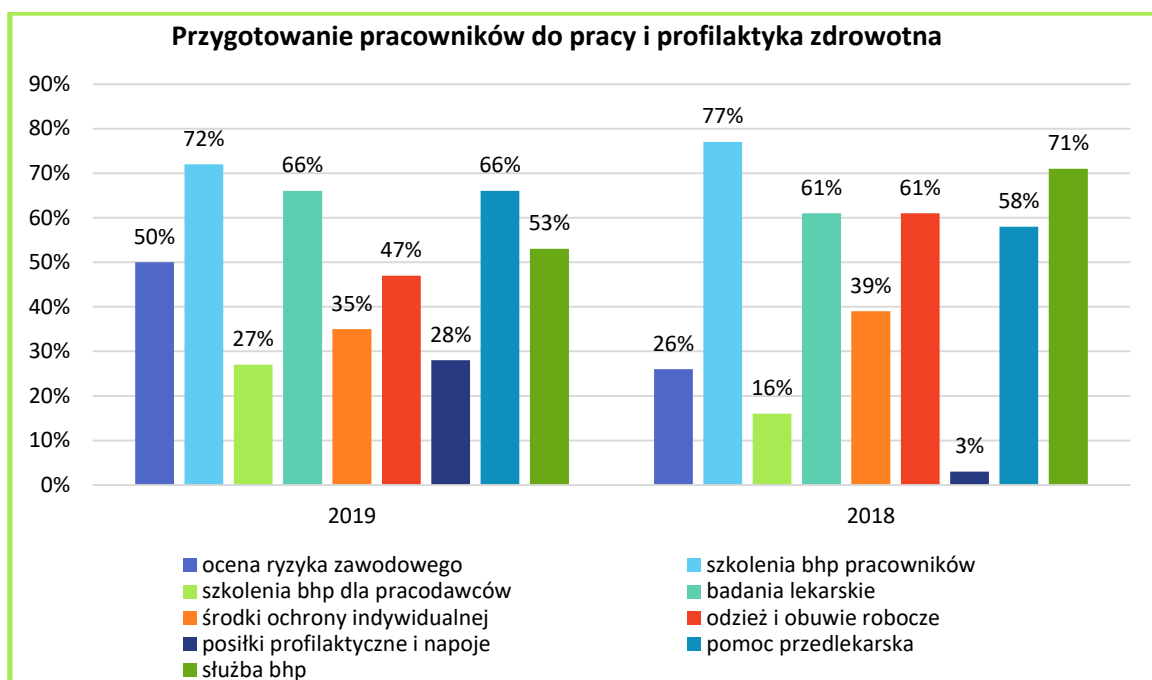
1 kontrolę u przedsiębiorcy, który powierzył prace zrywkowe osobie zatrudnionej w ramach umowy zlecenie. Skontrolowanych 31 pracodawców zatrudniało ogółem 431 pracowników, w tym 12 kobiet. Liczba pracujących wynosiła ogółem 482 osoby, w tym w ramach umów cywilnoprawnych pracę wykonywało 8 osób oraz 2 osoby w ramach samozatrudnienia.

Kontrolami zostały objęte zakłady usług leśnych świadczące usługi na rzecz Lasów Państwowych, będących w zarządzie 20 nadleśnictw na terenie RDLP Piła i 13 nadleśnictw na terenie RDLP Poznań.

Wśród 33 zakładów objętych kontrolą struktura zatrudnienia przedstawiała się następująco:

- w 19 zakładach – było zatrudnionych do 9 pracowników,
- w 8 zakładach – było zatrudnionych od 10 do 20 pracowników,
- w 5 zakładach – było zatrudnionych powyżej 20 pracowników,
- w 1 zakładzie – nie było zatrudnionych pracowników.

W 2019 r., podobnie jak w ostatnich dwóch latach, inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w zakładach prowadzących prace przy pozyskiwaniu i zrywce drewna głównie w zakresie przygotowania pracowników do pracy, profilaktyki zdrowotnej w świetle wypadków przy pracy i chorób zawodowych, bezpieczeństwa na stanowiskach pracy, bezpieczeństwa podczas wykonywania pracy, a także w zakresie obowiązków stron umów cywilnoprawnych i legalności zatrudnienia. W trakcie czynności kontrolnych sprawdzano również zagadnienia dotyczące zawierania umów o pracę i zgłaszania pracowników do ZUS w związku z nowelizacją ustawy Prawo Zamówień Publicznych i wymogami wynikającymi z opisu przedmiotu zamówienia.



Wykres 13. Odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy w latach 2018-2019.

W porównaniu do zakładów objętych kontrolą w 2018 r. stwierdzono **znaczne pogorszenie warunków pracy w zakresie oceny ryzyka zawodowego** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości wzrósł o 24% z 26% do 50%). Natomiast nastąpiło niewielkie polepszenie warunków pracy w zakresie poddawania pracowników wymaganim szkoleniom w zakresie bhp (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmalał o 5% z 77% do 72%). W porównaniu do zakładów objętych kontrolą w 2018 r. stwierdzono pogorszenie w zakresie przeszkolenia pracodawców w dziedzinie bhp (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości wzrósł o 11p% z 16% do 27%). Podobnie nastąpiło nieznaczne pogorszenie warunków pracy w zakresie poddawania pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości wzrósł o 5% z 61% do 66%).

W porównaniu do zakładów objętych kontrolą w 2018 r. stwierdzono nieznaczne polepszenie warunków pracy w zakresie wyposażenia pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmalał o 4%, tj. z 39% do 35%). Stan warunków pracy w zakresie wydawania odzieży i obuwia roboczego polepszył się (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmalał o 14% z 61% do 47%). Także stan warunków pracy w zakresie wydawania odzieży i obuwia roboczego polepszył się (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmalał o 14% z 61% do 47%). Można to wiązać m.in. ze znacznym spadkiem nieprawidłowości w zakresie tworzenia i wykonywania zadań przez służbę bhp – (z 71% do 53%). Dziwi

wzrost liczby pracodawców, którzy nie zapewniali pracownikom posiłków profilaktycznych i napojów – wzrost o 29% z 3% do 32%).

W okresie od 2017 do 2019 r. w zakładach objętych kontrolą zarejestrowano ogółem 8 wypadków przy pracy, w tym 7 wypadków, gdzie poszkodowanymi byli pracownicy zatrudnieni w ramach umowy o pracę oraz 1 wypadek przy pracy ze skutkiem śmiertelnym, jakiemu uległa osoba wykonująca prace zrywkowe w ramach umowy o dzieło.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że pracodawcy w żadnym zakładzie nie dokonywali po zaistniałych wypadkach przy pracy aktualizacji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach zajmowanych przez poszkodowanych oraz ponownie nie zapoznawali poszkodowanych z oceną ryzyka zawodowego i zasadami ochrony przed zagrożeniami.

W zakładach objętych kontrolą w okresie ostatnich 3 lat nie zarejestrowano u żadnego pracodawcy przypadku stwierdzonej choroby zawodowej – boreliozy. Kontrole wykazały, że 5 pracodawców nie poddawało pracowników badaniom w kierunku krętka *Borrelia Burgdorferi* i nie kierowało na szczepienia ochronne przeciwko KZM. Pracownicy ZUL nie posiadają dostatecznej wiedzy o podstawowych formach ochrony przed boreliozą i odkleszczowym zapaleniem opon mózgowych i nie dostrzegają przyczyn występujących u siebie objawów chorobowych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i wydanych środków prawnych odnotowano poprawę stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, w 33 zakładach, zatrudniających ogółem 431 pracowników.

Na podstawie ustaleń dokonanych przez inspektorów pracy w trakcie czynności kontrolnych, informacji o realizacji decyzji nakazowych i wniosków zawartych w wystąpieniach otrzymanych od pracodawców należy uznać, że podjęte działania przyczyniły się w istotny sposób do poprawy stanu bhp. Według danych z 05.12.2019 r. zrealizowano **100 % z pośród wydanych 289 decyzji nakazowych (w tym 106 wydanych na piśmie), oraz w 100% przyjęto bądź zrealizowano 105 wniosków zawartych w wystąpieniach.**

Realizacja wydanych środków prawnych wpłynęła w kontrolowanych zakładach w znacznym stopniu na poprawę warunków pracy i stanu praworządności, w tym między innymi:

- poddano 116 pracowników szkoleniom wstępnym (instruktażowi ogólnemu i stanowiskowemu) lub szkoleniom okresowym w zakresie bhp,
- wyeliminowano nieprawidłowości w zakresie programów szkoleń bhp i ich przeprowadzania częstotliwości szkoleń okresowych oraz przechowywania dokumentacji związanej z odbytymi przez pracowników szkoleniami okresowymi w zakresie bhp, które dotyczyły 77 pracowników,
- wyegzekwowano poddanie się przeszkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp przez 9 pracodawców,
- poddano profilaktycznym badaniom lekarskim (wstępnym i okresowym) 27 pracowników,
- udokumentowano ocenę ryzyka zawodowego i zapoznano pracowników z oceną ryzyka oraz z zasadami ochrony przed zagrożeniami, a także zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego o zagrożenia czynnikami biologicznymi lub zagrożenia związane z wykonywaniem ręcznych prac transportowych ogółem dla 80 pracowników,
- wyeliminowano nieprawidłowości w zakresie szkoleń z zakresu pierwszej pomocy oraz organizacji pierwszej pomocy przedmedycznej, które dotyczyły 160 pracowników,
- wyposażono 25 pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej (rąk, nóg, głowy, twarzy, oczu i słuchu).

Porównując wyniki kontroli przeprowadzonych w zakładach usług leśnych w 2018 i 2019 r. zauważa się **znaczne pogorszenie stanu bhp** w zakresie:

- poddawania pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim,
- oceny ryzyka zawodowego i informowania pracowników o zagrożeniach występujących w miejscu pracy,
- zapewniania pracownikom posiłków profilaktycznych i napojów,
- stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych przy pracach związanych z pozyskaniem i zrywką drewna.

W 2019 r. zaobserwowano, że wciąż niepokojący jest odsetek (powyżej 70%) zakładów, w których występują nieprawidłowości dot. braku lub niewłaściwego przygotowania zawodowego pracowników w zakresie szkoleń bhp, braku profilaktycznych badań lekarskich, braku odpowiedniego przeszkolenia pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy i wyznaczenie pracowników do udzielania pierwszej pomocy.

Stwierdzone podczas kontroli w ZUL nieprawidłowości wskazują wciąż na potrzebę większego zwracania uwagi na:

- właściwe technologie wykonywania prac związanych ze ścinką, przerzynką i okrzesywaniem drzew, a w szczególności w sytuacjach usuwania drzew zawieszonych i pochylonych,
- zapewnienie bezpiecznej organizacji pracy, w tym zapewnienie właściwej obsady osobowej tj. co najmniej dwuosobowej przy pracach związanych ze ścinką, zrywką drewna (także przy użyciu forwarderów lub przyczep samozaładowczych z żurawiem) i załadunkiem drewna lub jednoosobowej przy pracach z użyciem maszyn wielooperacyjnych (procesorów, harwesterów) oraz samojezdnych rębarek z pojemnikami na zrębki,
- wykonywanie prac związanych z pozyskaniem i zrywką drewna przez osoby zatrudniane w ramach umowy o pracę,
- zapewnienie właściwego nadzoru nad pracownikami przy wykonywaniu prac związanych z pozyskaniem i zrywka drewna.

W 33 zakładach objętych kontrolą inspektorzy pracy udzielili pracodawcom podczas prowadzonych czynności kontrolnych łącznie 149 porad technicznych i 111 porad prawnych oraz 7 porad w zakresie legalności zatrudnienia.

Ponadto wiele porad zostało udzielonych pracodawcom i pracownikom w trakcie zorganizowanych w nadleśnictwach narad pokontrolnych i konferencji.

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

Celem prowadzonych kontroli była weryfikacja przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. Zakres tematyki kontroli powiązany był z działaniami prowadzonymi w latach 2016-2018, na które składały się: kampania medialna „[Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna](#)” oraz program prewencyjno-promocyjny realizowany w latach 2016-2017 oraz kontrole realizowane w latach 2017-2018. Celem tych działań była poprawa bezpieczeństwa pracy w podmiotach kontrolowanych i zwiększenie stopnia przestrzegania przepisów, a w efekcie ograniczanie zagrożeń zawodowych wypadkowych i chorobowych w zakładach obróbki drewna, tartakach i zakładach stolarskich. **Rok 2019 miał na celu wzmocnienie i rozszerzenie już uzyskanych efektów w postaci poprawy warunków pracy w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.**

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu przeprowadzono w latach 2017-2019 łącznie 187 kontroli, w tym w roku 2017 – 97 kontroli w podmiotach zatrudniających 2630

osób, w 2018 – 71 kontroli w podmiotach zatrudniających 838 osób, w 2019 – 19 kontroli w podmiotach zatrudniających 513 osób.

Wielkość zatrudnienia	Liczba kontroli	Liczba zatrudnionych		
		ogółem	stosunek pracy	umowy cywilnoprawne
MAŁE do 9	91	550	523	27
ŚREDNIE od 10 do 49	81	1707	1592	115
DUŻE od 50 do 250	14	1322	1290	32
WIELKIE 250 i więcej	1	402	402	0
OGÓŁEM	187	3981	3807	174

Tabela 4. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. Lata 2017-2019.

Kontrole podjęto w zakładach zajmujących się obróbką drewna, przede wszystkim tartaki i stolarnie, ale również inne zakłady pracy prowadzące działalność w klasie PKD 16.10 i klasach 16.21 – 16.24, które w latach 2016-2018 nie były kontrolowane w ramach tematu „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna – kontrole”. Uwzględniono, przy doborze zakładów do kontroli także napływające skargi pracownicze oraz indywidualne rozpoznanie inspektorów pracy.

Podczas prowadzonych kontroli analizą objęto wypadki, które odnotowano w latach 2016-2018 związane z procesami technologicznymi dotyczącymi obróbki drewna. W trakcie przeprowadzonych kontroli ustalono, że w ww. okresie odnotowano wypadki w 8 z 19 kontrolowanych podmiotów (42,1% zakładów), w których poszkodowanych zostało łącznie 39 osób. Na podstawie przeprowadzonych kontroli można wyróżnić następujące przyczyny wypadków wskazywane przez inspektorów pracy:

- operowanie kończynami w strefie niebezpiecznej i kontakt z ostrym, wirującym narzędziem (najczęściej pilarek tarczowych i frezarek), w tym brak odpowiednich urządzeń ochronnych czego skutkiem są najczęściej rany cięte i szarpane palców, złamania paliczków w tym w jednym przypadku amputacja 3 palców i w jednym przypadku amputacja 1 palca,
- uderzenie przez przemieszczające się materiały lub wyroby w tym także podczas wykonywania ręcznych prac transportowych czego skutkiem są stłuczenia, otarcia, złamanie, przebicie z pozostaniem w ciele ciała obcego.

Powyższe przyczyny są wykazywane również w kontrolach inspektorów pracy badających okoliczności wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych zgłaszanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy, które miały miejsce w przemyśle drzewnym.

Największy stwierdzony procent wydawanych decyzji dotyczył, podobnie jak w przypadku realizacji zadania w latach 2017-2018, nieprawidłowości związanych z eksploatacją maszyn i urządzeń technicznych, w szczególności w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp. Naruszenia te niejednokrotnie powodowały bezpośrednie zagrożenia zdrowia i życia osób wykonujących pracę. Wskazuje to na konieczność prowadzenia w przyszłości w branży związanej z obróbką drewna, planowych kontroli ukierunkowanych na zagadnienia związane z użytkowaniem maszyn i urządzeń do obróbki drewna. Należy też zwrócić uwagę, że kontrole powinny dotyczyć także innych maszyn i urządzeń, niesłużących bezpośrednio do obróbki drewna, jednak będących częstym wyposażeniem zakładów drzewnych, m.in. maszyny i urządzenia służące do utrzymania ruchu. Kontrole prowadzone w 2019 r. wykazywały także nieliczne przypadki dotyczące użytkowania maszyn i urządzeń niespełniających wymagań zasadniczych.

W kontrolowanych zakładach pracodawcy rozeznali i wytypowali do prowadzenia badań i pomiarów takie czynniki środowiska pracy jak: hałas, wibracje, pyły, w tym pyły drewna twardego) oraz czynniki chemiczne związane z użytkowaniem środków chemicznych przede wszystkim do impregnacji drewna lub wykańczania powierzchni. Ustalenie na podstawie przeprowadzonych kontroli faktycznej liczby pracowników narażonych na działanie poszczególnych czynników środowiska pracy oraz liczby stanowisk pracy, na których stwierdzono przekroczenie NDS lub NDN czynników szkodliwych dla zdrowia nie jest możliwe, ponieważ stwierdzono w trakcie kontroli liczne przypadki niezapewnienia przez pracodawców aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, co znalazło odzwierciedlenie w decyzjach kierowanych do pracodawców.

W wyniku 187 kontroli przeprowadzonych w latach 2017-2019 wydano 3431 decyzji nakazowych, z których do dnia sporządzenia sprawozdania nie zrealizowano zaledwie 5%. W wyniku realizacji 373 decyzji wstrzymania pracy, 325 decyzji wstrzymania eksploatacji oraz 34 decyzji skierowania pracowników do innej pracy, jeszcze w czasie trwania kontroli poprawiono stan ochrony zdrowia i życia zatrudnionych pracowników. Największa liczba decyzji dotyczących bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia została wydana w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób. Analiza treści wydanych decyzji wskazuje, że najczęściej wydawane przez inspektorów pracy decyzje dotyczyły: eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych, braku instrukcji z zakresu bhp, nieodpowiedniego przygotowania pracowników

do pracy (badania lekarskie, szkolenia bhp, brak odzieży i obuwia roboczego), a zatem spraw najbardziej podstawowych, których zaniedbanie bardzo negatywnie wpływa na organizację procesu pracy.

Pracodawcy wskazywali, jako przyczyny niestosowania przepisów prawa pracy, przede wszystkim:

- brak środków finansowych na działania mające na celu poprawę warunków pracy w tym duże koszty wymiany parku maszynowego czy remontów obiektów i pomieszczeń pracy w porównaniu do oczekiwanych zysków z prowadzonej działalności gospodarczej, co utrudnia lub uniemożliwia prowadzenie działań inwestycyjnych w tym zakresie. Jako istotny element problemu wskazywano także rosnące koszty pracy i rosnące oczekiwania płacowe pracowników, a także problemy z płatnościami od kontrahentów, w tym trudności ze ściągalnością długów i brak w tym zakresie skutecznej ochrony ze strony państwa,
- trudności w pozyskaniu pracowników, brak na rynku pracowników wykwalifikowanych i doświadczonych, w tym posiadających większą kulturę techniczną odznaczającą się dbałością pracowników o powierzony sprzęt roboczy, maszyny i urządzenia oraz wyposażenie budynków i wyposażenie osobiste. Wskazywano dużą rotację pracowników, a w przypadku cudzoziemców problemy z szybkim uzyskiwaniem pozwoleń na dłuższe okresy pracy, umożliwiającym zaplanowanie rozwoju zawodowego takich pracowników,
- niską trwałość maszyn i urządzeń nowych oraz brak części do maszyn starych lub koszty ich naprawy przewyższające wartość maszyn, w tym trudności w naprawie i utrzymaniu w sprawności technicznej – brak dostępności wykwalifikowanych specjalistów w zakresie utrzymania ruchu.

Wnioski płynące z uzyskanych wyników kontroli są podobne z postulatami i wnioskami, które uzyskano na podstawie kontroli prowadzonych w ramach zadania w latach 2017 i 2018. Wyniki uzyskane na podstawie analizy kontroli przeprowadzonych w 2019 r. stanowią dopełnienie wyników w poprzednich lat i jednoznacznie potwierdzają zasadność prowadzenia kilkuletnich programów prewencyjno-kontrolny nakierowanych na wybraną branżę.

9. Zadanie własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu: Kontrole firm wynajmujących i obsługujących żurawie budowlane (samojezdne i stacjonarne).

Celem przeprowadzonych kontroli była ocena przestrzegania przepisów bhp przez firmy wynajmujące i obsługujące żurawie budowlane stacjonarne i samojezdne eksploatowane na terenach budów w Wielkopolsce w związku z wejściem w życie rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących (Dz.U. z 2018 r poz. 2147), wydanego na podstawie art.237¹⁵ kodeksu pracy, które obowiązuje od 16 lutego 2019 r. Przy czym niektóre postanowienia ww. aktu prawnego zaczęły obowiązywać w terminach późniejszych, i tak: przepisy §20 dotyczące wyposażenia kabiny, np. w urządzenie umożliwiające odczytanie wartości temperatury w kabinie, odczytanie prędkości wiatru na wysokości wysięgnika, weszły w życie 16 maja 2019 r., natomiast §21 dotyczący dotarcia przez operatora do kabiny żurawia usytuowanej na wysokości równej 80 m lub większej za pomocą windy lub innego urządzenia, zaczął obowiązywać od 23 października 2019 r.

Praca operatora żurawia wykonywana jest w szczególnie trudnych warunkach. Jest on narażony na znaczne obciążenia fizyczne i psychiczne. To w szczególności praca na wysokości, zmienne warunki atmosferyczne, hałas, wibracje, czynniki chemiczne, pyły, wymuszona (pochylona) pozycja ciała. Rozporządzenie ma na celu zapewnienie operatorom żurawi bezpiecznych warunków pracy, które uwzględniają specyfikę wykonywanego przez nich zawodu. Odkąd w 2013 r. uchylone zostało rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz zdrowia z 20.03.1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi, nie wydano innego aktu prawnego obejmującego tę problematykę.

Nowe rozporządzenie reguluje przede wszystkim czas pracy operatora żurawia, stanowiąc, że czynności operatora żurawia nie mogą być wykonywane dłużej niż 8 godzin na dobę oraz wprowadziło obowiązek zapewnienia książki dyżurów w każdym żurawiu, którą ma prowadzić operator. Postanowienia przepisu objęły również komfort pracy, stanowiąc, że niedopuszczalne jest obsługiwanie żurawia, jeżeli temperatura w kabinie żurawia jest niższa niż 18 C albo wyższa niż 28 C. Przepis wprowadził obowiązek wyposażenia kabiny żurawia m.in.: w urządzenie umożliwiające odczytanie wartości temperatury w kabinie, urządzenie umożliwiające odczytanie prędkości wiatru na wysokości wysięgnika żurawia, urządzenia komunikacyjne umożliwiające operatorowi łączność z sygnalistą, zapewnienie odpowiedniego oświetlenia na terenie pracy żurawia, sygnalizator dźwiękowy przeznaczony

do ostrzegania przed zagrożeniami związanymi z przemieszczaniem ładunku. Rozporządzenie kładzie nacisk na właściwą organizację pracy, przede wszystkim na niedopuszczalność wykonywanie tych samych czynności jednocześnie przez operatora, sygnalistę lub hakowego; przytrzymywanie zaczepionego ładunku przez hakowego bez zastosowaniem odpowiednich środków, które umożliwią nadanie ładunkowi właściwego kierunku. Akt prawny wprowadził również obowiązek montażu windy lub zapewnienie innej drogi dotarcia (pomost łączący budynek z żurawiem) przy żurawiach, w których kabina usytuowana jest na wysokości równej 80 m lub wyższej.

Prezentowane rozporządzenie wprowadziło również obowiązek oznaczenia i zabezpieczenia tego terenu przed dostępem osób nieupoważnionych przy przenoszeniu ładunku spoza i na teren pracy żurawia, a także obowiązek zrozumiałej komunikacji pomiędzy sygnalistą i hakowym. Jednoznacznie ustalono, że obowiązuje zakaz obsługi żurawia przy prędkości wiatru powyżej 10 m/s przy transportowaniu ładunków wielkowymiarowych oraz w innych przypadkach przy prędkości wiatru w porywach powyżej 15 m/s chyba, że producent określił w instrukcji żurawia inne dopuszczalne wartości. Nowe rozporządzenie wprowadza też obowiązkową instrukcję bezpieczeństwa prac transportowych oraz instrukcję ewakuacji z kabiny żurawia. Dla szczególnych przypadków, rozporządzenie wprowadza obowiązkowe opracowanie: warunków eksploatacji pracy żurawia z zawieszonym na haku koszem przy przemieszczaniu osób, instrukcję pracy w warunkach kolizyjnych, instrukcję w zakresie przemieszczanie ładunku przy użyciu więcej niż jednego żurawia.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w 2019 r. przeprowadzono 44 kontrole, którymi objęto 37 żurawi stacjonarnych, w tym 4 żurawie wieżowe dolnoobrotowe sterowane z poziomu stanowisk pracy. Dobór budów do kontroli został oparty na rozpoznaniu terenu objętego właściwością OIP oraz na podstawie skarg składanych do Państwowej Inspekcji Pracy.

Ocena oddziaływania rozporządzenia na poprawę bezpieczeństwa pracy operatorów żurawi jest złożona ze względu na funkcjonowanie w tym obszarze różnych podmiotów, takich jak: wypożyczający żurawie, podmioty zatrudniające operatorów żurawi, operatorzy żurawi jako podmioty samozatrudniające. Należy przy jej przeprowadzaniu uwzględnić także wpływ roli kierownika budowy, jako organizującego pracę na budowie, szczególnie w zakresie współpracy sygnalistów, hakowych i operatorów żurawi.

Najliczniejsze stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły braku instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych – 20,7 % wydanych decyzji, braku instrukcji w pracy

kolizyjnej, to ok. 13,8 % wydanych decyzji, braku oznakowania tablicą "**Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony**" – ok. 13,8 % decyzji wydanych na podstawie rozporządzenia. Kontrole wykazały również nieprawidłowości w zakresie braku instrukcji ewakuacji żurawia – 6,9 % wydanych decyzji, w zakresie prowadzenia książki dyżurów stwierdzono nieprawidłowość w przypadku 6 żurawi, co stanowi 6,9 % wydanych decyzji.

Stwierdzone nieprawidłowości przy obsłudze żurawi wskazują, że w kolejnych latach będzie potrzebne kontynuowanie kontroli oraz podejmowanie działań prewencyjnych, szczególnie w zakresie szkoleń skierowanych do firm zatrudniających operatorów żurawi oraz do wynajmujących urządzenia.

W ramach realizacji zadania przeprowadzono 44 kontrole, w wyniku których wydano łącznie 104 decyzje, a w wyniku ich blisko 90% realizacji wyeliminowano bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia oraz poprawę warunków pracy dla 193 osób.

Do pracodawców skierowano 22 wnioski w wystąpieniach dotyczące rzetelnego prowadzenia książki dyżurów, rzetelnego wpisywania czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy w książce dyżurów, wyposażenia żurawia w niezbędne urządzenia wymagane po 16 maja 2019 r., co dotyczyło 42 pracowników.

W czasie kontroli inspektorzy nałożyli 6 mandatów na łączną kwotę **7350,00 zł**.

Przeprowadzone kontrole wskazują, że przepisy bhp dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących są przestrzegane w szerokim zakresie w stopniu zadawalającym. Stwierdzone nieprawidłowości ujawniają, że **największym problemem jest rzetelne odzwierciedlenie czasu pracy operatora żurawi**, który musi być rejestrowany w książce dyżurów operatora przypisanej każdemu żurawowi, gdzie operator wpisuje godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy. Przepis określa jednoznacznie czas pracy operatora jako 8 godzin na dobę. Pojawiają się zachowania wskazujące na próby obejścia przepisu. Wpisanie czasu pracy operatora w książce dyżurów nie zapewnia właściwej kontroli nad gospodarowaniem czasem pracy danego operatora, który kończąc pracę u jednego pracodawcy w tej samej dobie roboczej kontynuuje ją w kolejnym miejscu, u innego podmiotu lub jako podmiot samozatrudniający. Pojawiły się propozycje rozwiązania legislacyjnego wprowadzającego obowiązek np. elektronicznej karty pracy operatora na wzór tachografów stosowanych w transporcie, które będą strażnikiem przestrzegania czasu pracy operatora.

Ważnym elementem bezpieczeństwa pracy przy użyciu żurawi są opracowywane instrukcje bhp, a szczególnie instrukcja ewakuacji operatora. Wprowadzone w życie

rozporządzenie nie określiło jednak szczegółowego zakresu instrukcji ewakuacji z kabiny operatora, a zatem należy propagować dobre praktyki wprowadzone przez wiodące w Wielkopolsce firmy budowlane, np. przeszkolenie ratowników na budowie oraz wyposażenie budowy w sprzęt ratowniczy. Pozwala to na szybką reakcję udzielania pierwszej pomocy poszkodowanemu operatorowi żurawia.

Kontrole potwierdziły, że pracodawcy wyposażyli kabiny operatorów żurawi w urządzenia zapewniające utrzymanie temperatury w przedziale 18°C do 28°C, monitorowanie temperatury oraz pomiaru prędkości wiatru, a także w środki gaśnicze i środki do udzielania pierwszej pomocy. Firmy wypożyczające żurawie zgłaszały problemy z wyposażeniem kabin w klimatyzatory, a to ze względu na wymiary kabin, zamontowanie klimatyzatora może ograniczyć operatorowi dobrą widoczność.

Kontrole wykazały, że na budowach są montowane żurawie dolnoobrotowe szybko montujące sterowane przez operatora na poziome stanowisk pracy wykonywanych robót. Rozporządzenie nie reguluje sposobu wykonywania pracy operatorów obsługujących żurawie szybko montujące, gdzie operator obsługuje urządzenie na poziomie wykonywania prac przez pracowników budowy. W takich wypadkach operator jednocześnie realizuje obowiązki hakowego a nawet sygnalisty. Obecne przepisy nie regulują tego rodzaju pracy, w sposób jednoznacznie wyłączający łączenie obowiązków operatora, hakowego i sygnalisty, co prowadzi do kumulacji zagrożeń na stanowisku i jest sprzeczne z dobrymi praktykami organizacji pracy na budowie.

Kontrole potwierdzają, że w miarę upływu czasu firmy wynajmujące żurawie, firmy zatrudniające operatorów, podwykonawcy realizujący prace na terenach budów, dostosowują procedury celem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakresie opracowania instrukcji, szkolenia sygnalistów i hakowych, oznakowania w sposób widoczny sygnalistów, hakowych (kamizelki o innej barwie niż pracownicy, inne kolory hełmów itp.), wyposażenia w urządzenia radiowe do komunikacji z operatorem żurawia.

Oprócz kontroli, inspektorzy pracy prowadzili działania prewencyjne szczególnie nakierowane na firmy wynajmujące żurawie oraz firmy zatrudniające operatorów żurawi. Wpływało to na zdobywanie nowych doświadczeń w zakresie bhp przy obsłudze żurawi wieżowych i szybko montujących.

Szczególnie należy tu wymienić: Konferencję „Ograniczenie zagrożeń przy wykonywaniu prac na wysokości” podczas targów „BUDMA 2019”; Tydzień Bezpieczeństwa w Budownictwie; szkolenia i promowanie dobrych praktyk podczas obchodzonego

w Wielkopolsce w dniach od 13 do 17 maja 2019 r., pod hasłem „Nie idź na skróty. Nigdy”. Szczególnie należy tu podkreślić wprowadzoną przez BUDIMEX S.A. instrukcję „System Ewakuacyjno-Ratowniczy”, w której głównym elementem jest zestaw ewakuacyjny Miller Safeescape Elite oraz trójkąt ratowniczy. Wymaga to również od generalnego wykonawcy i kierownika budowy przeszkolenia ratowników w PSP - Grupa Wysokościowa. Pracownicy – ratownicy pracują na budowie i udzielają pierwszej pomocy w przypadku powstania zdarzeń wypadkowych na wysokości, zesłabnięcia operatora żurawia, pracowników na rusztowaniach; nawiązano współpracę z grupą wysokościową PSP w Poznaniu. Zaplanowano w 2020 r. udział inspektorów pracy w szkoleniu grupy wysokościowej PSP w zakresie ewakuacji operatorów żurawi.

Kontrole prowadzone w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu mają walor pilotażowy, ponieważ w 2020 roku w całej Polsce będzie realizowane zadania pt.: Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi. Celem kontroli będzie sprawdzenie stopnia przestrzegania przepisów dotyczących żurawi oraz eliminacja stwierdzonych nieprawidłowości w tym zakresie, prowadząca do poprawy bezpieczeństwa pracy i ograniczenia zagrożeń wypadkowych w skali ogólnopolskiej. Wyniki kontroli zostaną również wykorzystane do oceny funkcjonowania zapisów nowego przepisu dotyczącego żurawi i przedstawienia propozycji ewentualnych zmian legislacyjnych.

IV. Skargi i wnioski oraz poradnictwo.

1. Skargi i wnioski.

A. Skargi i wnioski kierowane przez ogół obywateli.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło w 2019 r. **5863** skargi, w których skarżący wskazali łącznie **9423** problemy wymagające interwencji inspekcji. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili **2935** kontroli (co stanowi ponad 44% ogółu kontroli w roku sprawozdawczym) oraz **355** zakończone, jako postępowania bez możliwości przeprowadzenia kontroli, w szczególności z powodu udaremnienia przeprowadzenia kontroli przez podmiot kontrolowany, podmiot w trakcie postępowania kontrolnego utracił status podmiotu podlegającego kontroli.

Pełna bądź częściowa **zasadność skarg i wniosków** została potwierdzona 2537 razy, co stanowi blisko **43 %** ogółu skarg i wniosków złożony przez obywateli w 2019 roku.

Liczba zgłaszanych skarg/wniosków niezasadnych lub, co do których brak było konkretnych zarzutów wyniosła 968, natomiast 1637 skarg wpłynęło bez możliwości ustalenia przedmiotu skargi.

Dominującym przedmiotem skarg i wniosków w obecnym jak w poprzednich okresach sprawozdawczych jest **niewypłacanie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy**. W skargach (dane na 23.01.2019 r.) zgłoszono 3623 problemy dotyczące niewypłacenia wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Z tego 1221 problemów dotyczyło ściśle niewypłacenia wynagrodzenia za pracę. W praktyce **blisko 80% pism** (skarg i wniosków) składanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu **dotyczyła problematyki związanej z wynagrodzeniem za pracę** i innymi świadczeniami ze stosunku pracy. Składane skargi niejednokrotnie dotyczyły równocześnie niewypłaconego wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i niewydanego w terminie świadectwa pracy. Przy czym problematyka wynagrodzeń była poruszana także przy skargach dotyczących innych kwestii, jak warunki bhp, legalność zatrudnienia czy naruszenia przepisów o czasie pracy.

Należy przy tym podkreślić, że znaczna liczba zgłaszanych skarg jest niezasadnych, 1075 problemów dotyczących wynagrodzeń zgłaszanych w skargach okazało się niezasadne, a dla 658 problemów nie można było ustalić ich zasadności, co stanowi blisko 49% spośród ogółu rozpoznawanych problemów. **1.872 problemy w skargach dotyczące**

wynagrodzeń uznane zostały za zasadne, co stanowi łącznie ok. 50% ogółu problemów.

Zwraca uwagę znikoma liczba skarg i wniosków zawierających problemy z zakresu uprawnień związanych z rodzicielstwem – poruszono jedynie 16 różnych problemów bez jakiegokolwiek tendencji. W tak niewielkiej liczbie skarg mieści się również 6 skarg niezasadnych z tego zakresu.

Biorąc pod uwagę powszechność zjawiska, stosunkowo **niewiele skarg** i wniosków **dotyczy pracy bez potwierdzenia jej na piśmie**. W skargach pojawiło się jedynie 558 takich problemów (8,3% ogółu problemów) z tego zasadne okazało się jedynie 154 problemy.

Zwraca uwagę **nieznaczna liczba** problemów zgłaszanych w skargach i wnioskach w **zakresie niewypłacania (lub zaniżania) minimalnej stawki godzinowej** dla zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Ogółem zgłoszono w skargach 264 problemy z tego zakresu, z czego zasadnymi okazały się jedynie 77 zgłoszonych.

W 2019 r. wpłynęło łącznie 16 skarg **dotyczących otwartych sklepów w niedziele i święta, z których 3 okazały się zasadne**. Dwie skargi dotyczyły otwartego sklepu w niedzielę, który prowadził sprzedaż wyrobów tekstylnych, niepodlegających wyłączeniu spod ustawowego zakazu handlu. Przeprowadzona kontrola potwierdziła zasadność skarg. Trzecia zasadna skarga dotyczyła marketu, który prowadził działalność handlową w niedziele i święta, uznając się za piekarnię, ponieważ sprzedawał wyroby piekarnicze, a więc wg pracodawcy istniała na tej podstawie możliwość prowadzenia handlu.

Zgłaszający skargi pracownicy często dążyli do ukrycia swojej tożsamości obawiając się zwolnienia z pracy. Większość zgłaszających się osób sygnalizujących naruszenia przepisów prawa pracy utraciło status pracownika, bądź znajdowała się w okresie wypowiedzenia. Znaczna grupa byłych pracowników domagała się kontroli na zasadzie odwetu i ukarania pracodawcy.

Skarżący oczekują wprost wyegzekwowania stosownych świadczeń pieniężnych od pracodawców przez inspektorów pracy, ponieważ jak niejednokrotnie podkreślali, boją się postępowania sądowego, zarówno ze względu na skomplikowaną ich zdaniem procedurę sądową jak i wiążące się z tym koszty. Często powodem do złożenia skargi jest konflikt z pracodawcą dotyczący wynagrodzeń (brak podwyżki, niewywiązywanie się przez

pracodawcę z ustnych obietnic), rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę (nieprzedłużenie umowy, zwolnienie dyscyplinarne) lub konflikt o podłożu osobistym.

Dającym się również zaobserwować zjawiskiem jest składanie skarg (często przez fachowych pełnomocników skarżących) mających na celu przeprowadzenie kontroli przez PIP jako element przygotowawczy do postępowania sądowego np. w celu wyliczenia kwot, które mogą być przedmiotem sporu sądowego.

W roku 2019 przedmiotem skarg i wniosków było 44 problemy dotyczące różnych formy **dyskryminacji w zatrudnieniu** (w 2018 – 70, w 2017 26) oraz 152 razy różne aspekty dotyczące **mobbingu** (w 2018 – 138, w 2017 158). Zauważalne jest, że w zakresie dotyczącym równego traktowania w zatrudnieniu jedynie w przypadku 3 ze zgłoszonych problemów stwierdzono ich zasadność.

Skargi dotyczące dyskryminacji odnosiły się jednostkowo do wieku (1 problem, niezasadny), bądź płci (9 problemów, żaden nie został uznany za zasadny), przynależności związkowej (3 problemy, jeden uznany za zasadny), 4 dotyczyły narodowości lub pochodzenia (2 niezasadne, 2 niemożliwe do stwierdzenia), 2 razy zgłaszano problem molestowania (niezasadne). Najczęściej skarżący kwestionowali kształtowanie zasad wynagradzania, brak podwyżek lub awansu zawodowego.

W przypadku mobbingu za zasadne uznane zostało 5 przypadków, 60 natomiast okazało się bezzasadnych, a w 87 przypadkach brak było możliwości ustalenia ich zasadności.

Pomimo wielu lat obowiązywania przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji oraz zwalczania mobbingu, problematyka powyższa jest rzadko obecna w zgłaszanych skargach. Zgłaszane przypadki dyskryminacji w dużej części dotyczą zachowań i działań, które nie można zweryfikować w oparciu o obiektywne kryteria, jak np. odmowa zatrudnienia czy zwolnienie z pracy, gdy brak jest udokumentowanego potwierdzenia, że takie czy inne zachowanie oparte jest na dyskryminujących podstawach. Zwykle brak jest dokumentów, świadków potwierdzających takie praktyki. Podobnie jak w przypadku dyskryminacji w postaci molestowania. Zdarzają się sytuacje, gdy jedna grupa pracowników skonfliktowana z pracodawcą potwierdza wystąpienie zjawiska, a druga grupa nie potwierdza albo wręcz zaprzecza, że miało ono miejsce. Szczególne trudności występują w przypadku mobbingu. Najczęściej brak jest też jednoznacznego materiału dowodowego dla oceny zachowań występujących w zakładzie pracy.

W świetle składanych skarg dotyczących naruszenia zakazu dyskryminacji i mobbingu z uwagi na ich znikomą liczbę nie można stwierdzić żadnych tendencji, a jedynie

przyjąć konstatacje, o znikomości zgłaszanych z tego zakresu problemów (dyskryminacja 0,2% zgłaszanych problemów, mobbing ok.1%).

B. Skargi i wnioski kierowane przez organizacje związków zawodowych.

W 2019 r. organizacje związkowe skierowały do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu **54 skargi i wnioski**. Największą liczbę skarg i wniosków skierowały organizacje związkowe NSZZ „Solidarność” (24 skargi), w dalszej kolejności: Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza (6 skarg), Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych (4 skargi). Pozostałe organizacje związkowe zgłaszały pojedyncze skargi.

Organizacje związkowe w 2019 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu łącznie zgłosiły **131 problemów**. Największą liczbą problemów wskazanych w skargach dotyczyła **wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych** (25 problemów). W tym najczęściej dotyczące nierzetelnego prowadzenie **ewidencji czasu pracy** oraz nieprawidłowe tworzenie rozkładów czasu pracy i nieudzielenie przerwy wliczanej do czasu pracy (art. 134 Kp). Ponadto problemy dotyczyły naruszania przez pracodawcę przepisów w zakresie czasu pracy (10 problemów). Kolejną grupę problemów (5) stanowiły zagadnienia związane ze stosunkiem pracy. Z nich wyróżnić należy sprawy dotyczące nieprawidłowości przy wypowiedzaniu i rozwiązywaniu umów o pracę.

Pozostałe wniesione skargi dotyczyły dyskryminacji w stosunkach pracy (3 problemy), spraw związanych z mobbingiem (2 problemy) oraz różnych zagadnień bhp (w sumie 25 problemów). Niejednokrotnie skargi wnoszone przez organizacje związkowe dotyczyły kilku problemów.

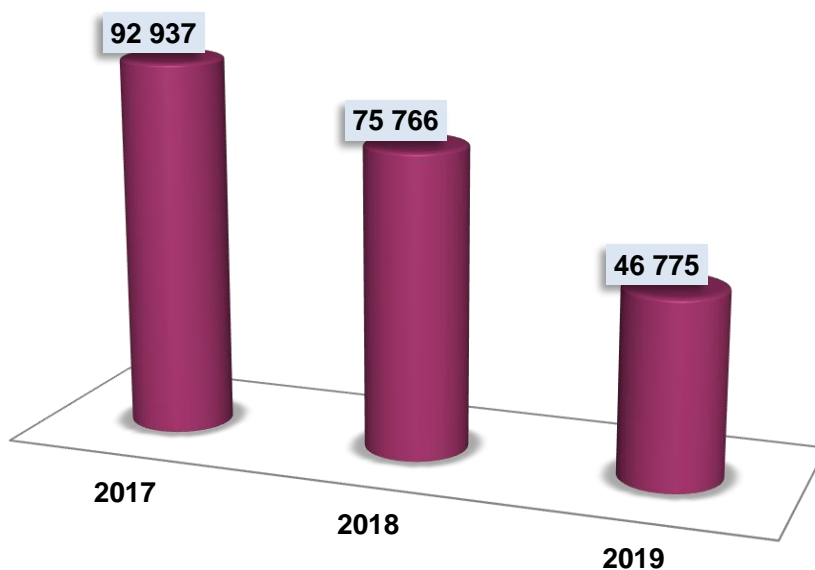
Podobnie jak w latach ubiegłych organizacje związkowe w znikomym zakresie korzystały z możliwości wnioskowania o interwencję organów PIP. Udział skarg zgłaszanych przez organizacje związkowe w ogóle wynosił w roku ubiegłym zaledwie 0,8%. Udział przedmiotowy problemów zgłaszanych w skargach związkowych do ogółu problemów wynosił ok. 0,7 %. Należy zauważyć prawie całkowity brak zainteresowania organizacji związkowych tematem zawierania umów cywilnoprawnych na warunkach umów o pracę. W 2019 r. zgłoszono ze strony organizacji związkowych tylko 1 taki problem, w ocenie inspektora pracy zasadny. Podobnie w zakresie składanych skarg dotyczących nieprawidłowości związanych z wynagrodzeniami za pracę. Wprawdzie udział skarg dotyczących tych problemów był stosunkowo wysoki, lecz tylko jedna ze skarg dotyczyła niewypłacenia wynagrodzeń. Można przypuszczać, że ograniczona aktywność organizacji związkowych wynika z występowania struktur związkowych przede wszystkim w dużych zakładach pracy, gdzie większość problemów jest załatwiana na bieżąco w kontaktach

pomiędzy przedstawicielami pracowników a pracodawcą. W tym aspekcie brak aktywności organizacji związkowych można traktować, jako przejęcie istotnej roli w systemie ochronnym prawa pracy, gdyż wiele spraw mogących stanowić przedmiot zainteresowania organów PIP jest załatwiana bez ich udziału w drodze interwencji organizacji związkowych, czy też ich współdziałania z pracodawcą.

2. Porady prawne i techniczne.

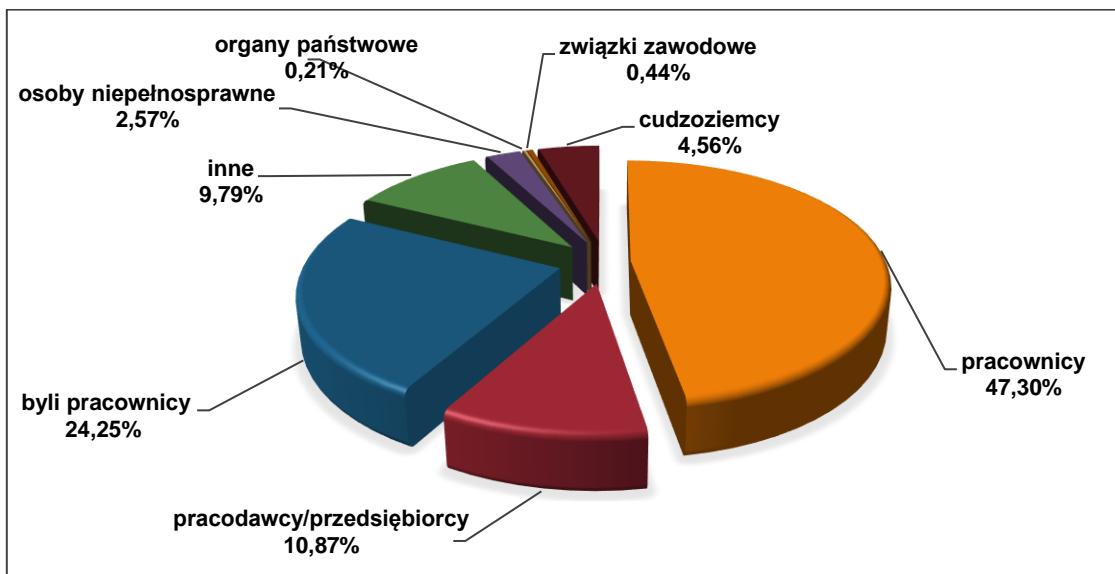
W 2019 roku udzielono łącznie **46 775 bezpłatnych porad**, w tym w trakcie kontroli 17 942 porady techniczne i 15 132 – porady prawne, z których 3 154 dotyczyły legalności zatrudnienia.

Od 2019 r. telefoniczne informacje prawne są udzielane wyłącznie przez Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy. Porady prawne udzielane są osobom zainteresowanym w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz w siedzibach jego jednostek organizacyjnych - w Pile, Koninie, Lesznie i Ostrowie Wlkp. - zgłaszającym się osobiście, w formie pisemnej oraz w trakcie przeprowadzanych kontroli.



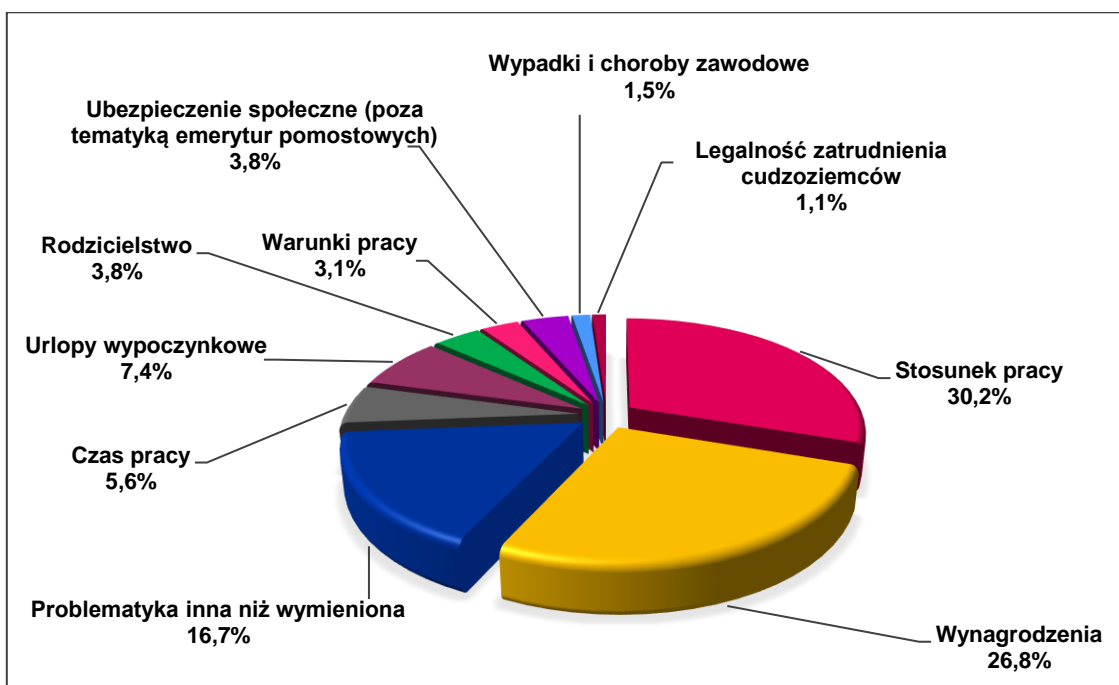
Wykres 14. Liczba udzielonych porad w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.

W okresie sprawozdawczym w formie pisemnej i podczas wizyty w siedzibie okręgu lub jego oddziałach, udzielono porad prawnych **6 669** podmiotom. W formie ustnej porad udzielono 6.051 podmiotom. Sporządzono w formie pisemnej 597 odpowiedzi na pisemne wnioski. Ponadto udzielono drogą elektroniczną odpowiedzi na 21 zapytań.



Wykres 15. Podmioty zgłaszające się po porady prawne w 2019 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli).

Najliczniejszą grupę zgłaszających się po porady prawne stanowili **pracownicy**. Kolejne, co do wielkości, grupy zainteresowanych informacjami o obowiązujących przepisach prawa pracy to pracodawcy (blisko 11%). Pozostałe podmioty (12%) to służby bhp (58), organy państwowe (14), osoby ubiegające się o zatrudnienie (15), przedstawiciele związków zawodowych (29), społeczni inspektorzy pracy (11), inni (645).



Wykres 16. Przedmioty porad prawnych udzielonych w siedzibie okręgu i oddziałach w 2019 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli).

Stosunek pracy stanowił tematykę **4 088 (30,2% ogółu)** udzielonych porad. Z tego 70% zapytań dotyczyło ustania stosunku pracy, a pozostałe sprawy związane były z zatrudnieniem. Zadawane pytania dotyczyły najczęściej oceny prawidłowości postępowania pracodawcy w związku z ustaniem stosunku pracy i związanych z tym uprawnień oraz kryteriów, na podstawie których ustalono czas trwania umowy o pracę na czas określony. Dużo pytań dotyczyło okresu zatrudnienia na czas określony uprawniającego do ustalenia zatrudnienia na czas nieokreślony w związku z datą 21 listopada 2018 r. W tematyce stosunku pracy zostały ujęte dane liczbowe legalności zatrudnienia (ok. 219 udzielonych porad), sprowadzające się nie tylko do zatrudnienia „na czarno”, ale także faktycznego zatrudnienia niezgodnie z wymiarem czasu pracy wynikającym z postanowień umowy o pracę.

Wynagrodzenia i inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy stanowiły tematykę **3 627 porad (26,8% ogółu)**. W tej liczbie mieszczą się porady dotyczące: minimalnej stawki godzinowej przy umowie o świadczenie usług i umowie zlecenia (201), podwyższania wynagrodzeń w podmiotach leczniczych (16). Tematyka udzielanych porad z tego zakresu często łączyła się z tematyką skargową. Dominował problem niewypłacania wynagrodzenia, sposobu naliczania wynagrodzenia za pracę, za czas choroby, rekompensaty za przepracowany czas ponadnormatywny, świadczeń pieniężnych związanych z ustaniem stosunku pracy. Sporo pytań związanych było z nabyciem uprawnień do wszelkiego rodzaju odpraw pieniężnych w szczególności odpraw przysługujących na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz.U. z 2018 r. poz.1969). Dlatego w tej grupie znajdują się porady (543) dotyczące rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Coraz częściej pojawiały się pytania ze strony pracowników dotyczące możliwości obniżania wynagrodzenia przez pracodawcę i ewentualnych środków zaradczych.

Czas pracy był przedmiotem **756 porad prawnych (5,5% ogółu)**. Problematyka czasu pracy była bardzo szeroka. Zainteresowanie budziła tematyka systemów czasu pracy, wpływu nieobecności w pracy (zwolnienie lekarskie, urlop wypoczynkowy) na rozliczenie czasu pracy, w tym dopuszczalności odpracowania tych nieobecności; możliwości pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta; skutków odmowy wykonania pracy w godzinach nadliczbowych, a także wpływu pracownika na ustalanie rozkładów czasu pracy.

Urlopy wypoczynkowe stanowiły przedmiot zainteresowania w **1 003 przypadkach (7,4% ogółu)**. Porady najczęściej dotyczyły uprawnień pracowników do urlopu wypoczynkowego oraz ustalania jego wymiaru, w szczególności przy zatrudnieniu

w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnieniu pracowników niepełnosprawnych, a także wpływu urlopów związanych z rodzicielstwem na prawo i wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego. Corocznym problemem po stronie pracowników jest ustalenie, czy wykorzystanie 14-dniowego urlopu wypoczynkowego jest prawem czy obowiązkiem pracownika. Uwzględnianie innych okresów do jego nabycia lub podwyższenia urlopu wypoczynkowego jest przedmiotem zainteresowania pytających.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem - udzielono w omawianym okresie – **517 porad (3,9% ogółu)**. Największe zainteresowanie budził wpływ ciąży na rozwiązanie stosunku pracy oraz zasady wykorzystywania urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Na drugim miejscu pojawiła się tematyka ułatwiająca uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z rodzicielstwem. Bardzo duże zainteresowanie jest związane z możliwością podjęcia pracy w trakcie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, nie tylko w aspekcie utrzymania świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z rodzicielstwem, ale także w kontekście, czy zatrudnienie będzie stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych oraz przepisów prawa. Nadal występują pytania i wątpliwości o podział urlopu między rodzicami.

Warunki pracy – w tym zakresie udzielono 417 porad (3.1% ogółu). Przedmiotem zainteresowania były najczęściej: sprawy związane z przygotowaniem do pracy w zakresie badań profilaktycznych (ok 133 porad), szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (ok.52 porad), obiekty i pomieszczenia pracy (18), przyznawania odzieży i obuwia roboczego (50), spraw związanych z zakwalifikowaniem się do służby w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz jej uprawnieniami (ok. 18 porad), temperatury w pomieszczeniach pracy (18). Spore zainteresowanie wzbudziła obowiązująca od 1 stycznia 2019 r. zmiana przepisów pracy odnośnie szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy opublikowana w Dzienniku Ustaw poz.2244.

Ubezpieczenie społeczne (bez tematyki emerytur pomostowych) były przedmiotem **515 porad (3,8% ogółu)**. Petenci najczęściej byli zainteresowani uzyskaniem pomocy w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz usunięciu innych nieprawidłowości w zakresie ubezpieczenia społecznego (np. zgłoszenie przez pracodawcę faktu rzekomego zakończenia zatrudnienia w trakcie jego trwania, utrudnianie otrzymywania świadczeń ze środków ZUS).

Inne, niewymienione wyżej problemy stanowiły ponad 12% poradnictwa i stanowiły prawdziwą mozaikę pytań, w której mieściły się zarówno problemy powiązane z zatrudnieniem, jak i spoza sfery stosunku pracy. Dotyczyły one m.in. problematyki: wypadków przy pracy, legalności zatrudnienia, emerytur pomostowych, zakazu konkurencji i poufności, odpowiedzialności materialnej pracownika, rad pracowniczych,

uprawnień do świadczeń dla bezrobotnych, do świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego, dokumentacji badań sanitarno-epidemiologicznych. Dużo obaw budził fakt niewydania przez pracodawców i inne osoby zatrudniające tzw. dokumentów PIT. Czynności kontrolne inspektora pracy były przedmiotem zainteresowania sporej części składanych wniosków o interwencję w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu i w oddziałach. Bardzo duże zainteresowanie na początku 2019 r. wzbudziła problematyka związana z cyfryzacją oraz nowymi terminami przechowywania dokumentacji pracowniczej i możliwości przekształcanie dokumentacji papierowej w elektroniczną.

Wiele problemów zaistniałych w latach wcześniejszych pojawia również się obecnie. Problem zatrudnienia utrzymuje na stałym porównywalnym poziomie, a szczególnie prawidłowość rozwiązania stosunku pracy. Wraz ze zrównaniem długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony z umowami na czas nieokreślony, nie poszły jednak zmiany w przepisach dotyczących obowiązkowego uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i związanej z tym możliwości dochodzenia roszczeń na drodze sądowej. Kolejnym przewijającym się problemem związanym ze stosunkiem pracy w roku 2019 (jak i w latach ubiegłych) jest rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Zainteresowanie zwolnionych pracowników budziły możliwości zakwestionowania zawartego porozumienia oraz dochodzenia związanych z tym roszczeń. Pewną tendencją w stosunku do lat poprzednich jest powolne zmniejszanie się zainteresowania pracownika wcześniejszym rozwiązaniem stosunku pracy.

Należy zauważyć, że bardzo często zakres udzielanej porady obejmował pomoc w przygotowaniu pism procesowych, zwłaszcza pozwów oraz pism uzupełniających braki formalne pozwów sporządzanych samodzielnie przez pracowników.

Nieodpłatna pomoc prawna świadczona przez pracowników OIP w Poznaniu od wielu lat cieszy się dużym zainteresowaniem i uznaniem.

Porady udzielane w Inspekcji Pracy traktowane są przez zainteresowanych jako rzetelne i nie budzące wątpliwości. Dotyczyło to wcześniej zasygnalizowanych problemów związanych z ze stosunkiem pracy oraz umowami cywilnoprawnymi. Należy zwrócić uwagę, że bardzo spory odsetek udzielonych porad prawnych nie dotyczy spraw będących przedmiotem nadzoru i kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy.

Okazuje się niejednokrotnie, że pokrzywdzeni przed wystąpieniem na drogę sądową mają możliwość złożenia skargi i otrzymania pomocy ze strony organu państwowego, bez

konieczności ponoszenia kosztów. Pracownicy mając do wyboru złożenie pozwu do sądu pracy lub skargę do inspekcji pracy, zdecydowanie wybierają postępowanie kontrolne. Cenią i szanują pracowników zajmujących się udzielaniem porad, wracając wielokrotnie w razie potrzeby po dalszą pomoc. Pomoc świadczona przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie poradnictwa prawnego uznawana jest za konieczną i niezbędną zarówno przez pracodawców i przedsiębiorców, jak i pracobiorców, którzy oczekują zwiększenia możliwości łatwiejszego dostępu do poradnictwa telefonicznego oraz mailowego.

W 2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu oraz w siedzibach Oddziałów (bez porad udzielonych przez inspektorów pracy podczas kontroli) **udzielono organizacjom związkowym łącznie 29 porad dotyczących 77 zagadnień**. Największe zainteresowanie budziły zagadnienia związane ze stosunkiem pracy, a w szczególności problematyka ochrony stosunku pracy oraz roszczeń pracowniczych w świetle zmian do Kodeksu pracy, które weszły w życie od 1 stycznia 2019r. Na drugim miejscu pod względem zainteresowania przedstawicieli organizacji związkowych była tematyka dotycząca wynagrodzeń. Dotyczyła ona nie tylko uprawnień przysługujących zakładowym organizacjom związkowym, ale także wpływu organizacji związkowych na tworzenie przepisów zakładowych. Poradnictwo dotyczyło min. trybu ustalania regulaminów wynagradzania oraz ich zmian. Udzielając porad zwracano przedstawicielom organizacji związkowych uwagę na konieczność stosowania zasady wymienionej w art.78§1 Kodeksu pracy. Trzecie miejsce zajmowała problematyka warunków pracy. Pytania dotyczyły badań profilaktycznych, szkoleń z zakresu BHP, zdarzeń wypadkowych, temperatury i oświetlenia miejsca pracy, a także stosowania środków ochrony indywidualnej.

Z zagadnień dotyczących czasu pracy największe zainteresowanie budziła tematyka rozpoczęcia i zakończenia czasu pracy. Zapytania dotyczyły czynności związanych z przygotowaniem i zakończeniem pracy np. (przygotowanie stanowiska do pracy, sprzątnięcie stanowiska pracy) powinny być zaliczane do czasu pracy. Zagadnienie, pozornie nieistotne, może mieć poważne znaczenie dotyczące pojęcia pracy zmianowej, gdyż powoduje ono nachodzenie zmian. Tym samym stawia pod znakiem zapytania czy w danym przypadku mamy do czynienia z pracą zmianową. To może rzutować na dopuszczalność pracy w niedziele i święta oraz możliwość wystąpienia pracy w godzinach nadliczbowych.

Przedstawiciele związków zawodowych byli także zainteresowani tematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, swoimi uprawnieniami w zakresie współtworzenia wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy. Interesowała ich też problematyka jednostronnej zmiany warunków zatrudnienia przez pracodawcę. Celem wizyty

przedstawicieli związków zawodowych była także chęć rozwiązania indywidualnych problemów pracowniczych. Przedstawiciele organizacji związkowych są w tym zakresie zainteresowani zwalczaniem negatywnych skutków dla sfery emocjonalnej pracownika.

Pojawił się jednak nowy problem. W kilku przypadkach członkowie związków poruszali problem dyskryminowania ze względu na działalność związkową. Polegało to pomijaniu przy przyznawaniu podwyżek i nagród, oraz bezpodstawnym wymierzaniu kar porządkowych.

Niewielkie zainteresowanie poradnictwem PIP ze strony organizacji związkowych, w porównaniu z innymi podmiotami, należy wytłumaczyć faktem posiadania własnej obsługi prawnej a także pogłębiającą się świadomością, iż interesująca ich tematyka ma charakter sporny i jako taka nie podlega rozstrzygnięciu przed organami PIP, ale wymiaru sprawiedliwości.

Ponadto warto zauważyć, iż w 2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu udzielono 11 porad społecznym inspektorom pracy. Porady dotyczyły w szczególności zagadnień związanych z funkcjonowaniem społecznej inspekcji pracy w zakładach pracy, wachlarza obowiązków pracodawców wobec społecznych inspektorów pracy, a także zagadnień związanych z postępowaniem powypadkowym. Część porad dotyczyła także procedury przeprowadzenia wyborów lub odwołania społecznych inspektorów pracy. Zasadna wydaje się dalsza kontynuacja działań prewencyjnych dla tych grup społecznych min. poprzez udział i szkolenia w klubach społecznego inspektora pracy.

V. Działalność prewencyjna oraz promocja ochrony pracy.

1. Kampanie i programy informacyjno-prewencyjne.

Szczególna uwaga przy realizacji programów prewencyjnych oraz w trakcie działań promocyjnych została zwrócona na promowanie bezpiecznych zachowań i wspieranie pracodawców w dążeniu do **ograniczenia zagrożeń skutkujących wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi**. Należy podkreślić, że zmniejszenie narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub ich likwidacja oraz poprawa ochrony przed chorobami zawodowymi stanowią priorytetowy cel strategii UE dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014-2020.

Inspektorzy pracy realizując programy prewencyjne motywowali uczestników do skutecznych **działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy** poprzez udzielanie wsparcia merytorycznego i wskazywanie przykładów dobrych praktyk i rozwiązań. Docelowo oddziaływanie prewencyjne na pracodawców powinno przynieść wymierne efekty, np. poprawę warunków bhp w firmach budowlanych, wdrożenie zasad prewencji wypadkowej w małych zakładach, dostosowanie maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań w zakładach obróbki drewna, dokonanie oceny stresogenności cech pracy na stanowiskach pracy, przygotowanie zakładów pracy do udziału w konkursach organizowanych przez PIP. Programy wyznaczały konkretne cele edukacyjne obejmujące zwłaszcza mikro- i małe przedsiębiorstwa, w których poziom znajomości prawa pracy – jak wynika z doświadczeń kontrolnych PIP – jest niższy niż w dużych zakładach. Potrzebę wzmocnienia działań kontrolnych różnorodnymi formami edukacji wyrażają również zalecenia instytucji Unii Europejskiej, Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych.

Oddziaływanie prewencyjne obejmuje możliwie największą liczbę uczestników programów PIP. Działaniami prewencyjnymi określonymi w harmonogramie centralnym i harmonogramie OIP w Poznaniu – objętych zostało prawie 22 tys. podmiotów, w tym: ponad 3700 to pracodawcy i przedsiębiorcy (w rozumieniu art. 13 ustawy o PIP), 1700 rolników indywidualnych, ponad 11000 uczniów i studentów, ponad 2800 pracowników, w tym ponad 700 pracowników młodocianych i 600 pracowników służby bhp. Liczba osób, do których w 2019 roku inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu docierali z informacją o podejmowanych działaniach prewencyjnych była znacznie większa, ponad 60 przedsiębiorstw, w których organizację był zaangażowany Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu dotyczyło odbiorcy masowego.

Realizacja tych działań w formie **kampanii, programów, konkursów** i ogólnie rozumianego doradztwa, opierała się na współdziałaniu z partnerami społecznymi, organami nadzoru nad warunkami pracy, organami administracji państwowej, organami samorządowymi, placówkami naukowo-badawczymi, innymi organizacjami działającymi w sferze ochrony pracy oraz mediami.

A. Kampanie informacyjno-promocyjne.

W roku 2019 realizowane były dwie kampanie mające na celu propagowanie zagadnień dotyczących bezpieczeństwa pracy w zakładach drzewnych oraz propagowanie legalnego zatrudniania: **"Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa"**, **„Pracuję legalnie.”**

Kampania Państwowej Inspekcji Pracy "Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa".

W 2019 roku zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu prowadzili czynności związane z realizacją programu prewencyjnego **„Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”** (program prewencyjny – I etap realizacji trzyletniego działania długofalowego). Realizacja programu prewencyjnego przebiegała zgodnie z opracowanym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu harmonogramem działań prewencyjno-promocyjnych.

Do udziału w programie zaproszono przede wszystkim pracodawców, u których w okresie ostatnich trzech lat wystąpiło duże nasilenie wypadków przy pracy, pracodawców, u których podczas przeprowadzanych wcześniej kontroli, stwierdzono liczne naruszenie przepisów dotyczących prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy oraz pracodawców i przedsiębiorców, którzy stosunkowo niedawno rozpoczęli działalność.

W ramach realizacji tematu w dniu 30 września 2019 r. podczas odbywających się w Poznaniu Międzynarodowych Targów Technologii Spożywczych POLAGRA–TECH zainaugurowano rozpoczęcie ogólnopolskiej kampanii Państwowej Inspekcji Pracy **„Dobry przepis na bezpieczeństwo”**, a ponadto zorganizowano szkolenia dla wytypowanych pracodawców, udzielano porad z zakresu prawa pracy w tym technicznego bezpieczeństwa pracy i przekazywano pracodawcom materiały informacyjno-prewencyjne.

Lp.	Dane liczbowe	Liczba
1.	Liczba podmiotów, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP	103
2.	Liczba podmiotów uczestniczących w szkoleniu (1 przedsiębiorstwo = 1 podmiot)	49
3.	Liczba podmiotów, które przystąpiły do programu prewencyjnego (po podpisaniu przez upoważnioną osobę Karty zgłoszenia udziału w programie)	46
4.	Liczba przeprowadzonych szkoleń	3
5.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	760
6.	Liczba działań informacyjno-promocyjnych zorganizowanych przez OIP dotyczących kampanii (konferencje, seminaria itp. Wydarzenia mające związek z tematyką)	2
7.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych podczas realizacji tematu z wyszczególnieniem tytułów i kanałów dystrybucji, zgodnie z zarządzeniem GIP	1695
8.	Liczba informacji związanych z tematyką programu oraz kampanią, które pojawiły się w mediach lokalnych i regionalnych (w podziale na telewizję, radio, prasę i Internet)	2

Tabela 5. Zestawienie danych liczbowych, obrazujących podjęte działania.

Wystąpienie Głównego Inspektora Pracy Wiesława Łyszczka podczas zorganizowanego w Poznaniu seminarium „Profilaktyka zagrożeń wypadkowych oraz dobre praktyki w sektorze przetwórstwa mięsa” zainauguowało rozpoczęcie ogólnopolskiej kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „Dobry przepis na bezpieczeństwo”. Seminarium zorganizowano 30 września 2019 r. podczas odbywających się w Poznaniu Międzynarodowych Targach POLAGRA –TECH. Podczas swojego wystąpienia Główny Inspektor Pracy podkreślił, że prowadzenie działań prewencyjnych jest istotne i potrzebne ze względu na ich komplementarną funkcję w stosunku do rutynowej działalności kontrolnej, prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Zaznaczył także, że jednym z podstawowych zadań skutecznej prewencji jest zapobieganie zagrożeniom w środowisku pracy poprzez przekazywanie wiedzy, przekonywanie oraz wypracowywanie właściwych postaw u pracodawców i pracowników. Witając uczestników seminarium Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu zwróciła uwagę na zagrożenia występujące w przetwórstwie spożywczym oraz życzyła wszystkim uczestnikom programu prewencyjnego osiągnięcia wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy.

W dalszej części Krzysztof Twardowski, starszy inspektor pracy – główny specjalista OIP Poznań, przedstawił specyfikę zagrożeń w zakładach przetwórstwa mięsa. Z kolei Jakub Chojnicki, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy na podstawie kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy, dokonał analizy wypadków przy pracy w sektorze przetwórstwa mięsa. Przykłady dobrych praktyk w zakresie kształtowania bezpiecznych warunków pracy w zakładzie, przedstawił Roman Budzowski, główny specjalista ds. BHP w firmie „Prosiaczek” Sp. z o.o. z miejscowości Krąplewice w woj. kujawsko-pomorskim. Na zakończenie seminarium Jerzy Wlazło, dyrektor Departamentu Promocji i Prewencji Głównego Inspektoratu Pracy, omówił cele i założenia kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „Dobry przepis na bezpieczeństwo”. W seminarium uczestniczyli także: Iwona Hadacz, wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkolenia Głównego Inspektoratu Pracy, Bartosz Gaca, wicedyrektor ds. Prewencji w Departamencie Prewencji i Rehabilitacji ZUS, przedstawiciele współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, pracodawcy i przedsiębiorcy branży mięsnej oraz inspektorzy pracy, koordynatorzy programu prewencyjnego w ramach kampanii PIP „Dobry przepis na bezpieczeństwo”.

Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek, uczestniczył także w uroczystości otwarcia targów POLAGRA-TECH, był także gościem stoiska Państwowej Inspekcji Pracy, na którym inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i technicznych związanych z bezpieczeństwem w sektorze przetwórstwa spożywczego. Na stoisku wszyscy zainteresowani tą problematyką mogli otrzymać materiały informacyjno-promocyjne przygotowane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

W seminarium wzięło udział 150 uczestników, w tym 80 pracodawców, 20 pracowników służb bhp, 40 studentów oraz 10 przedstawicieli organów nadzoru nad warunkami pracy. Stoisko odwiedziło około 380 osób, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu udzielili około 120 porad prawnych i technicznych związanych z bezpieczeństwem w sektorze przetwórstwa spożywczego.

W 2019 r. głównym partnerem OIP w realizacji kampanii była inspekcja weterynaryjna. Współpraca z Powiatowymi Lekarzami Weterynarii była realizowana na etapie typowania i doboru zakładów, promowania kampanii oraz przeprowadzenia szkoleń dla pracodawców. W każdym z trzech przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców wzięli udział przedstawiciele inspekcji weterynaryjnej.

Informacje na temat kampanii PIP inspirowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zrealizowane były poprzez:

- ◆ umieszczenie na stronie internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu informacji o prowadzonych działaniach, w tym o szkoleniach w ramach realizacji programu prewencyjnego,
- ◆ przekazanie informacji, które zostały umieszczone w materiałach targowych, w tym prasowych oraz na stronie internetowej MTP POLAGRA-TECH, dotyczących założeń kampanii „Dobry przepis na BEZPIECZEŃSTWO” oraz seminarium „Profilaktyka zagrożeń wypadkowych oraz dobre praktyki w sektorze przetwórstwa mięsa”, inaugurującego rozpoczęcie ogólnopolskiej kampanii Państwowej Inspekcji Pracy.

Przy rozpowszechnianiu informacji o kampanii wykorzystano bezpośrednio kontakty z pracodawcami, które miały miejsce podczas czynności kontrolnych przeprowadzanych w 2018 i 2019 r. oraz podczas telefonicznego potwierdzenia odbioru zaproszeń. Ponadto informację o rozpoczęciu kampanii przekazano także pracodawcom poprzez wysłanie zaproszeń do wzięcia udziału w seminarium inaugurującym kampanię Państwowej Inspekcji Pracy „Dobry przepis na bezpieczeństwo - Profilaktyka zagrożeń wypadkowych oraz dobre praktyki w sektorze przetwórstwa mięsa”. Na stronach internetowych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu zamieszczono informacje o prowadzonych działaniach w tym o szkoleniach w ramach realizacji programu prewencyjnego. Koordynator tematu w OIP udzielał telefonicznych informacji pracodawcom i przedsiębiorcom chcącym uzyskać bezpośrednią informację o kampanii i jej przebiegu. Wykorzystano także współpracę z inspekcją weterynaryjną - Powiatowi Lekarze Weterynarii informację na temat kampanii przekazywali pracodawcom podczas swojej działalności kontrolno-nadzorczej. Ponadto w materiałach targowych, w tym prasowych oraz na stronie internetowej MTP POLAGRA-TECH ukazały się przekazane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu informacje na temat założeń kampanii oraz seminarium „Profilaktyka zagrożeń wypadkowych oraz dobre praktyki w sektorze przetwórstwa mięsa”, inaugurującego rozpoczęcie ogólnopolskiej kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „Dobry przepis na bezpieczeństwo”.

Podczas działań realizowanych w ramach programu „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa” zwraca uwagę duże zainteresowanie pracodawców, którzy chcą uczestniczyć w szkoleniach oraz przystępują do programu prewencyjnego. Na podstawie informacji uzyskanych od uczestników szkoleń stwierdzono, że głównymi przesłankami, jakimi kierowali się, biorąc udział w programie były:

- możliwość bezpośredniego kontaktu z inspektorem pracy, celem uzyskania porad w szeroko pojętym zakresie prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy,
- możliwość pozyskania aktualnych wydawnictw PIP dotyczących przede wszystkim bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przetwórstwa mięsnego,

- wyjaśnienie poprzez uczestnictwo w szkoleniach przedstawicieli inspekcji weterynaryjnej wątpliwości dotyczących interpretacji przepisów, uzgodnienia zakresu kompetencji oraz uzyskania przez uczestników szkolenia jednoznacznych odpowiedzi, szczególnie z pogranicza technicznego bezpieczeństwa pracy oraz wymagań weterynaryjnych.

Kampania informacyjno-edukacyjna Państwowej Inspekcji Pracy „Pracuję legalnie”

„Pracuję legalnie!”, to trzyletnia, ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna z obszaru legalności zatrudnienia, której realizacja planowana jest na lata 2017-2019. Jej zadaniem jest podniesienie świadomości pracodawców i pracowników z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Konieczność podjęcia działań masowych wynikała wprost z doświadczeń inspektorów pracy kontrolujących zagadnienia związane z przestrzeganiem przepisów dotyczących legalności zatrudniania pracowników. Działania podejmowane w ramach kampanii mają za zadanie:

- ✓ Propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w „szarej strefie” i przyjmujących ofertę pracy nielegalnej,
- ✓ Uświadamianie pracującym korzyści wynikających z wykonywania „pracy legalnie” oraz zagrożeń wyływających z wykonywania pracy nierejestrowanej lub deklarowanej fałszywie,
- ✓ Piętnowanie niedozwolonych praktyk stosowanych przez tych pracodawców, którzy decydują się na powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa,
- ✓ Informowanie o formie i możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej Państwowej Inspekcji Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości.

Ogólnopolska inauguracja kampanii „Pracuję legalnie” miała miejsce 20 września 2017 roku podczas konferencji zorganizowanej w Lublinie, w której uczestniczyło dwóch przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

W ramach realizacji kampanii na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2019 roku przeprowadzono **28 spotkań szkoleniowych** zorganizowanych dla różnych grup docelowych (w tym pracodawców), w trakcie których poruszane były zagadnienia związane z celem kampanii oraz legalnością zatrudnienia:

- 06.02.2019 r. – szkolenie dla pracodawców w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców zorganizowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wągrowcu,
- 07.02.2019 r. – szkolenie dla pracodawców z zakresu zmian w przepisach prawa pracy i legalności zatrudnienia, w tym dotyczących prowadzenia akt osobowych w I Oddziale ZUS w Poznaniu,

- 12.02.2019 r. – szkolenie dla pracodawców z zakresu zmian w przepisach prawa pracy i legalności zatrudnienia, w tym dotyczących prowadzenia akt osobowych w I Oddziale ZUS w Poznaniu,
- 15.02.2019 r. – szkolenie dla pracowników młodocianych z zakresu legalności zatrudnienia zorganizowane w siedzibie Środowiskowego Hufcu Pracy w Śremie,
- 19.03.2019 r. – szkolenie z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia dla członków Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych zrzeszonych przy Radzie Wojewódzkiej OPZZ w Poznaniu,
- 03.04.2019 r – szkolenie z zakresu zmian w przepisach prawa pracy oraz legalności zatrudnienia dla pracowników sekcji kadr Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej oraz Powiatowych Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej zorganizowane w siedzibie WSSE w Poznaniu,
- 05.04.2019 r. – szkolenie z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców dla przedstawicieli pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców LEWIATAN,
- 05.04.2019 r. – szkolenie z zakresu legalności zatrudnienia, w tym legalności zatrudnienia cudzoziemców zorganizowane dla pracowników socjalnych w Starostwie Powiatowym w Nowym Tomyślu,
- 22.05.2019 r. – szkolenie dla pracodawców z zakresu zmian przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia dla przedstawicieli pracodawców w II Oddziale ZUS w Poznaniu,
- 04.06.2019 r. – szkolenie dla pracodawców zrzeszonych w Wielkopolskiej Izbie Rzemieśniczej w Poznaniu z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców,
- 05.06.2019 r. – szkolenie dla pracodawców z zakresu zmian przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia dla przedstawicieli pracodawców w II Oddziale ZUS w Poznaniu,
- 10.06.2019 r. – warsztaty z zakresu legalności zatrudnienia dla pracowników młodocianych uczęszczających do Szkoły Branżowej w Przemęcie,
- 14.06.2019 r. – szkolenie w Wyższej Szkole Kadr Menedżerskich z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców dla pracowników służb bhp zrzeszonych w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Służb BHP w Koninie,

- 12.09.2019 r. – szkolenie z zakresu legalności zatrudnienia, w tym legalności zatrudnienia cudzoziemców dla Członków Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych zrzeszonych przy Radzie Wojewódzkiej OPZZ w Poznaniu,
- 18.09.2019 r. – szkolenie dla pracodawców, przedsiębiorców niebędących pracodawcami oraz pracowników służb kadrowo – finansowych m.in. z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców zorganizowane przy współpracy z Izbą Gospodarczą Północnej Wielkopolski,
- 23.09.2019 r. – szkolenia dla dwóch grup szkoleniowych zorganizowane dla pracodawców przy współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w Lesznie w zakresie obowiązków pracodawców związanych z legalnym zatrudnieniem w świetle przepisów prawa pracy,
- 23.09.2019 r. – szkolenie dla pracodawców z zakresu legalności zatrudnienia obywateli polskich w ramach „Tygodnia Przedsiębiorczości”, przeprowadzone w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w Ostrowie Wielkopolskim,
- 25.09.2019 r. – szkolenia dla dwóch grup szkoleniowych z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców zorganizowane dla pracodawców w I Oddziale ZUS w Poznaniu,
- 26.09.2019 r. – szkolenie dla pracodawców w Inspektoracie ZUS w Kole w ramach „Tygodnia Przedsiębiorczości” dotyczące legalności zatrudnienia,
- 15.10.2019 r. – szkolenie przeprowadzone wraz z funkcjonariuszami Straży Granicznej w Kaliszu nt. legalności pobytu i zatrudnienia cudzoziemców zorganizowane dla przedstawicieli pracodawców w Powiatowym Urzędzie Pracy w Turku,
- 16.10.2019 r. – szkolenie dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców zorganizowane w ramach „Europejskich Dni Pracodawców” w Powiatowym Urzędzie Pracy w Pile,
- 17.10.2019 r. – prelekcja dla pracodawców z zakresu legalności zatrudnienia w Powiatowym Urzędzie Pracy w Kole,
- 18.10.2019 r. – szkolenie dla pracodawców – uczestników Konferencji Pracodawców Powiatu Średzkiego w ramach Europejskich Dni Pracodawców w Środzie Wielkopolskiej,

- 24.10.2019 r. – szkolenie z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców zorganizowane dla pracodawców uczestniczących w Europejskich Dniach Pracodawców w Powiatowym Urzędzie Pracy w Śremie,
- 19.11.2019 r. – seminarium dla pracowników młodocianych uczęszczających do Zespołu Szkół Przemysłu Spożywczego w Poznaniu z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia,
- 28.11.2019 r. – szkolenie w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu dla pracodawców prowadzących agencje zatrudnienia oraz pracowników WUP w Poznaniu m.in. z zakresu przepisów dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Łącznie w szkoleniach udział wzięło **975 osób**, w tym m.in. 679 pracodawców, 128 pracowników, 109 pracowników młodocianych oraz 23 przedsiębiorców niebędących pracodawcami.

W ramach realizacji kampanii „Pracuj legalnie” na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2019 roku zorganizowano **17 stoisk/punktów informacyjnych**, na których popularyzowano wiedzę dotyczącą założeń kampanii oraz legalności zatrudnienia:

- 12.02 – 15.02.2019 r. – stoisko informacyjne podczas Międzynarodowych Targów Budowlanych BUDMA 2019 r. na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich,
- 01.03.2019 r. – stoisko informacyjne podczas Targów Edukacyjnych przy współpracy z Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu,
- 26.03.2019 r. – stoisko informacyjne podczas XIV Targów Edukacyjnych i Pracy w Szamotułach,
- 04 – 07.06.2019 r. – stoisko informacyjne, na którym udzielano porad prawnych m.in. z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia uczestnikom targów ITM Polska Innowacje Technologie Maszyny na Międzynarodowych Targach Poznańskich,
- 12.06.2019 r. – stoisko informacyjne w siedzibie Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego podczas „Dnia Otwartego dla Cudzoziemców”,
- 05.08.2019 r. – dyżur ekspercki z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia w Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu,

- 19 – 22.09.2019 r. – stoisko informacyjne na którym udzielano porad prawnych m.in. z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia uczestnikom Międzynarodowej Wystawy Rolniczej Agro Show Bednary 2019,
- 23.09.2019 r. – stoisko informacyjne w I Oddziale ZUS w Poznaniu w związku z organizacją „Tygodnia Przedsiębiorczości”,
- 24.09.2019 r. - stoisko informacyjne w II Oddziale ZUS w Poznaniu w związku z organizacją „Tygodnia Przedsiębiorczości”,
- 28.09 – 03.10.2019 r. – stoisko informacyjne dla uczestników targów POLAGRA 2019 r. zorganizowanych na Międzynarodowych Targach Poznańskich,
- 04.10.2019 r. – dwa stoiska informacyjne w Gnieźnie oraz Obornikach podczas „Nocy Zawodowców 2.0” zorganizowane przy współpracy z Centrum Wsparcia Rzemiosła Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu,
- 06.10.2019 r. – stoisko OIP podczas Jesiennych Targów Rolno – Ogrodniczych zorganizowanych w WODR w Marszewie,
- 17.10.2019 r. - dyżur ekspercki z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia w Poznańskim Ośrodku Wspierania Przedsiębiorczości w Poznaniu,
- 25.10.2019 r. – stoisko informacyjne podczas Europejskich Dni Pracodawców 2019 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Śremie,
- 19.11.2019 r. - dyżur ekspercki z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia w Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu,
- 12.12.2019 r. - dyżur ekspercki z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia w Poznańskim Ośrodku Wspierania Przedsiębiorczości w Poznaniu.

Na zaaranżowanych stoiskach inspektorzy pracy promowali kampanię „[Pracuję legalnie](#)”, udzielali porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym legalności zatrudnienia oraz rozdawali wydawnictwa PIP dotyczące tej problematyki.

W ramach realizacji kampanii „[Pracuję legalnie](#)” na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu **organizowano konferencje, seminaria i spotkania**, które z jednej strony miały na celu dotarcie do jak największej liczby adresatów (skierowane do szerokiego kręgu odbiorców), a z drugiej strony nawiązania/kontynuowania współpracy

z partnerami kampanii. Do najciekawszych działań inicjowanych w 2019 roku należy zaliczyć:

- ◆ Udział inspektorów pracy w „Dniu Otwartym dla Cudzoziemców” 12.06.2019 r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu zorganizowanym w celu upowszechniania wiedzy o procedurach dotyczących legalizacji pobytu i zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. W wydarzeniu oprócz pracowników Wydziału Spraw Cudzoziemców WUW uczestniczyli także przedstawiciele Straży Granicznej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Narodowego Funduszu Zdrowia, Wydziału Współpracy Międzynarodowej Urzędu Miasta Poznania oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektorzy pracy oprócz zorganizowania stoiska PIP na którym udzielano porad prawnych przeprowadzili również seminarium na temat kontroli legalności zatrudnienia,
- ◆ Uczestnictwo i wymiana informacji z uczestnikami spotkania zorganizowanego dla pracodawców i pracowników w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu 28.11.2019 r.. Inspektorzy pracy oprócz przeprowadzenia seminariów z zakresu zatrudnienia w ramach pracy tymczasowej, warunków zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych, delegowania pracowników, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia udzielali również porad prawnych w powyższym zakresie, w tym wymieniali spostrzeżenia i informacje z przedstawicielami Wojewódzkiego Urzędu Pracy, zajmującymi się ww. tematyką,
- ◆ Konferencja z cyklu „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy” zorganizowana 14.11.2019 r. pod honorowym patronatem Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Głównego Inspektora Pracy, na której poruszano zagadnienia dotyczące m.in. z polskiego systemu ochrony pracy, a także z prawnych i społecznych problemów zatrudnienia,
- ◆ Spotkania z przedstawicielami partnerów kampanii, w tym z I i II Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, Poznańskim Ośrodkiem Wspierania Przedsiębiorczości, oraz Centrum Wspa Strażą Graniczną, Centrum Wsparcia Rzemiosła Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu, które zaowocowały szeregiem inicjatyw podejmowanych w 2019 roku, w tym m.in. udziałem Inspektorów pracy w Europejskich Dniach Pracodawców, Tygodniu Przedsiębiorcy, czy Nocy Zawodowców.

Efektem powyższych działań było utrzymanie dotychczasowej współpracy w zakresie popularyzacji założeń kampanii, w tym podejmowania wspólnych działań mających na celu

dotarcie do jak największej liczby odbiorców. Łącznie w 2019 roku zainicjowano **10 wydarzeń**, których głównym celem była popularyzacja legalnego zatrudnienia, kontynuowanie współpracy oraz wymiana informacji i doświadczeń.

Uczestnikom szkoleń, spotkań, konferencji i innych inicjowanych spotkań, oraz odwiedzającym stoiska informacyjne PIP przekazywano wydawnictwa dotyczące legalności zatrudnienia. Z ewidencji elektronicznej rozchodu wydawnictw PIP wynika, że w okresie realizacji kampanii na terenie OIP Poznań w 2019 roku wydano łącznie **6260 pozycji** wydawnictw. Ponadto adresatów wyżej wymienionych działań informowano o funkcjonowaniu stron internetowych www.prawawpracy.pl/ i www.pip.gov.pl, oraz o możliwości pobrania z nich materiałów dotyczących legalności zatrudnienia.

W 2019 roku podejmowano działania medialne mające na celu popularyzację założeń kampanii:

- 28.01.2019 r. – artykuł do lokalnej prasy „Nasz Rynek” o zmianach z zakresu prawa pracy, w tym prowadzenia akt osobowych,
- 27.03.2019 r. – artykuł do lokalnej prasy „Nasz Rynek” poświęcony uprawnieniom pracowników w zakresie urlopów wypoczynkowych,
- 03.06.2019 r. – publikacja poradnika z zakresu uprawnień związanych z wykorzystywaniem urlopów wypoczynkowych na stronie internetowej Głosu Wielkopolskiego,
- 01.07.2019 r. – przygotowanie materiału do poradnika z zakresu legalnej pracy w wakacje opublikowanego na łamach Głosu Wielkopolskiego,
- 09.09.2019 r. – wywiad dla Gazety Wyborczej dotyczący legalności zatrudnienia w kontekście wyników kontroli PIP w zakładach meblarskich,
- 23.09.2019 r. – wywiad dla Gazety Wyborczej z zakresu uprawnień kontrolnych PIP oraz legalności zatrudnienia w kontekście kontroli w zakładach w Kępnie.

W 2019 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w ramach kampanii „Pracuję legalnie” podjęto **7 działań o charakterze medialnym**, w tym m.in. wywiady, audycje, czy publikacje prasowe.

W ramach działań podejmowanych w celu realizacji kampanii Inspektorzy pracy inicjowali również inne formy dotarcia do adresatów kampanii. W 2019 roku m.in. zorganizowano publikację infografik kampanii „Pracuję legalnie” na monitorach umiejscowionych w salach

obsługi klientów ZUS w Poznaniu (I i II Oddział), a także w Inspektoratach w Gnieźnie, Obornikach, Śremie, Środzie Wielkopolskiej, Wrześni, Słupcy, Koninie, Turku i Kole.

Przy okazji współpracy z ZUS w ramach Tygodnia Przedsiębiorczości w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu zorganizowano dyżur ekspercki przedstawiciela Zakładu, gdzie zainteresowane osoby mogły uzyskać poradę z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Uczestnikom szkoleń, spotkań, konferencji i innych inicjowanych spotkań, oraz odwiedzającym stoiska informacyjne PIP przekazywano wydawnictwa dotyczące legalności zatrudnienia. Z ewidencji elektronicznej rozchodu wydawnictw PIP wynika, że w okresie realizacji kampanii na terenie OIP Poznań w 2019 roku wydano łącznie **6260** pozycji wydawnictw.

Wszystkie wspólne inicjatywy podejmowane wraz z przedstawicielami partnerów kampanii, w tym urzędów i instytucji zaangażowanych w tematykę związaną z legalnością zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców w 2019 roku należy uznać jako owocne i bardzo przydatne. Niemniej jednak na szczególną uwagę w 2019 roku współpraca z przedstawicielami ZUS zarówno z Oddziałów w Poznaniu, jak i w terenowych Inspektoratach, czego owocem były m.in. liczne szkolenia, seminaria i warsztaty, stoiska i punkty informacyjne, jak i promocja kampanii na salach obsługi klientów ZUS, czy zorganizowanie dyżuru eksperckiego pracownika ZUS w siedzibie OIP Poznań.

W tym miejscu wspomnieć również należy o nowym Porozumieniu o współpracy ze Strażą Graniczną, mającym na celu m.in. zapobieganie i zwalczanie zjawiska nielegalnego zatrudniania cudzoziemców, naruszania praw cudzoziemców związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej, a także handlu ludźmi do pracy przymusowej. Przedmiotowe porozumienie zostało zawarte 12.09.2019 r. w siedzibie Nadodrzańskiego Oddziału Straży Granicznej w Krośnie Odrzańskim pomiędzy Okręgowymi Inspektorami Pracy w Poznaniu, Wrocławiu i Zielonej Górze, a Komendantem Nadodrzańskiego Oddziału Straży Granicznej w Krośnie Odrzańskim i obejmuje obszar województwa wielkopolskiego, dolnośląskiego i lubuskiego.



Fotografia 1. Dzień Otwarty dla Cudzoziemców w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu.

B. Programy prewencyjne.

W 2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu **realizowano 8 programów** prewencyjnych, są wśród nich programy prewencyjno-kontrolne, łączące działania prewencyjne z kontrolami, prewencyjno-edukacyjne, w których podstawową formą oddziaływania są szkolenia oraz prewencyjno-informacyjne, w których głównym zadaniem jest popularyzacja i dotarcie z informacją do możliwie jak najszerszego grona adresatów.

a. Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.

Celem podejmowanych działań w ramach programu przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych, także ograniczanie poziomu stresu w miejscu pracy, głównie poprzez dostarczanie i rozpowszechnianie wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych, inspirowanie do rozwijania umiejętności radzenia sobie ze stresem w pracy oraz merytoryczne wsparcie przedsiębiorstw zainteresowanych przeprowadzeniem oceny stresogenności cech pracy (poziomu stresu).

Program co roku spotka się z dużym zainteresowaniem wśród podmiotów objętych działaniami. Główne przesłanki, jakimi kierują się pracodawcy, biorący udział w programie,

to chęć poprawy warunków pracy związana z coraz większą świadomością zagrożeń, jakie ze sobą niosą stres i inne czynniki psychospołeczne w miejscu pracy.

Łącznie w roku 2019 r. przeprowadzono program w 9 zakładach pracy. Przeprowadzono w nich warsztaty szkoleniowe, częściowo z udziałem psychologa. Żaden z pracodawców nie zdecydował się na badanie ankietowe poziomu stresu w pracy. Decyzja o tym czy dany podmiot będzie uczestniczył w szkoleniu, w badaniu czy w obu tych działaniach, podejmowana była zawsze w uzgodnieniu z pracodawcą.

Coraz częściej pracodawcy, którzy uczestniczyli w programie są zainteresowani kontynuacją szkoleń, zwłaszcza z zakresu radzenia sobie ze stresem jak i przeciwdziałania zjawiskom mobbingu.

Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.	Liczba
1.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli oraz pracowników	10
2.	Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	9
3.	Liczba uczestników szkoleń	211
4.	Liczba stoisk, konferencji, seminariów i spotkań itd. zorganizowanych przez OIP (popularyzacja)	2
5.	Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego	3
6.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych podczas realizacji tematu z wyszczególnieniem tytułów i kanałów dystrybucji, zgodnie z zarządzeniem GIP 26/08	50

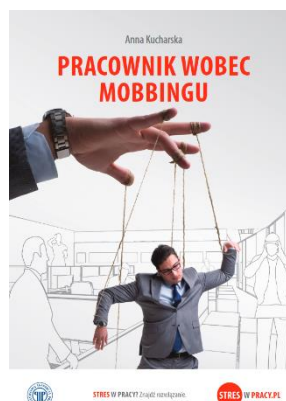
Tabela 6. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.

W ramach szkoleń przeprowadzano zajęcia na temat: „Przeciwdziałanie mobbingowi”. Szkolenia obejmowały zagadnienia z dwóch sfer, prawnej i psychologicznej. Omawiano m.in.: zachowania mobbingowe wg klasyfikacji Heinza Leymanna, obowiązki pracodawcy w zakresie polityki antymobbingowej oraz porady dla ofiar mobbingu. W ramach szkoleń przybliżano również stosowanie procedury antymobbingowej. Szczegółowa tematyka była każdorazowo uzgadniana z zainteresowanym podmiotem. Podczas szkoleń przekazywano również porady dotyczące umiejętności zarządzania czasem, sposobu komunikowania się i przekazywania informacji na linii pracownik-pracodawca. Łącznie przeszkolono ponad 200 osób.

Program był upowszechniany za pośrednictwem mediów lokalnych i regionalnych, w prasie i radiu oraz na stronach internetowych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wzięli kilkakrotnie udział

w imprezach masowych, podczas których udzielano porad i rozdawano materiały promocyjne związane ze stresem w pracy.

Podczas prowadzenia szkoleń w ramach programu, wykorzystywano broszurę „Pracownik wobec mobbingu”.



b. Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”.

Kontynuowane były działania edukacyjne z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy **wśród młodzieży szkolnej i akademickiej** w ramach kolejnej edycji programu „Kultura bezpieczeństwa”. Program realizowany jest we współpracy z nauczycielami, którzy dzięki szkoleniom prowadzonym przez inspektorów pracy i materiałom edukacyjnym opracowanym przez PIP i CIOP-PIB mogą przekazać uczniom i studentom najistotniejsze informacje związane z prawną ochroną pracy i bhp. Pracownicy PIP włączają się również bezpośrednio w część szkoleń prowadzonych dla młodzieży.

W roku szkolnym 2018/2019 do realizacji programu przystąpiło 89 nauczycieli z 24 wielkopolskich szkół. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wpłynęły informacje o realizacji programu w szkołach z wyszczególnieniem tematów lekcji prowadzonych przez nauczycieli oraz liczbą uczniów biorących udział w lekcjach. W ramach programu przeprowadzono 603 lekcje, w których uczestniczyło łącznie ponad 4000 uczniów. Okazją do podsumowania programu, wręczenia dyplomów uczestnictwa oraz złożenia podziękowań dla nauczycieli była zorganizowana w dniu 22.11.2019 r. uroczystość Podsumowania Programów Prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy. Nauczycielom zaangażowanym w lekcje z młodzieżą wręczono świadectwa udziału w programie edukacyjnym oraz drobne upominki w postaci materiałów edukacyjnych przydatnych w dalszej pracy. Przedstawicielom

poszczególnych szkół biorących udział w programie przekazano również podziękowania za współpracę i zaangażowanie.

W roku 2019, w ramach programu Kultura bezpieczeństwa, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wzięli udział w licznych imprezach masowych, podczas których uczestnicy uzyskali informacje na tematy dotyczące prawnej ochrony pracy. Były to głównie Targi Pracy oraz konferencje popularyzujące działania prewencyjne w zakresie m.in. Kultury Bezpieczeństwa. Spotkania miały na celu kształtowanie świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy oraz podniesienie poziomu wiedzy dotyczącej prawa pracy i informowaniu o rozwiązaniach prawnych zapewniającym młodym ludziom wchodzącym na rynek pracy ochronę i bezpieczne warunki pracy. Wydarzenia zgromadziły liczną rzeszę zarówno pracodawców, jak i instytucji funkcjonujących na lokalnym rynku pracy. Na przygotowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy stoiskach, inspektorzy pracy udzielali porad prawnych z zakresu prawa pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dużym zainteresowaniem cieszyły się wydawnictwa PIP o tematyce bhp i prawa pracy. Podczas targów wydano uczniom i nauczycielom materiały szkoleniowo-informacyjne m.in. broszury, informatory i ulotki.

L.p.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”	rok szkolny 2016/2017
1.	Liczba szkół , które realizowały program	24
2.	Liczba nauczycieli biorących udział w programie	89
3.	Liczba uczniów biorących udział w zajęciach:	
	a) przeprowadzonych przez nauczycieli	4021
	b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	989
4.	Liczba studentów biorących udział w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy:	152
5.	Liczba wydawnictw PIP wykorzystanych w ramach realizacji tematu	2026

Tabela 7. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Kultura bezpieczeństwa”.

W roku 2019, w ramach programu [Kultura bezpieczeństwa](#), pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wzięli udział w licznych imprezach masowych, podczas których uczestnicy uzyskali informacje na tematy dotyczące prawnej ochrony pracy. Były to głównie Targi Pracy oraz konferencje popularyzujące działania prewencyjne w zakresie m.in. Kultury Bezpieczeństwa. Spotkania miały na celu kształtowanie świadomości zagrożeń

występujących w środowisku pracy oraz podniesienie poziomu wiedzy dotyczącej prawa pracy i informowaniu o rozwiązaniach prawnych zapewniającym młodym ludziom wchodzącym na rynek pracy ochronę i bezpieczne warunki pracy. Wydarzenia zgromadziły liczną rzeszę zarówno pracodawców, jak i instytucji funkcjonujących na lokalnym rynku pracy. Na przygotowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy stoiskach, inspektorzy pracy udzielali porad prawnych z zakresu prawa pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dużym zainteresowaniem cieszyły się wydawnictwa PIP o tematyce bhp i prawa pracy. Podczas targów wydano uczniom i nauczycielom materiały szkoleniowo-informacyjne m.in. broszury, informatory i ulotki.

Przedsięwzięciem cyklicznym, które odbywa się każdego roku są „**Drzwi otwarte**”, impreza adresowana do uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, podczas której inspektorzy pracy OIP Poznań przybliżają tematykę związaną z szeroko pojętym bezpieczeństwem pracy oraz prawem pracy, każdego roku impreza odbywa się w innej szkole ponadgimnazjalnej. Oddział Państwowej Inspekcji Pracy w Lesznie we współpracy z Zespołem Szkół Technicznych im. 55 Pułku Piechoty w Lesznie, w dniu 27.11.2019r. zorganizował imprezę „**DRZWI OTWARTE - KULTURA BEZPIECZENSTWA – 2019**”. Zorganizowanie imprezy miało na celu podniesienie wśród młodzieży szkolnej poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy wśród uczniów szkół ponadpodstawowych.

Imprezę zorganizowano na terenie obiektów Zespołu Szkół Technicznych - Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. 55 Pułku Piechoty w Lesznie, ul. Narutowicza 74A. W ramach imprezy zorganizowano m.in. wykład inspektorów pracy nt. Pierwsza praca – prawa i obowiązki oraz stoiska tematyczne prowadzone przez inspektorów pracy, na których odbywały się prezentacje dotyczące:

- Bhp przy pracach spawalniczych,
- Czynniki szkodliwe środowiska pracy,
- Bezpieczeństwo pracy przy pracach budowlanych,
- BHP przy instalacjach elektrycznych i energetycznych, w tym dodatkowe stoisko we współpracy z ENEA sp. z o.o. wyposażone w pojazd specjalny.
- BHP przy ręcznych pracach transportowych,
- BHP – wymagania minimalne i zasadnicze do maszyn.

Ponadto w trakcie imprezy odbyły się pokazy udzielania pierwszej pomocy. W holu głównym szkoły urządzono stoisko, na którym dystrybuowano materiały dotyczące bezpieczeństwa pracy oraz podejmowania pierwszej pomocy, a także udzielano informacji

prawnych. W sali kinowej szkoły przez cały czas trwania imprezy odbywały się projekcje filmów dotyczących zagadnień bezpieczeństwa pracy i ergonomii. W ramach imprezy odbył się również konkurs „Bezpieczna pierwsza praca”. Uczestnictwo w konkursie polegało na zaproponowaniu hasła, które zdaniem uczestnika jest najbardziej właściwe dla promowania bezpieczeństwa przy podejmowaniu pierwszej pracy.

Impreza spotkała się z dużym zainteresowaniem nauczycieli i uczniów, o czym świadczy uczestnictwo grup młodzieży i ich opiekunów z siedmiu szkół ponadpodstawowych z terenu Leszna i powiatów wolsztyńskiego, rawickiego i gostyńskiego.

Współpraca z partnerami społecznymi układała się bardzo dobrze. Na szczególne podkreślenie zasługuje zaangażowanie dyrekcji i nauczycieli ze szkół, które przystąpiły do programu w tym roku szkolnym, a także Zespołu Szkół Technicznych im. 55 Pułku Piechoty w Lesznie, który był gospodarzem „Drzwi Otwartych”.

Bardzo dobrze rozwija się także współpraca z Ochotniczymi Hufcami Pracy, w szczególności z Młodzieżowymi Centrami Kariery, Zakładami Doskonalenia Zawodowego oraz Punktami Pośrednictwa Pracy, działającymi w strukturach OHP. W ramach tej współpracy inspektorzy pracy wzięli udział w wielu organizowanych przez OHP spotkaniach i wydarzeniach. Współpraca Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu i Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Ochotniczych Hufców Pracy opiera się na zawartym pomiędzy nimi porozumieniu, w którym określono zasady współpracy i wymiany informacji służących ochronie pracy młodzieży podejmującej pracę w ramach programów na rzecz zatrudnienia prowadzonych przez Ochotnicze Hufce Pracy.

W roku 2019 kontynuowano współpracę z Centrum Wspierania Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu, które jest jednostką organizacyjną powołaną przez Samorząd Województwa Wielkopolskiego. Zadaniem CWRKDiZ w Poznaniu jest kreowanie szkolnictwa zawodowego i dualnego jako szkolnictwa pozytywnego wyboru, który daje możliwość realizowania ścieżki kariery zawodowej w oparciu o rozwój kompetencji oczekiwanych przez pracodawców oraz łączenie potencjału gospodarczego i edukacyjnego na rzecz kształcenia zawodowego i dualnego na potrzeby lokalnych rynków pracy. Współpraca polega na wspólnych inicjatywach w zakresie edukacji młodzieży m.in. w zakresie kultury bezpieczeństwa.

- c. Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw (zatrudniających poniżej 50 pracowników): „Prewencja wypadkowa”.

Celem programu jest **podejmowanie działań na rzecz ograniczenia zagrożeń wypadkowych w zakładach** poprzez:

- wsparcie merytoryczne przedsiębiorców (szkolenia, materiały edukacyjne, ekspercka pomoc), którzy są zaangażowani w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych,
- przekazanie wiedzy dotyczącej prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, przekładającego się na właściwie opracowane wnioski profilaktyczne, których wdrożenie jest elementem skutecznego zapobiegania powtarzalności wypadków,
- zapoznanie pracodawców z celowością wspólnego zaangażowania stron stosunku pracy w ocenę ryzyka zawodowego, określanie sposobów jego ograniczania oraz monitorowanie skuteczności stosowanych środków zapobiegawczych, co pozwala stworzyć skuteczne narzędzie prewencji wypadkowej w przedsiębiorstwie.

Dodatkowym celem realizacji programu jest upowszechnianie problematyki wypadkowości podczas inicjatyw realizowanych wspólnie z partnerami społecznymi, organami nadzoru nad warunkami pracy, stowarzyszeniami branżowymi, organami samorządu terytorialnego i administracji publicznej, ekspertami, placówkami naukowo-badawczymi, itp.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 roku zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu prowadzili czynności związane z realizacją programu prewencyjnego „Prewencja wypadkowa”.

Do udziału w programie zaproszono przede wszystkim pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, głównie z sektora branży budowlanej, w których w okresie ostatnich trzech lat wystąpiło duże nasilenie wypadków przy pracy. Przy doborze zakładów do kontroli wykorzystano listę z zasobów ZUS udostępnioną Okręgowym Inspektoratom Pracy.

W ramach realizacji tematu zorganizowano szkolenia dla wytypowanych pracodawców, udzielano porad z zakresu prawa pracy w tym technicznego bezpieczeństwa pracy oraz legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, przekazywano pracodawcom materiały informacyjno-prewencyjne. Ponadto przeprowadzono kontrole sprawdzające (audyty) u wybranych pracodawców, którzy przystąpili do programu prewencyjnego i przesłali do OIP wypełnioną ankietą specjalistyczną. W uzasadnionych przypadkach skierowano do pracodawców środki prawne w postaci decyzji nakazowych oraz wniosków.

Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań podejmowanych w ramach programu „Prewencja wypadkowa”	Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP (czynność: przygotowanie)	97
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	16
3.	Liczba <u>pracodawców</u> , którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	171
4.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	299
5.	Liczba pracodawców, którzy przesyłali do OIP „Ankiety specjalistyczną”	3
6.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych podczas realizacji programu prewencyjnego.	1904

Tabela 8. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Prewencja wypadkowa”.

Po zorganizowanych w OIP w Poznaniu szkoleniach wszystkim pracodawcom uczestniczącym w przedmiotowych szkoleniach przekazano Ankiety specjalistyczną „Prewencja wypadkowa”. Spośród przekazanych pracodawcom 42 ankiet, zwrotnie do OIP w Poznaniu wysłano 3 wypełnione ankiety tj. **7%** spośród wszystkich wydanych ankiet.

W stosunku do roku poprzedniego znacznie spadła procentowo liczba pracodawców, którzy po przystąpieniu do programu prewencyjnego przestali wypełniać Ankiety specjalistyczną „Prewencja wypadkowa”. Ankiety specjalistyczną przesało zaledwie 3 pracodawców tj. **7,7%** ogółu przystępujących do programu. Jest to znacznie niższa liczba przesłanych ankiet w porównaniu z ubiegłym rokiem, w roku 2018 wypełnioną ankietę specjalistyczną przesało 17 pracodawców tj. **36,9%** pracodawców deklarujących udział w programie. Niemniej jednak należy zaznaczyć, że podobnie niski procent zwrotu wypełnionych Ankiet specjalistycznych odnotowano w roku 2016 (17%), kiedy to, do programu zaproszono podobnie jak w roku 2019, wyłącznie pracodawców reprezentujących szeroko rozumianą branżę budowlaną.

Kontrole przeprowadzono w 2 wybranych zakładach pracy, które dobrowolnie zgłosiły się do audytu sprawdzającego i w przewidzianym terminie przesały wypełnione ankiety specjalistyczne.

Kontrolą objęto przede wszystkim działania pracodawców związane z prowadzonymi postępowaniami powypadkowymi oraz oceną ryzyka zawodowego. W toku kontroli analizie poddano wybrane dokumentacje dotyczące ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (ze szczególnym uwzględnieniem wydarzeń o cechach

powtarzalnych) oraz dokumentacje oceny ryzyka zawodowego opracowane dla prac, przy wykonywaniu, których nastąpiło zdarzenie (wypadek).

Szczególną uwagę zwrócono na:

- spójność identyfikacji zagrożeń w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego w relacji z okolicznościami i przyczynami wypadków przy pracy odnoszącymi się do stanu rzeczy (stanu środowiska pracy), zawartymi w protokołach powypadkowych,
- spójność określania i wdrażania środków profilaktycznych wynikających z oceny ryzyka zawodowego ze środkami i wnioskami profilaktycznymi ustalonymi w wyniku zaistnienia wypadku, a dotyczących eliminowania lub ograniczania zagrożenia powodującego jego powstanie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli sprawdzających (audytów) stwierdzono, że pracodawcy dostosowali prowadzone przez siebie firmy do wymagań obowiązujących przepisów prawa pracy.

Kontrole sprawdzające (audyty) przeprowadzono u dwóch pracodawców, których oceniono pozytywnie. Niemniej jednak, pomimo pozytywnej oceny pracodawców inspektorzy pracy stwierdzili w trakcie prowadzenia czynności kontrolnych (audytów) pewne nieprawidłowości.

W trakcie szkoleń oraz podczas prowadzenia czynności kontrolnych (audytów) Inspektorzy Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przekazywali wszystkim uczestnikom programu specjalnie przygotowane komplety materiałów informacyjno-prewencyjnych wydawnictwa PIP. W skład wydawnictw przekazanych uczestnikom szkoleń wchodziły broszury, ulotki, oraz poradniki dotyczące prawnej i technicznej ochrony pracy. Wśród tytułów wymienić należy: W sumie wydano ponad 1900 egzemplarzy wydawnictw.

d. Zmniejszenie zagrożeń i eliminacja nieprawidłowości w mikrozakładach: program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”.

Mikroprzedsiębiorstwa stanowią najliczniejszą grupę zakładów pracy w Polsce. Zarazem najczęściej w tej grupie pracodawców wykazywane są w toku kontroli nieprawidłowości w zakresie przestrzegania praw pracowniczych. W mikrozakładach nie działają związki zawodowe, a sami pracownicy znacznie rzadziej upominają się o swoje prawa, z obawy o utratę pracy. Od kilku lat **proponujemy właścicielom mikroprzedsiębiorstw pomoc** w przezwyciężeniu tych problemów, zapraszając do udziału w programie „Zdobądź Dyplom PIP”. Pracodawca, który zadeklaruje swój udział, zostaje **kompleksowo przeszkolony w zakresie najważniejszych zagadnień prawa pracy i bhp,**

otrzymuje **materiały edukacyjne i listę kontrolną** problemów do sprawdzenia we własnym przedsiębiorstwie (także w wersji interaktywnej). Wyposażony w narzędzia przygotowane przez PIP identyfikuje występujące w zakładzie nieprawidłowości i zagrożenia zawodowe, ocenia ich skalę oraz określa czas i sposoby ich likwidacji lub zmniejszenia. W trakcie udziału w programie pracodawca może skorzystać z eksperckiej pomocy inspektora pracy. Program kończy się przyznaniem Dyplomu PIP, co poprzedzone jest kontrolą sprawdzającą spełnienie założeń programu.

W ramach popularyzacji programu prewencyjnego inspektorzy OIP Poznań podczas spotkań przedstawiali założenia programu wszystkim zainteresowanym. Informacje o warunkach, jakie należy spełnić, aby uzyskać DYPLOM PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY, były udzielane wszędzie tam, gdzie pojawiali się inspektorzy pracy i organizowane były stoiska i punkty informacyjne.

Liczba pracodawców, którzy zostali w 2019 r. przeszkoleni w ramach realizacji programu w OIP Poznań wyniosła 48.

L.p.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”		LICZBA
2.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie		55
3.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli		5
4.	Liczba pracodawców, którzy	a) przystąpili do programu prewencyjnego <i>Zdobądź Dyplom PIP</i> (wypełnili <i>Kartę zgłoszenia</i> udziału w programie)	48
		b) ukończyli program, pozytywnie zaliczając kontrolę sprawdzającą, którym Okręgowy Inspektor Pracy przyznał Dyplom PIP	41
5.	Liczba kontroli sprawdzających, które zakończyły się negatywnie (nie przyznano <i>Dyplomu PIP</i>)		2
6.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystana w ramach realizacji tematu		111

Tabela 9. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Zdobądź Dyplom PIP”.

Wśród pracodawców, którzy przystąpili do programu znaleźli się przedstawiciele różnych branż, wśród których można wymienić: obróbkę metali, usługi w zakresie naprawy samochodów, stolarstwo, gastronomię, handel detaliczny i hurtowy, produkcję, oraz inne.

Głównym i zarazem najbardziej obiektywnym wskaźnikiem efektywności podejmowanych działań jest liczba pozytywnych audytów i „Dyplomów PIP” w stosunku do liczby podmiotów, które zgłosiły się i uczestniczyły w programie. Pozytywnie przeszło

kontrole audytowe 41 pracodawców i otrzymało „Dyplom PIP”. Tak duża ilość pracodawców jest wynikiem ogromnego zaangażowania wszystkich osób promujących program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”, inspektorów pracy będących ekspertami służącymi pomocą pracodawcom uczestniczącym w programie, a także samych pracodawców podchodzących do swoich obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy coraz bardziej świadomie i z coraz większym zaangażowaniem. Pracodawcy ci bardzo chętnie uczestniczyli w szkoleniach tematycznych oraz korzystali z pomocy inspektorów pracy, współpracowali w zakresie realizacji założeń programu.

Odnotowano rosnące zainteresowanie materiałami dydaktycznymi w postaci list kontrolnych, które w ocenie pracodawców były niezbędne do przeprowadzenia prawidłowej samokontroli warunków pracy oraz ewentualnych działań dostosowawczych. Ponadto dobrym odbiorem cieszyły się nowe publikacje „Bezpieczna praca w restauracjach i innych placówkach gastronomicznych”, „Bezpieczna praca w zakładach fryzjerskich i kosmetycznych”, „Bezpieczna praca w zakładach konserwacji i naprawy pojazdów samochodowych”. Pozostałe wydawnictwa jakie zostały udostępniane to: „ABC BHP. Poradnik dla pracodawcy”, „Prawo pracy informator”.

Z perspektywy lat prowadzonego programu można zauważyć, że poziom wiedzy mikro pracodawców sukcesywnie się poprawia, mają oni większą świadomość odpowiedzialności oraz znajomość przepisów prawa pracy i bhp. Ich większą świadomość wymuszają sami pracownicy, których poziom wiedzy i wymagania nieustannie rosną.

Uroczyste podsumowanie działalności prewencyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu odbyło się 22.11.2019 r. w Kolegium Runego na terenie Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu. W uroczystości uczestniczył między innymi Dariusz Mińkowski, zastępca Głównego Inspektora Pracy, który odczytał list skierowany do uczestników gali przez Wiesława Łyszczka, Głównego Inspektora Pracy. Jednym z punktów gali było wręczenie dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy. Dyplomy Państwowej Inspekcji Pracy w ramach programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” wręczyła Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu w towarzystwie Hanny Piernik, zastępcy dyrektora I Oddziału ZUS w Poznaniu, która wręczyła ufundowane przez ZUS apteczki.

e. Program prewencyjny dla zakładów usług leśnych.

Celem działań prewencyjnych podjętych przez PIP skierowanych do pracodawców zakładów usług leśnych - właścicieli zakładów usług leśnych, wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej na rzecz Lasów Państwowych, w szczególności prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna jest m.in.:

- popularyzacja wiedzy nt. bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców i pracowników upowszechnianie „dobrych praktyk” w procesach technologicznych związanych z pozyskaniem i zrywką drewna,
- kształtowanie nawyków bezpiecznej pracy,
- wdrażanie procedur zapewniających bezpieczne warunki pracy,
- zapobieganie i eliminowanie zagrożeń w środowisku pracy oraz ograniczenie zagrożeń wypadkowych,
- ocena działań podejmowanych przez podmioty objęte programem prewencyjnym PIP dotyczącym dostosowania przedsiębiorstw do obowiązujących przepisów prawa pracy w oparciu o samokontrolę oraz ocena realizacji celów i założeń tego programu.

Przy realizacji celów ww. programu prewencyjnego podejmowana była również współpraca z innymi partnerami zaangażowanymi w poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w leśnictwie, w tym m.in. z: Regionalną Dyрекcją Lasów Państwowych w Pile i w Poznaniu.

L.p.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu edukacyjnego - ZAKŁADY USŁUG LEŚNYCH”	LICZBA
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	40
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	4
3.	Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	7
7.	Liczba podmiotów objętych działaniami informacyjno-promocyjnymi	114

Tabela 10. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu edukacyjnego-ZAKŁADY USŁUG LEŚNYCH.

W 2019 r. w ramach spotkań organizowanych przez RDLP Poznań i RDLP Piła dla pracowników służb bhp, w których uczestniczyli inspektorzy pracy oraz przedstawiciele prywatnych przedsiębiorców leśnych skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym do 40 pracodawców, z czego tylko 4 pracodawców przekazało do PIP wypełnione i podpisane karty zgłoszenia. W szkoleniu zorganizowanym przez inspektora pracy w Pile uczestniczyło 7 pracodawców, w tym 4 pracodawców, którzy przystąpili do programu. Do audytu przystąpiło również dwóch pracodawców, którzy brali udział w szkoleniu w 2018 r. Ostatecznie w ramach tematu 403L przeprowadzono 6 kontroli audytowych, wszystkie kontrole były zakończone wnioskowaniem inspektorów pracy o przyznanie pracodawcom „Dyplomów PIP”, które zostały wręczone uroczyście w dniu 22.11.2019r.

W 2019 r. zmalało zainteresowanie programem prewencyjnym z uwagi na trudną sytuację na rynku pracy i ustawiczne poszukiwanie pracowników. Zaobserwowano w prywatnych zakładach usług leśnych większą rotację pracowników z uwagi na bardzo niskie wynagrodzenia i trudne warunki pracy.

Szkolenie dla zakładów usług leśnych zainteresowanych programem prewencyjnym "Zdobądź Dyplom PIP" zostało zorganizowane w RDLP Piła. W trakcie szkolenia, którego program był związany z realizacją programu prewencyjnego omówiono zmiany przepisów Kodeksu pracy, wymagania bhp przy pracach z zakresu pozyskania i zrywki drewna. Zwracano uwagę na najczęściej występujące błędy w dokumentacji pracowniczej. Ponadto inspektorzy pracy zajmujący się tematyką leśną zorganizowali i przeprowadzili kilka spotkań i narad szkoleniowych dla przedsiębiorców, pracodawców i pracowników wykonujących usługi w zakresie gospodarki leśnej. Działania prewencyjne i informacyjne były realizowane w okresie od 01.02.2019 do 30.11.2019 i obejmowały zakłady usług leśnych świadczące usługi na rzecz Lasów Państwowych, będących w zarządzie nadleśnictw na terenie RDLP Piła i RDLP Poznań.

W ramach realizacji programu prewencyjnego przy współpracy z Lasami Państwowymi inspektorzy uczestniczyli także w innych wydarzeniach w trakcie których była popularyzowana tematyka bezpieczeństwa pracy w przy pracach związanych z pozyskiwaniem drewna.

- Na terenie Leśnego Zakładu Doświadczalnego Siemianice w Ustroniu w dniu 18.10.2019r. podczas seminarium na temat bhp przy pozyskaniu drewna z udziałem pracowników LP omówiono zagadnienia dot. wypadków przy pracy w związku zaistniałymi zdarzeniami, które miały miejsce na terenie LZD Siemianice. Przedstawiciel RDLP Poznań przedstawił wypadki przy pracy przy pozyskaniu drewna, jakie wydarzyły się w 2019r. Ponadto omówiono zagrożenia związane z chorobami przenoszonymi przez kleszcze, wykład poparty został filmem o występujących zagrożeniach. Przedstawiciel PIP omówił w ramach swojego wykładu istotne zagrożenia występujące przy pozyskaniu drewna. Ponadto omówiono wyniki kontroli prowadzonych w ramach tematu 259 na terenie wielkopolski ze szczególnym zwróceniem uwagi na powtarzające się naruszenia obowiązujących przepisów w zakresie bhp przy pozyskaniu drewna. Zapoznano obecnych z programem prewencyjnym Zdobądź Dyplom PIP dla ZUL organizowanym przez PIP. Omówiono zakres świadczenia pracy w ramach umów cywilno-prawnych. Uczestnikom obecnym na spotkaniu seminaryjnym wręczono materiały prewencyjne,

„Bezpieczne pozyskanie drewna” - dobre praktyki oraz poradnik, broszury o wypadkach przy pracy.

- V Regionalny Konkurs Drwali, który odbył się w ramach festynu rodzinnego z okazji 95-lecia Lasów Państwowych i Święta Lasu 15.06.2019r. w Pile w Parku na Wyspie. Organizatorem były Lasy Państwowe i PIP, Do konkursu przystąpiło 21 drwali/pilarzy zatrudnionych w zakładach usług leśnych świadczących usługi na rzecz lokalnych nadleśnictw z terenu RDLP Piła. Organizowane po raz piąty na terenie RDLP Piła Zawody drwali miały na celu propagowanie zasad bezpieczeństwa przy pozyskiwaniu drewna, wdrażanie dobrych praktyk w leśnictwie, zapobieganie wypadkom przy pracy oraz pokazanie społeczeństwu bardzo niebezpiecznej i trudnej pracy jaką wykonują w lesie drwale przy użyciu pilarek spalinowych oraz zaprezentowanie sprawności i kunsztu drwali- operatorów pilarek spalinowych. Zawody były rozgrywane według regulaminu IALC (International Association Logging Championships) w 5 konkurencjach (ścinka drzew, wymiana piły łańcuchowej, przerzynka kombinowana, przerzynka na dokładność, okrzesywanie). Nad bezpieczeństwem zawodników w poszczególnych konkurencjach czuwało 14 sędziów oraz przedstawiciel PIP.





Informacje o prowadzonym programie prewencyjnym oraz relacje z działań prowadzonych w ramach tematu były zamieszczane w internecie na stronie OIP Poznań. Relacja z konkursu drwali została również opublikowana w Inspektorze Pracy.

f. [Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.](#)

Harmonogramem przedsięwzięć Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, w ramach kampanii „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” ukierunkowana została przede wszystkim na: działalność szkoleniową w zakresie bhp rolników, uczniów kierunków rolniczych szkół ponadgimnazjalnych oraz dzieci wiejskich, organizację konkursów o tematyce bhp w rolnictwie, w tym ogólnokrajowego konkursu pn. „Bezpieczne gospodarstwo rolne”, przeprowadzenie wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych oraz prac polowych i transportu rolniczego w okresie wiosennym, żniw i jesiennym, popularyzację zagadnień ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym na targach oraz w oparciu o środki masowego przekazu.

Działalność szkoleniowa, objęła wszystkie grupy odbiorców środowiska wiejskiego, tj. rolników indywidualnych, w tym rolników przyjmujących uczniów na praktyki zawodowe, uczniów kierunków rolniczych szkół ponadgimnazjalnych oraz dzieci wiejskie. **Przeprowadzono 68 szkoleń dla 2032 osób.** Tematyka szkoleń dotyczyła: zagrożeń wypadkowych występujących przy pracy rolniczej, bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń rolniczych, w tym urządzeń poddózorowych, bhp przy obsłudze zwierząt, bhp przy pracach transportowych, zasad bhp przy pracach na wysokości, bezpiecznej pracy przy zabiegach ochrony roślin, bezpieczeństwa pożarowego w gospodarstwie rolnym, prac i czynności niebezpiecznych, jakie nie powinny być powierzane dzieciom do lat 16 w gospodarstwach rolnych. Ponadto podczas części szkoleń omawiano także zagadnienia dotyczące obciążeń układu mięśniowo-szkieletowego.

W 2019 r. przeprowadzono 29 szkoleń dla 664 uczniów szkół rolniczych. Szkolenia dla uczniów szkół rolniczych to kolejna grupa szkoleń działań podejmowanych od szeregu lat. Objęci zostali nimi uczniowie głównie z klas drugich ze wszystkich szkół rolniczych z terenu działania oddziału w Ostrowie Wielkopolskim oraz kilku szkół z pozostałej części województwa wielkopolskiego. Wśród szeroko omawianej tematyki szkoleń na terenie działania oddziału ostrowskiego, były m. in. uregulowania prawne dotyczące praktycznej nauki zawodu w indywidualnych gospodarstwach rolnych, w tym prace wzbronione młodocianym, jak też czynniki szkodliwe w rolniczym środowisku pracy (hałas, wibracje, mikroklimat, pyły, zoonozy, azbest) z uwzględnieniem możliwości ograniczenia ich negatywnego oddziaływania na organizm. Jest to istotne z uwagi na fakt, iż w szkołach rolniczych nie są realizowane zajęcia w ramach przedmiotu „Bezpieczeństwo, higiena i prawo pracy”.

W 2019 r. przeprowadzono 8 konkursów z zakresu bhp w rolnictwie z udziałem 111 rolników (w tym 90 zaliczanych do harmonogramu centralnego). Były to konkursy wiedzy po zakończonych szkoleniach dla rolników przeprowadzane wspólnie z KRUS.

Także prowadzono działania w ramach XVII edycji ogólnopolskiego konkursu pn. „Bezpieczne gospodarstwo rolne” (temat 404F), w tym przeprowadzono 5 konkursów regionalnych pn. „Bezpieczne gospodarstwo rolne”, w którym uczestniczyło 46 rolników. Inspektorzy pracy uczestniczyli w ocenie gospodarstw zgłoszonych do konkursu (Poznań – 12 wizytacji, Leszno – 9 wizytacji, Konin – 8 wizytacji, Piła – 5 wizytacji i Ostrów Wlkp. – 12 wizytacji). Po zakończeniu wizytacji gospodarstw w konkursach regionalnych, odbyły się posiedzenia komisji konkursowych, które dokonały oceny w oparciu o kryteria określone w regulaminie konkursu i wyłoniły laureatów tego etapu we wszystkich 5 konkursach. Gospodarstwa laureatów pierwszych miejsc w konkursach regionalnych były wizytowane także w rozgrywce na etapie wojewódzkim (przeprowadzono 5 wizytacji). Laureaci poszczególnych konkursów na etapie regionalnym oraz konkursu na etapie wojewódzkim otrzymali nagrody ufundowane przez organizatorów, w tym Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, a okazją do tego były m.in. targi rolnicze organizowane w maju (w Gołaszynie) w czerwcu 2019 r. (w Marszewie i Kościelcu). Natomiast uroczyste wręczenie nagród laureatom etapu wojewódzkiego miało miejsce w dn. 29 lipca 2019 r. w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Poznaniu.

W 2019 r. zorganizowano także **30** konkursów dla **6527** uczniów. W II kwartale br. odbyło się szereg imprez, podczas których podsumowano i uroczyście wręczano dyplomy i nagrody laureatom i wyróżnionym w poszczególnych konkursach regionalnych oraz gala finału wojewódzkiego. Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu był fundatorem nagród dla laureatów trzecich miejsc we wszystkich konkursach regionalnych w obu kategoriach

wiekowych oraz nagród dla laureatów etapu wojewódzkiego. Uroczyste podsumowanie finału wojewódzkiego Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi to: maszyna pracuje a dziecko obserwuje” odbyło się w sali im. W. Celichowskiego Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu w dniu 29 maja 2019 r. Wśród osób wręczających nagrody byli między innymi Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, Aneta Niestrawska, wicewojewoda wielkopolski, Bogdan Fleming, dyrektor Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa oraz Ewa Bergmann, członek Rady Rolników KRUS.

W 2019 r. zorganizowano 7 stoisk PIP, na których udzielano porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy i przekazywano zainteresowanym materiały wydawnictwa PIP, w tym z zakresu bhp w rolnictwie. Łącznie stoiska PIP odwiedziło ok. 2250 osób, udzielono około 300 porad i wydano ponad 2800 egzemplarzy broszur i ulotek wydawnictwa PIP o tematyce bhp w rolnictwie.

Prowadzone **wizytacje prac polowych i wizytacje gospodarstw** były okazją do omawiania stwierdzanych nieprawidłowości przez wizytujących, a także wszędzie tam, gdzie było to możliwe do reagowania na występujące zagrożenia. W czasie prowadzonych wizytacji, rolnikom zwracano uwagę na to, co i w jak sposób można i należy zrobić, by uniknąć niebezpieczeństw i pracować bezpiecznie. Rolnicy otrzymywali nie tylko wskazówki, zalecenia czy rady, ale także broszury i ulotki wydawnictwa PIP. Część wizytacji prowadzono wspólnie z przedstawicielami KRUS, Policji, Państwowej Straży Pożarnej, czy też z kierownikami szkolenia praktycznego ze szkół rolniczych. Poczynione obserwacje pokazują, iż wielu rolników w dalszym ciągu nie posiada dostatecznej wiedzy na temat zagrożeń związanych z szeregiem prac wykonywanych w swoim gospodarstwie, czy też bezpiecznych metod pracy. Stąd potrzeba ciągłej edukacji i kształtowania kultury technicznej na co dzień. W czasie prowadzonych wizytacji, rolnikom zwracano uwagę na to, co i w jak sposób można i należy zrobić, by uniknąć niebezpieczeństw i pracować bezpiecznie.

W 20189 r., czternasty rok z rzędu, kontynuowano cykl audycji poświęconych bezpieczeństwu i higienie pracy w rolnictwie indywidualnym, w tym bezpieczeństwu dzieci na wsi, na antenie Radia Rodzina Diecezji Kaliskiej. W audycjach tych bierze udział przedstawiciel OIP Poznań i PT KRUS Ostrów Wlkp. W omawianym okresie miało miejsce 11 audycji, które trwały po ok. 30 minut i nadawane były w godzinach popołudniowych.

Także na łamach prasy lokalnej i regionalnej oraz stacji radiowych ukazywały się informacje na temat konkursów z zakresu bhp w rolnictwie dla rolników i dzieci: wywiad dla Telewizji TRWAM (09.07.2019 r.) na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie oraz zatrudniania cudzoziemców przy pracach polowych, wywiad dla Telewizji PROART (09.07.2019 r.) na temat bezpieczeństwa w czasie prac żniwnych oraz bezpieczeństwa

dzieci na wsi, wywiad dla Panoramy Leszczyńskiej (02.08.2019 r.) na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

W 2019 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu wraz z dyrektorem Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Poznaniu skierował po raz kolejny apel do rolników zawierający podstawowe zasady bezpieczeństwa podczas zbioru, transportu i składowania płodów rolnych w czasie tegorocznych żniw oraz bezpieczeństwa dzieci na wsi. Apel został umieszczony na stronie internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy i przekazano go do wszystkich starostw powiatowych oraz wójtów i burmistrzów na terenie województwa wielkopolskiego (apel żniwny przekazano do 243 jednostek samorządowych) w celu popularyzacji w środowisku wiejskim wśród rolników i członków ich rodzin.

Współpraca z wieloma partnerami i instytucjami działającymi na rzecz rolnictwa ma charakter stały. Płaszczyzną tej współpracy są m. in. komisje do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie. Komisje te skupiają w swoich szeregach przedstawicieli wielu instytucji i organizacji, o których jest mowa w „Porozumieniu w sprawie współpracy na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie z 2001 roku”. Założeniem komisji wojewódzkiej, w składzie której są przedstawiciele KRUS, WODR, inspekcji ochrony roślin i nasiennictwa, Wielkopolskiej Izby Rolniczej, marszałek województwa wielkopolskiego, stowarzyszenia sołtysów, czy konwentu starostów, jest inicjowanie i koordynowanie działań w sferze ochrony pracy w rolnictwie w Wielkopolsce.

Współpraca z Państwową Strażą Pożarną to działania związane z prowadzeniem wspólnych wizytacji gospodarstw, prac polowych i transportu rolniczego. Przedstawiciel jednej z komend powiatowych PSP brał udział w audycjach na antenie radia RODZINA Diecezji Kaliskiej, poświęconych tematyce bezpieczeństwa pożarowego gospodarstw. Ponadto wspólnie z Państwową Strażą Pożarną w 2019 r. organizowane były:

- czwarty regionalny turniej młodego mechanizatora, w czasie którego funkcjonariusze PSP uczestniczyli w pracach komisji konkursowej, przygotowując zadania z pierwszej pomocy przedmedycznej i ochrony przeciwpożarowej w gospodarstwie,
- pokazy i ćwiczenia z pierwszej pomocy w ramach szkoleń z bhp w gospodarstwie rolnym dla rolników,
- zajęcia z bezpieczeństwa pożarowego w gospodarstwie na szkoleniach dla uczniów kierunków rolniczych i rolników przyjmujących uczniów na praktyki w jednej ze szkół rolniczych (Zespół Szkół Przyrodniczo-politechnicznych CKU w Marszewie) oraz na wspólnych z KRUS szkoleniach dla rolników w Centrum Rehabilitacji Rolników w Jedlcu.

Współpraca z Policją w 2019 r. to m. in. udział naszych przedstawicieli w debatach społecznych organizowanych przez komendy powiatowe Policji dla mieszkańców środowisk wiejskich, w tym rolników, rodziców dzieci wiejskich, podczas których omawiano zagadnienia związane z bezpieczeństwem prac w gospodarstwie rolnym, bezpieczeństwem przy eksploatacji maszyn i urządzeń rolniczych oraz bezpieczeństwem dzieci na wsi. Przedstawiciel OIP brał udział w debacie zorganizowanej przez KP Policji w Jarocinie (w gminie Jaraczewo). Była to dobra okazja do popularyzacji ww. tematyki i przekazywania materiałów wydawnictwa PIP.

Materiały i wydawnictwa wspierające nasze dotychczasowe działania w ramach kampanii „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” cieszyły się dużym zainteresowaniem odbiorców ze wszystkich grup. W ramach prowadzonych w 2019 roku działań prewencyjnych w rolnictwie indywidualnym na terenie Wielkopolski wydano ponad 8000 egz. różnych tytułów z zakresu bhp w rolnictwie wydanych przez GIP.

g. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie. „Budowa. STOP wypadkom”.

Program prewencyjny **dla zakładów branży budowlanej** zawierał część **szkoleniowo-informacyjną**, skierowaną do szerokiego grona pracodawców i pracowników budowlanych oraz część drugą – ściśle **prewencyjną** – przygotowaną dla tych firm budowlanych, w których w ostatnich latach odnotowano wypadki śmiertelne, ciężkie lub zbiorowe, albo też wystąpiła powtarzalność wypadków o podobnych przyczynach. Udział w programie umożliwił pracodawcom **dostosowanie warunków pracy w miejscu prowadzenia prac budowlanych do poziomu zapewniającego bezpieczne i higieniczne warunki pracy**. Szkolenie rozpoczynające udział w programie prewencyjnym oraz otrzymane materiały edukacyjne pozwalały pracodawcy przeprowadzić samokontrolę przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy. Uczestnicy programu mogli korzystać z eksperckiej pomocy inspektorów pracy. W realizacji celów programu prewencyjnego **inspektorów pracy wspomagać mogła służba bhp** dużych firm budowlanych reprezentująca sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu organizowano liczne szkolenia (44) dla pracodawców i przedsiębiorców budowlanych, współpracując z partnerami społecznymi i organami nadzoru budowlanego, popularyzując wiedzę o bezpieczeństwie na budowie w ramach organizowanych targów i imprez plenerowych, spotkań i seminariów w szkołach i uczelniach kształcących przyszłą kadrę budowlaną. Inspektorzy pracy w ramach prowadzonych działań prewencyjnych czynnie wspierali i oddziaływali na przedsiębiorców,

liczne szkolenia pomagały poszerzać posiadaną wiedzę oraz zdobywać nowe doświadczenia w celu dążenia do osiągnięcia stanu bezpieczeństwa pracy na poziomie zgodnym z obowiązującymi przepisami.

Wydawnictwa prewencyjne wykorzystywane do realizacji programu cieszyły się dużym zainteresowaniem, a uczestnicy chętnie korzystali z zawartych w nich informacji. Podczas szkoleń oraz innych czynności prewencyjnych związanych z realizacją tematu wydawano liczne publikacje m. in. „Bezpiecznie i zgodnie z prawem – lista kontrolna z komentarzem”, „Roboty drogowo – torowe”, „Budownictwo – drabiny”, „Budownictwo. Bezpieczne rusztowania”, „Budownictwo. Prace rozbiórkowe”, „Transport ręczny na budowie”, „Instalacje elektryczne na budowie”, „Karty bezpiecznego wykonywania pracy dla branży budowlanej. Materiał pomocniczy do instruktażu stanowiskowego”.

Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań realizowanych w ramach programu . „Budowa. STOP wypadkom”	Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie na szkolenia	28
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	44
3.	Liczba <u>pracodawców</u> , którzy uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez OIP w Poznaniu	171
4.	Liczba innych podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	540
5.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji programu	2177
6.	Liczba informacji związanych z tematyką programu „ Budowa. Stop wypadkom ” opublikowanych w mediach (znana)	4

Tabela 11. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników „Budowa. STOP wypadkom”.

W roku 2019 w zakresie realizacji programu informacyjno-edukacyjnego w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom” przeprowadzono **44 szkolenia**. Skierowane one były do mikroprzedsiębiorstw oraz małych firm wykonujących prace budowlane samodzielnie lub jako podwykonawcy na dużych budowach. W szkoleniach łącznie udział wzięło 171 pracodawców, 4 przedsiębiorców niebędących pracodawcami oraz 356 pracowników (głównie brygadziści, kierownicy robót, inżynierowie, majstrowie), 20 przedstawicieli służby bhp, 10 społecznych inspektorów pracy oraz 3 studentów.

Poza szkoleniami inspektorzy prowadzili działania o charakterze popularyzatorskim. Najczęstszą formą popularyzacji było realizowanie kampanii informacyjno-promocyjnej poprzez uczestnictwo w konferencjach, seminariach, obsługa punktów informacyjnych PIP na targach, dystrybucja i prezentacja wydawnictw PIP, promocja zagadnień ochrony pracy

w tym bezpieczeństwa pracy w środkach masowego przekazu (wywiady, nagrania radiowe i TV).

Głównym i najbardziej obiektywnym wskaźnikiem efektywności podejmowanych działań jest: widoczna poprawa stanu bhp na wielkopolskich budowach, wzrost świadomości zagrożeń wśród pracowników, rosnąca liczba pracodawców zainteresowanych udziałem w programie.

Prewencja w budownictwie uzyskała formę systemową i stała się konsekwentnie realizowanym procesem, co ma odzwierciedlenie w trwałej poprawie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na każdym etapie procesu budowlanego. Dobre praktyki na terenach dużych inwestycji stały się normą, a uczestnicy procesów budowlanych starają się wdrożyć nowe, mniej wypadkogenne rozwiązania.

Spotkania, szkolenia, pokazy bezpiecznych metod pracy, środków ochrony zbiorowej oraz indywidualnej były głównymi wydarzeniami podczas obchodzonego w Wielkopolsce w dniach od 13 do 17 maja 2019 r. Tygodnia Bezpieczeństwa, hasłem przewodnim edycji roku 2018 było: „Bezpieczeństwo się opłaca. Wszystkim”. Wspólne przedsięwzięcie Państwowej Inspekcji Pracy i firm będących **sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie** było realizowane w ramach działań informacyjno-edukacyjnych „Budowa. Stop Wypadkom”. 9 inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadziło 7 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 154 osób w tym pracodawców, osób kierujących pracownikami, pracowników służby bhp oraz pracowników zatrudnionych na budowach. Tematyka szkoleń obejmowała zagadnienia związane z przygotowaniem pracownika do pracy na budowie, planowaniem robót z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa, a także zagrożeń wypadkowych i kosztów związanych z wypadkami przy pracy. Omawiano również zagadnienia dotyczące praw i obowiązków pracowników, pracodawców oraz osób kierujących pracownikami w kontekście zapewnienia bezpieczeństwa pracy, zatrudnianie obcokrajowców spoza Unii Europejskiej a zagrożenia na stanowiskach pracy. Wszyscy uczestniczący w szkoleniach otrzymali materiały informacyjne dotyczące zagrożeń na budowach wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Porady prawne i techniczne udzielane przez inspektorów pracy, multimedialne prezentacje poświęcone bezpieczeństwu pracy na budowach, bogate materiały promocyjne

oraz bezpośrednie rozmowy z pracownikami i pracodawcami na stoisku były najważniejszymi akcentami udziału Państwowej Inspekcji Pracy w Międzynarodowych Targach Budownictwa BUDMA 2019, które odbywały się w Poznaniu w dniach od 12.02.2019 r. do 15.02.2019 r.

Państwowa Inspekcja Pracy przy współpracy z **Międzynarodowymi Targami Poznańskimi** oraz **Porozumieniem ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie** zorganizowała konferencję „Ograniczenie zagrożeń przy wykonywaniu prac na wysokości”.

Podsumowaniem konferencji był **panel dyskusyjny** dotyczący zmiany przepisów rozporządzenia z dnia 22.10.2018 r. dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych. W konferencji uczestniczyli min. pracodawcy, przedsiębiorcy z branży budowlanej, pracownicy służby BHP, przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy a także profesorowie i studenci Wydziału Budownictwa i Środowiska Politechniki Poznańskiej. Część merytoryczną konferencji poprzedziła uroczystość wręczenia nagród i wyróżnień w organizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy konkursie „Buduj Bezpiecznie”.

h. Działania edukacyjno-informacyjne: czas pracy kierowców a wypadki drogowe.

Celem działań było zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym pracownika, poprzez: szkolenia pracodawców, przedsiębiorców, osób samozatrudniających się w sektorze transportowym w zakresie wymagań określonych dla kierowców oraz przyczyn wypadków przy pracy, będących skutkiem naruszenia przepisów o czasie pracy ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn związanych z błędami organizacyjnymi i ludzkimi, współpraca z partnerami społecznymi, organami nadzoru, instytucjami i organizacjami upowszechniającymi problematykę bezpieczeństwa na drogach.

W ramach działań edukacyjno-informacyjnych inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili szkolenia pracodawców sektora transportowego, udzielali porad prawnych oraz udostępniali materiały promocyjne. Udostępniono następujące materiały promocyjne: Czas pracy kierowców, Poradnik dla pracodawcy. Czynniki psychospołeczne. Informator dla kierowców.

Lp.	Dane liczbowe do SPRAWOZDANIA	Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie na szkolenie (czynność: przygotowanie)	35
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	4
3.	Liczba <u>pracodawców/przedsiębiorców</u> którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP (HC)	113
4.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	65
5.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych podczas realizacji tematu z wyszczególnieniem tytułów i kanałów dystrybucji, zgodnie z zarządzeniem GIP 26/08	300
6.	Liczba informacji w mediach	1

Tabela 12. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu.

W dniu 23 listopada 2019 r. – inspektorzy pracy wzięli udział w naradzie Ogólnopolskiego Związku Pracodawców Transportu Drogowego w Dolsku. Podczas narady inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenie oraz udzielili porad z zakresu czasu pracy kierowców i innych zagadnień prawa pracy.

Inspektorzy pracy brali udział w posiedzeniach Rady Konsultacyjno-Doradczej przy Wielkopolskim Wojewódzkim Inspektorze Transportu Drogowego. Pierwsze posiedzenie Rady odbyło się w dniu 20.08.2019 r., a kolejne posiedzenie Rady odbyło się w dniu 18.12.2019 r. W posiedzeniach Rady brali udział oprócz inspektorów transportu drogowego i inspektorów pracy również pracownicy służby celnej, policji oraz przedstawiciele zrzeszeń firm transportowych, w szczególności środowiska taksówkarzy. Podczas posiedzeń omawiane były m.in. procedury działania organów kontrolnych, zmiany w przepisach transportu drogowego odnośnie możliwości wykorzystywania w przyszłości aplikacji mobilnych do przewozów pasażerskich. W tym zakresie wysłuchano uwag taksówkarzy sygnalizujących problemy m.in. związane z brakiem obowiązku oznakowania pojazdów, którymi wykonywane będą przewozy pasażerskie zlecane przy użyciu aplikacji mobilnych oraz możliwości stosowania przez takich przewoźników innych stawek za przejechany kilometr, niż wynikające z uwał rady miasta. Uwagi zostały odnotowane i przekazane do Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego, celem wykorzystania podczas prac legislacyjnych.

Prowadzenie przez Państwową Inspekcję Pracy programu profilaktycznego: „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” ponownie spotkało się z dużym zainteresowaniem firm transportowych. Prowadzone w ramach tematu szkolenia oraz udział inspektorów pracy

w wydarzenia organizowanych przez podmioty zewnętrzne, tj. przez partnerów społecznych Państwowej Inspekcji Pracy (związki, stowarzyszenia, służbę bhp) oraz przez urzędy współpracujące (w szczególności Inspekcja Transportu Drogowego) dają możliwości wymiany informacji i doświadczeń, a także sprzyjają propagowaniu oraz aktualizowaniu wiedzy dotyczącej nowych rozwiązań prawnych. W trakcie prowadzonych szkoleń inspektorzy pracy udzielali porad prawnych dotyczących nie tylko czasu pracy kierowców, ale również dotyczących innych tematów w praktyce związanych z transportem. Dotyczy to m.in. problematyki legalności zatrudnienia cudzoziemców, którzy coraz częściej znajdują zatrudnienie w polskich przedsiębiorstwach. Działania profilaktyczne prowadzone przez inspektorów pracy powinny przełożyć się nie tylko na prawidłowe rozliczanie czasu pracy, naliczanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą, ale przede wszystkim na bezpieczniejsze warunki pracy.

2. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy.

Konkursy, których organizatorem lub współorganizatorem jest Państwowa Inspekcja Pracy promują wśród adresatów proaktywne postawy skutkujące wzrostem poziomu bezpieczeństwa, posiadaną wiedzę z zakresu prawa pracy i bhp, a także dbałość o organizację bezpiecznych stanowisk pracy oraz praworządność. W 2019 roku inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu uczestniczyli w pracach i organizowali 6 konkursów, promujących bezpieczeństwo pracy oraz znajomość przepisów prawa pracy. Konkursy adresowane były do pracodawców, pracowników młodocianych, uczniów, społecznych inspektorów pracy, rolników indywidualnych.

a. Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

Do udziału w **XXVI edycji** ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” zgłoszono 7 pracodawców. Oceny zgłoszonych kandydatów dokonała Okręgowa Komisja Konkursowa na posiedzeniu w dniu 9.08.2019 r. Jeden zgłoszony zakład z uwagi na fakt, iż nie spełniał kryteriów określonych w regulaminie konkursu, nie był oceniany.

Laureatami tegorocznej edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” na szczeblu regionalnym w poszczególnych kategoriach zostali:

- ◆ w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników: WOOD PAK Sp. z o.o. z Bogusławic,
- ◆ w kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników: Przedsiębiorstwo DOMBUD Sp. z o.o. z Odolanowa,

- ◆ w kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników pierwsze miejsce przyznano firmie EUROLINE z Leszna.

W kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników wyróżnienia otrzymało 2 pracodawców: firma SINIAT Sp. z o.o. z Konina oraz firma SIMPAX SP. z o.o. z Gostynia . W kategorii pracodawców zatrudniającymi od 51 do 250 pracowników wyróżnienie przyznano firmie PLAST-ROL z Lotynia.

Uroczyste wręczenie nagród i wyróżnień pracodawcom uczestniczącym w XXVI edycji ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, odbyło się 22.11.2019 r. w Kolegium Rungego w Poznaniu, podczas uroczystej gali podsumowania działalności prewencyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2019 r. W uroczystości uczestniczył Zastępca Głównego Inspektora Pracy Dariusz Mińkowski, który odczytał list, który skierował do uczestników uroczystości Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek oraz wręczył przyznane przez Głównego Inspektora Pracy Odznaki Honorowe „Za Zasługi dla Ochrony Pracy”. Odznakami zostali uhonorowani: Sylwester Miszczak, Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin S.A., oraz Zbigniew Zawitowski, Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy Politechniki Poznańskiej.

b. Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Poznaj swoje prawa w pracy.

Finał kolejnej edycji etapu regionalnego organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy ogólnopolskiego konkursu wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych „Poznaj swoje prawa w pracy” odbył się 19 lutego 2019 r. w Sali Witrażowej Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. Celem konkursu jest promowanie aktywnych postaw i osiągnięć uczniów szkół ponadgimnazjalnych w zakresie wiedzy o bhp i prawie pracy a także upowszechnianie idei kultury bezpieczeństwa oraz dbałości o jakość stanowisk pracy i bezpieczeństwo pracy. Konkurs jest organizowany w szkołach uczestniczących w realizacji programu edukacyjnego Państwowej Inspekcji Pracy „Kultura bezpieczeństwa” i jest formą popularyzacji tego programu oraz sprawdzianem jego efektywności zarówno dla szkół, jak i uczniów. Do rozgrywki finałowej przystąpiło łącznie 44 uczniów reprezentujących 23 szkoły ponadgimnazjalne. Nagrody laureatom wręczyła Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu. W pracach Okręgowej Komisji Konkursowej wzięła także udział Ewelina Majchrzak z Wielkopolskiego Kuratorium Oświaty.

c. Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy.

W celu rozpropagowania idei konkursu o tytuł „Najaktywniejszego społecznego inspektora pracy” wśród zakładowych i ponadzakładowych organizacji związkowych,

koordynator tematu 404 C w I kwartale 2019 r. spotkał się z przedstawicielami Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”, Zarządu Wojewódzkiego OPZZ oraz Zarządu Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych. Ponadto inspektorzy pracy zachęcali do udziału w konkursie podczas szkoleń organizowanych dla związków zawodowych oraz społecznych inspektorów pracy. Informacja o konkursie, karty zgłoszenia oraz regulamin został także zamieszczony na stronie Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”. W efekcie do udziału w konkursie o tytuł „Najaktywniejszego Społecznego Inspektora Pracy” w 2019 r. w OIP Poznań zgłoszono 8 uczestników. Wszystkie zgłoszenia do konkursu zostały skierowane przez zakładowe organizacje związkowe. Okręgowa Komisja Konkursowa zgodnie z regulaminem konkursu dokonała oceny zgłoszonych kandydatur. Pierwsze miejsce zajął Paweł Marciniak, zakładowy społeczny inspektor pracy Bridgestone Poznań Sp. z o.o., drugie miejsce zajęła Iwona Czajkowska, zakładowy społeczny inspektor pracy GlaxoSmithKline Pharmaceuticals Poznań, natomiast trzecie miejsce przyznano Zbigniewowi Zawitowskiemu, zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy Politechniki Poznańskiej. Ponadto przyznano 5 wyróżnień. Otrzymali je grupowi społeczni inspektorzy pracy z Volkswagen Poznań Sp. z o.o. Nagrody i wyróżnienia wręczyli podczas uroczystej gali podsumowującej działalność prewencyjną w OIP Poznań 22.11.2019 r. Dariusz Mińkowski, Zastępca Głównego Inspektora pracy oraz Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu.

d. Konkurs dla pracowników młodocianych.

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle organizowały: Wielkopolska Izba Rzemieśnicza w Poznaniu oraz Izba Rzemieśnicza w Kaliszu. W konkursie organizowanym przez Izbę Rzemieśniczą w Poznaniu I miejsce w finale regionalnym XVIII edycji Ogólnopolskiego Konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy „Bezpiecznie od startu” dla uczniów z zakładów rzemieślniczych zajęła Sandra Kaczmarek z Zespołu Szkół Nr 3 im. H. Kołłątaja w Szamotułach. Drugie miejsce przypadło w udziale Fryderykowi Tomczakowi z Zespołu Szkół Zawodowych i Licealnych w Nowym Tomyślu, natomiast trzecie miejsce zajęła Julia Burzyńska z Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych im. gen. Hipolita Cegielskiego w Chodzieży. Do konkursowych zmagania w gmachu Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej w Poznaniu 8 kwietnia 2019 r. przystąpiło 13 uczniów z 6 szkół zawodowych i ponadgimnazjalnych z terenu całej Wielkopolski. Zgodnie z regulaminem konkursu każdy z uczestników rozwiązywał test składający się z 40 pytań z zakresu prawa pracy, ergonomii, technicznego bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz zasad udzielania pierwszej pomocy. Sześciu finalistów, którzy uzyskali największą liczbę

punktów odebrało nagrody rzeczowe z rąk Stanisławy Ziółkowskiej, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, Tomasza Wiki, dyrektora Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej oraz Marzeny Szulczyńskiej z Kuratorium Oświaty w Poznaniu. Wszyscy uczestnicy konkursu otrzymali też pamiątkowe dyplomy. Organizatorem konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza oraz Wielkopolskie Kuratorium Oświaty.

e. Konkurs „Buduj bezpiecznie”.

Jednym z ważnych działań popularyzujących bezpieczeństwo pracy na budowach jest organizowany od wielu lat przez Państwową Inspekcję Pracy konkurs „Buduj Bezpiecznie”. W 2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu do udziału w konkursie zgłoszono 8 budów.

Okręgowa Komisja Konkursowa na posiedzeniu w dniu 2.12.2019 r. dokonała oceny zgłoszonych budów. Biorąc pod uwagę kryteria określone w regulaminie konkursu, Okręgowa Komisja Konkursowa postanowiła odrzucić jedną zgłoszoną budowę z uwagi na niespełnienie kryteriów oceny określonych w regulaminie konkursu. Po zapoznaniu się z prezentacją budów przez inspektorów pracy kontrolujących budowy, komisja postanowiła przyznać: I miejsce – budowa budynku produkcyjno-magazynowego w miejscowości Kleczewo/Śródka – wykonawca: Wielkopolskie Przedsiębiorstwo Inżynierii Przemysłowych Sp. z o.o. Sp. k. z Poznania; II miejsce – zespół budynków mieszkalnych wielorodzinnych z funkcją usługową w Poznaniu, ul. Droga Dębińska 11 – wykonawca: firma CFE Polska Sp. z o.o. z Warszawy; III miejsce – budowa hali magazynowej wraz z częścią socjalno-biurową oraz infrastrukturą w Lesznie, ul. Wilkowicka – wykonawca firma REAL z Leszna.

Przyznano również wyróżnienie budowie Centrum Kultury i Sztuki w Koninie - wykonawca: Zakład Remontowo Budowlany DANBUD z Kleczewa.

Uroczyste wręczenie nagród i wyróżnień odbyło się w dniu 4.02.2020 r. podczas odbywających się w Poznaniu Międzynarodowych Targów Budownictwa BUDMA 2020.

f. Bezpieczne Gospodarstwo Rolne.

Do udziału w XVII etapie ogólnopolskiego konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne” w 2019 r. na terenie Wielkopolski zgłoszono na etapie regionalnym łącznie 69 indywidualnych gospodarstw rolnych, spośród których komisja złożona z przedstawicieli Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz Wielkopolskiego Oddziału Regionalnego Agencji

Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa 46 gospodarstw zakwalifikowała do etapu wojewódzkiego.

Podsumowanie etapów regionalnych odbyło się: w dniu 18.05.2019 r. podczas Targów Rolniczych w Gołaszynie, 16.06.2019 r. podczas Regionalnych Targów Rolno-Ogrodniczych „AGROMSZ” w Marszewie, 08.06.2019 r. podczas Wielkopolskich Targów Rolniczych w Sielinku k/Opalenicy oraz 30.06.2019 r. podczas Targów Rolniczych w Kościelcu. Wszyscy zwycięscy etapów regionalnych otrzymali nagrody rzeczowe ufundowane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

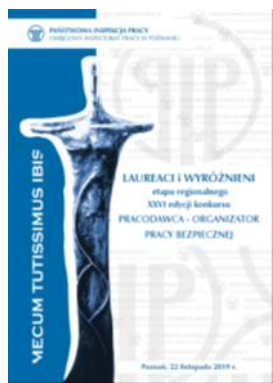
Uroczysta gala podsumowująca wielkopolski etap XVII ogólnopolskiego konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne” odbyła się 29.07.2019 r. w gmachu Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu. I miejsce zdobyło gospodarstwo Grażyny i Michała Nowaczyków, właściciele gospodarstwa rolnego w miejscowości Strzydzew w powiecie pleszewskim. Drugie miejsce zdobyło gospodarstwo Państwa Elżbiety i Józefa Kurzawy z miejscowości Wichertów w powiecie tureckim, natomiast trzecie miejsce zajęło gospodarstwo Państwa Barbary i Jerzego Kokocińskich z miejscowości Snowidowo w powiecie grodziskim. Nagrody wręczyli organizatorzy konkursu w osobach: Andrzeja Minkowskiego, dyrektora Oddziału Regionalnego KRUS w Poznaniu oraz Tomasza Gajdzińskiego, zastępcę okręgowego inspektora pracy w Poznaniu. Gościem uroczystości był także Zbigniew Dolata, poseł na Sejm RP.

[g. Popularyzacja konkursów promujących bezpieczeństwo pracy oraz znajomość przepisów prawa pracy organizowanych i współorganizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy.](#)

W 2019 r. o wynikach konkursów promujących pożądane postawy w zakresie praworządności powiadamiano media regionalne takie jak: gazety „Głos Wielkopolski”, „Gazetę Wyborczą”, redakcję lokalnego programu informacyjnego „Teleskop” emitowanego w TVP Info, radio publiczne „Poznań” oraz telewizję kablową WTK. Ponadto media lokalne (powiatowe) relacjonowały etapy regionalne konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne”, oraz konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, którymi laureatami byli zamieszkalni lub prowadzący działalność pracodawcy lub rolnicy. Z kolei media centralne (program I Polskiego Radia, redakcja rolno telewizyjnej „Jedynki”) były obecne podczas ogólnopolskiego finału konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne”, podczas AGRO SCHOW w Bednarach 20.09.2019 r.

Działalność wydawnicza.

W roku 2019 Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu wydawał jedno własne wydawnictwo prewencyjne. Była to ulotka prezentująca zakłady nagrodzone i wyróżnione w XXVI edycji konkursu „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”. Broszura była rozdawana m.in. uczestnikom uroczystej gali zorganizowanej 22.11.2019 r. w Kolegium Rungego w Poznaniu.



Wydawnictwa, które były wykorzystywane w działalności prewencyjnej Okręgu były wydawane w ramach planu wydawniczego Państwowej Inspekcji Pracy przez Główny Inspektorat Pracy w Warszawie. Należy jednak zauważyć, iż dwie broszury „Masarnia i ubojnia. Lista kontrolna z komentarzem” oraz „Bezpieczna praca w masarni i ubojni”, będące podstawowymi tytułami wydanymi w związku z realizacją kampanii prewencyjno-kontrolnej: „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”.



Wydawnictwa są, podobnie jak w poprzednich latach, źródłem wiedzy dla pracodawców i pracowników oraz edukacyjnym narzędziem wspomagającym działalność

prewencyjną PIP. Publikacje są nieodpłatnie udostępnione wszystkim zainteresowanym podczas szkoleń, akcji prewencyjnych i promocyjnych, kontroli, w trakcie udzielania porad indywidualnych, podczas targów itp. Wszystkie pozycje wydawnicze są również dostępne na stronie internetowej PIP w formacie przygotowanym do pobrania.

Nowoczesnym narzędziem informacyjnym, edukacyjnym i umożliwiającym kontakt z urzędem jest strona internetowa Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, pod adresem: www.poznan.pip.gov.pl. Pozwala ona publikować materiały multimedialne i audiowizualne oraz atrakcyjnie promować wysokie standardy prawne i kulturę pracy. Strona internetowa jest dostosowana również do przeglądania na urządzeniach mobilnych, co umożliwia korzystanie z niej w niemal każdych warunkach. Dostępność taka umożliwia pracownikom, pracodawcom oraz innym osobom uzyskać szybką informację i kontakt z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu w sytuacji, gdy trzeba bezzwłocznie zgłosić wypadek przy pracy, przekazać informację o konieczności natychmiastowej interwencji bądź uzyskać poradę prawną lub techniczną.

3. Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne.

A. Konferencje, seminaria i spotkania o charakterze promocyjnym.

W roku sprawozdawczym w ramach działań prewencyjnych organizowano również konferencje i spotkania o charakterze promocyjnym, których celem było dotarcie do jak największej liczby adresatów oraz wzbudzenie zainteresowania społeczności Wielkopolski tematyką organizowanych wydarzeń. Konferencje odbywały się w ramach imprez targowych na Międzynarodowych Targach Poznańskich, na poznańskich uczelniach wyższych oraz w innych miejscach. Poniżej przedstawiono informację o najważniejszych konferencjach i seminariach organizowanych i współorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu w roku 2019.

✓ „Ograniczenie zagrożeń przy wykonywaniu prac na wysokości”. Konferencja podczas targów „BUDMA 2019”.

Odbывające się w Poznaniu w dniach od 12 do 15.02.2019 r. Międzynarodowe Targi Budownictwa i Architektury BUDMA 2019 są jedną z największych w Europie imprez wystawienniczych branży budowlanej. Ponad 1000 wystawców z Polski i zagranicy przedstawia najnowocześniejsze produkty i rozwiązania technologiczne stosowane w budownictwie. Imprezie towarzyszą cieszące się dużym zainteresowaniem zwiedzających liczne pokazy, prezentacje, konferencje i seminaria. Również Państwowa Inspekcja Pracy przy współpracy z Międzynarodowymi Targami Poznańskimi oraz Porozumieniem ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie zorganizowała konferencję „Ograniczenie zagrożeń przy wykonywaniu prac na wysokości”. W konferencji uczestniczyli: Wiesław Łyszczek, główny inspektor pracy oraz Iwona Hadacz, wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń w Głównym Inspektoracie Pracy. Rozpoczynając konferencję, Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu zwróciła uwagę na potrzebę priorytetowego traktowania zagadnień związanych z bezpieczeństwem pracy na budowie zarówno przez osoby kierujące pracownikami, służbę BHP jak i samych pracowników. Z kolei w swoim wystąpieniu Wiesław Łyszczek, główny inspektor pracy zauważył, iż bezpieczeństwo pracy na budowach zależy zarówno od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw jak i wiedzy pracodawców i kierowników budów. Z kolei Michał Jurga, starszy inspektor pracy, specjalista przedstawił zagrożenia wypadkowe przy pracach na wysokości – studium wypadku. Następnie dr inż. Rafał Hrynyk z Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie omówił obowiązujące regulacje prawne dotyczące prac na wysokości oraz postulowane w tym zakresie zmiany. Tematem wystąpienia Romualda Liszkowskiego, starszego inspektora

pracy, specjalisty była problematyka zatrudnienia na budowach cudzoziemców. Następnie Michał Wasilewski reprezentujący Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie przedstawił przykłady katastrof związanych z pracą żurawi. Z kolei Jacek Kurasz z Urzędu Dozoru Technicznego omówił zmiany w przepisach dotyczących prac z wykorzystaniem żurawi wieżowych. Tematem wystąpienia Urszuli Gawrysiak, dyrektora BHP Budimex S.A. były obowiązki organizatorów pracy i generalnego wykonawcy. Ostatnie wystąpienie Arkadiusza Hillera, przewodniczącego Związku Operatorów Żurawi Wieżowych dotyczyło problematyki zatrudnienia operatorów żurawi wieżowych w kontekście obowiązujących przepisów prawa.

Podsumowaniem konferencji był panel dyskusyjny dotyczący zmiany przepisów rozporządzenia z dnia 22.10.2018 r. dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych. W konferencji uczestniczyli m.in. pracodawcy, przedsiębiorcy z branży budowlanej, pracownicy służby BHP, przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy a także profesorowie i studenci Wydziału Budownictwa i Środowiska Politechniki Poznańskiej.

Część merytoryczną konferencji poprzedziła uroczystość wręczenia nagród i wyróżnień w organizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy konkursie „Buduj Bezpiecznie”. Nagrody wręczyli Wiesław Łyszczek, główny inspektor pracy oraz Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu. Pierwsze miejsce przyznano firmie POOR S.A. Region Polska Zachodnia za budowę II etapu Business Garden Poznań, ul. Pastelowa 2-12. Drugie miejsce zajęło Przedsiębiorstwo Budowlano-Projektowe Klimas Sp. Z o.o. z Krotoszyna za budowę budynku mieszkalnego wielorodzinnego w Krotoszynie, ul. Koźmińska 54, natomiast III miejsce przyznano firmie Mota – Engil CE S.A. z Krakowa za budowę drogi ekspresowej S5 na odcinku Radomicko – Kaczkowo. Ponadto przyznano dwa wyróżnienia: firmie Real Sp. z o.o. z Leszna za budowę obiektu handlowo-usługowego w Lesznie, ul. Narutowicza 84 oraz firmie Warbud S.A. z Warszawy za rozbudowę samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej MSWiA w Poznaniu, ul. Dojazd 34.

Wiesław Łyszczek, główny inspektor pracy uczestniczył także w uroczystości otwarcia targów BUDMA 2019, zapoznał się z ekspozycją targową oraz odwiedził stoisko Państwowej Inspekcji Pracy, na którym inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i technicznych dotyczących problematyki BHP w budownictwie. Każdy zainteresowany mógł także otrzymać materiały informacyjne i wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy o tematyce dotyczącej zagrożeń występujących w budownictwie ze szczególnym uwzględnieniem prac wykonywanych na wysokości.



✓ Tydzień Bezpieczeństwa w Wielkopolsce.

Spotkania, szkolenia, pokazy bezpiecznych metod pracy, środków ochrony zbiorowej oraz indywidualnej były głównymi wydarzeniami podczas obchodzonego w Wielkopolsce w dniach od 13 do 17 maja 2019 r. Tygodnia Bezpieczeństwa pod hasłem „Nie idź na skróty. Nigdy”. Jest to wspólne przedsięwzięcie Państwowej Inspekcji Pracy i firm będących

sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie realizowane w ramach działań informacyjno-edukacyjnych „Budowa. Stop Wypadkom”. 9 inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadziło 7 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 154 osób w tym pracodawców, osób kierujących pracownikami, pracowników służby bhp oraz pracowników zatrudnionych na budowach. Tematyka szkoleń obejmowała zagadnienia związane z przygotowaniem pracownika do pracy na budowie, planowaniem robót z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa, a także zagrożeń wypadkowych i kosztów związanych z wypadkami przy pracy. Omawiano również zagadnienia dotyczące praw i obowiązków pracowników, pracodawców oraz osób kierujących pracownikami w kontekście zapewnienia bezpieczeństwa pracy, zatrudnianie obcokrajowców spoza Unii Europejskiej a zagrożenia na stanowiskach pracy. Wszyscy uczestniczący w szkoleniach otrzymali materiały informacyjne dotyczące zagrożeń na budowach wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

✓ **„KWALIFIKACJE ZAWODOWE FILAREM BEZPIECZEŃSTWA PRACY”**

KONFERENCJA NA MIĘDZYNARODOWYCH TARGACH POZNAŃSKICH ITM 2019.

Jedną z największych imprez targowych branży maszynowej w Europie była zorganizowana w Poznaniu w dniach od 4 do 7 czerwca 2019 r. na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich kolejna edycja targów „Innowacje – Technologie – Maszyny”. W tegorocznej edycji targów uczestniczyło ponad 1000 wystawców z 28 państw. Wystawcy zaprezentowali najnowocześniejsze maszyny i urządzenia, aparaturę kontrolno-pomiarową dla plastycznej obróbki metalu, hutnictwa, spawalnictwa, lakiernictwa, transportu, a także rozwiązania służące bezpieczeństwu i higienie pracy. Częścią targów ITM był zorganizowany pod honorowym patronatem Głównego Inspektora Pracy „Salon Bezpieczeństwa Pracy w Przemśle”. Podczas uroczystości otwarcia targów okolicznościowy list skierowany przez Wiesława Łyszczka, głównego inspektora pracy adresowany do Przemysława Trawy, prezesa Zarządu Międzynarodowych Targów Poznańskich odczytała Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu. W ramach targów stoisko przygotowała Państwowa Inspekcja Pracy. Każdy odwiedzający stoisko mógł zasięgnąć od inspektorów pracy porady lub uzyskać informację na temat przepisów bezpieczeństwa pracy. Zaprezentowano także ofertę wydawniczą Państwowej Inspekcji Pracy poświęconą w szczególności tematyce bezpieczeństwa pracy przy obsłudze maszyn i urządzeń technicznych. Uzupełnieniem bogatej ekspozycji targowej były liczne konferencje, wykłady oraz pokazy bezpiecznej eksploatacji maszyn. Jedną z konferencji zatytułowaną „Kwalifikacje zawodowe filarem bezpieczeństwa pracy” zorganizował

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu przy współpracy z Oddziałem Urzędu Dozoru Technicznego w Poznaniu. Pierwszym punktem konferencji były wystąpienia Stanisławy Ziółkowskiej, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, która odczytała list skierowany do uczestników konferencji przez Wiesława Łyszczka, głównego inspektora pracy oraz Marcina Mitka, dyrektora Oddziału UDT w Poznaniu. W części merytorycznej zagadnienia bezpieczeństwa przy pracach transportowych z wykorzystaniem podestów ruchomych, suwnic oraz żurawi, a także organizację pracy i kwalifikacje operatorów przedstawili: Marcin Mitek, dyrektor Oddziału UDT w Poznaniu, Krzysztof Samson, starszy specjalista UDT w Poznaniu oraz Magdalena Dybizbańska z UDT CERT Oddział w Poznaniu. Następnie wymagania bezpieczeństwa przy pracach związanych z eksploatacją wózków jezdniowych, zaświadczenia kwalifikacyjne osób obsługujących wózki jezdniowe oraz obowiązki i odpowiedzialność operatorów omówili: Krzysztof Samson z UDT w Poznaniu oraz Tomasz Schmidt, starszy inspektor pracy – specjalista z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Z kolei Ewa Groblewska, inspektor pracy OIP Poznań przedstawiła dodatkowe kwalifikacje wymagane przy obsłudze innych maszyn i urządzeń w przemyśle a także stosowanie przepisów rozporządzenia w sprawie bhp podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych. W ostatnim wystąpieniu Przemysław Jachalski, starszy inspektor pracy, główny specjalista OIP Poznań przedstawił analizę wypadków przy pracy, których główną przyczyną był brak wymaganych kwalifikacji oraz niewłaściwa organizacja pracy.





➤ **„DOBRY PRZEPIS NA BEZPIECZEŃSTWO” - INAUGURACJA KAMPANII PREWENCYJNEJ PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY PODCZAS MTP POLAGRA-TECH 2019**

Wystąpienie Głównego Inspektora Pracy Wiesława Łyszczka podczas zorganizowanego w Poznaniu seminarium „Profilaktyka zagrożeń wypadkowych oraz dobre praktyki w sektorze przetwórstwa mięsa” zainauguowało rozpoczęcie ogólnopolskiej kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „Dobry przepis na bezpieczeństwo”. Seminarium zorganizowano 30.09.2019 r. podczas odbywających się w Poznaniu Międzynarodowych Targach POLAGRA–TECH. Podczas swojego wystąpienia Główny Inspektor Pracy podkreślił, że prowadzenie działań prewencyjnych jest istotne i potrzebne ze względu na ich komplementarną funkcję w stosunku do rutynowej działalności kontrolnej, prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Zaznaczył także, że jednym z podstawowych zadań skutecznej prewencji jest zapobieganie zagrożeniom w środowisku pracy poprzez przekazywanie wiedzy, przekonywanie oraz wypracowywanie właściwych postaw u pracodawców i pracowników. Witając uczestników seminarium Stanisława Ziółkowską, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu zwróciła uwagę na zagrożenia występujące w przetwórstwie spożywczym oraz życzyła wszystkim uczestnikom programu prewencyjnego osiągnięcia wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy. W części merytorycznej Krzysztof Twardowski, starszy inspektor pracy – główny specjalista OIP Poznań, przedstawił specyfikę zagrożeń w zakładach przetwórstwa mięsa. Z kolei Jakub Chojnicki, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy na podstawie kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy, dokonał analizy wypadków przy pracy w sektorze przetwórstwa mięsa. Przykłady dobrych praktyk w zakresie kształtowania bezpiecznych warunków pracy w zakładzie, przedstawił Roman Budzowski, główny specjalista ds. BHP w firmie „Prosiaczek” Sp. z o.o. z miejscowości Krąplewice w woj. kujawsko-pomorskim. Na zakończenie seminarium Jerzy Wlazło, dyrektor Departamentu Promocji i Prewencji

Głównego Inspektoratu Pracy, omówił cele i założenia kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „Dobry przepis na bezpieczeństwo”. W seminarium uczestniczyli także: Iwona Hadacz, wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkolenia Głównego Inspektoratu Pracy, Bartosz Gaca, wicedyrektor ds. Prewencji w Departamencie Prewencji i Rehabilitacji ZUS, przedstawiciele współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, pracodawcy i przedsiębiorcy branży mięsnej oraz inspektorzy pracy, koordynatorzy kontroli w ramach kampanii PIP „Dobry przepis na bezpieczeństwo”. Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek, uczestniczył także w uroczystości otwarcia targów POLAGRA-TECH, był także gościem stoiska Państwowej Inspekcji Pracy, na którym inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i technicznych związanych z bezpieczeństwem w sektorze przetwórstwa spożywczego. Na stoisku wszyscy zainteresowani tą problematyką mogli otrzymać materiały informacyjno-promocyjne przygotowane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.





➤ **„ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM I OCHRONĄ ZDROWIA PRACOWNIKÓW 50+”
– KONFERENCJA W POZNANIU.**

Problematyka zarządzania bezpieczeństwem i ochroną zdrowia pracowników „50+”, były głównymi tematami konferencji, która odbyła się 10.10.2019 r. na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Organizatorami konferencji zorganizowanej w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych był Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu przy współpracy z Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu. W imieniu Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego zebranych przywitał prof. dr hab. Krzysztof Malaga, dyrektor Instytutu Informatyki i Ekonomii Ilościowej. Następnie otwierając konferencję, Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu, zwróciła uwagę na potrzebę podejmowania systemowych działań na rzecz ochrony zdrowia pracowników w aspekcie wydłużania ich aktywności zawodowej i organizowania im odpowiednich warunków pracy. W części merytorycznej Małgorzata Mądra-Janeda, starszy inspektor pracy – główny specjalista z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, przedstawiła najistotniejsze zagadnienia związane z zarządzaniem ryzykiem zawodowym w aspekcie wydłużania aktywności zawodowej pracowników. Z kolei dr hab. inż. Marcin Butlewski z Politechniki Poznańskiej zaprezentował wskaźniki sprawności populacji Polski w świetle prognoz ONZ, jako zmienne decyzyjne w projektowaniu systemów antropotechnicznych. Tematem kolejnego wystąpienia „Równowaga psychofizyczna pracowników 50+. Jak wykorzystać swój potencjał i ograniczyć skutki stresu zawodowego?”, była problematyka związana z występowaniem stresu oraz metodami jego ograniczania, które przedstawiła dr hab. Joanna Sadłowska-Wrzesińska z Politechniki Poznańskiej. W dalszej części konferencji, Wioletta Grajewska, Naczelnik Wydziału Orzecznictwa Lekarskiego i Prewencji I Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, zaprezentowała działania ZUS w zakresie dofinansowania działań płatników składek w zakresie poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników oraz utrzymania zdolności do pracy, a także prowadzoną przez ZUS prewencję rentową. Nowe technologie sprzyjających wydłużeniu okresu pracy były z kolei przedmiotem wystąpienia pracowników Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej

Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu: dr Katarzyny Lis oraz prof. dr hab. Jerzego Olszewskiego. Na zakończenie konferencji „Dobre praktyki w zakresie poprawy bezpieczeństwa oraz ochrony zdrowia pracowników w Volkswagen Poznań” przedstawili: Dorota Niedbalska, Kierownik Struktury: Ochrona Zdrowia i BHP VW Poznań, oraz Łukasz Niewada, Kierownik BHP VW Poznań. Spółka Volkswagen Poznań od lat wdraża innowacyjne rozwiązania organizacyjne i techniczne w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników, w tym pracowników 50+. Spółka Volkswagen Poznań jest dwukrotnym laureatem ogólnopolskiego konkursu organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy „Pracodawca-organizator pracy bezpiecznej”, którego celem jest promocja pracodawców, którzy zapewniają wysoki poziom bezpieczeństwa pracy. W konferencji uczestniczyli przedstawiciele Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, Politechniki Poznańskiej, pracodawcy, pracownicy służby BHP, partnerzy Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych, przedstawiciele organów nadzoru nad warunkami pracy, związków zawodowych, społeczni inspektorzy pracy. Wśród gości konferencji byli także: poseł na Sejm RP Tadeusz Dziuba oraz Roman Budzinowski, Dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.



✓ **KONFERENCJA NAUKOWA „NAUKA I PRAKTYKA W SŁUŻBIE CZŁOWIEKOWI PRACY: PAŃSTWOWE I SPOŁECZNE INSTYTUCJE SYSTEMU OCHRONY PRACY - KONFERENCJA NAUKOWA W POZNANIU.**

W roku Jubileuszowym 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy w Polsce, 14 listopada 2019 r. w Collegium Iuridicum Novum Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu zorganizowano konferencję naukową „Państwowe i społeczne instytucje systemu ochrony pracy”. Organizatorami IV konferencji z cyklu „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy”, zorganizowanej pod honorowym patronatem Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Głównego Inspektora Pracy, byli: Dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza oraz Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu. Otwierający konferencję prof. dr hab. Andrzej Lesicki, Rektor Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza oraz prof. dr hab. Roman Budzinowski, Dziekan Wydziału Prawa i Administracji UAM nawiązując do tematyki konferencji, podkreślili znaczenie problematyki funkcjonowania systemu ochrony pracy w Polsce. Przekazali także podziękowania za wieloletnią współpracę Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu. Z kolei Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu, zwróciła uwagę na potrzebę stałej współpracy ze związkami zawodowymi i społeczną inspekcją pracy jako ważnymi partnerami wspierającymi działalność Państwowej Inspekcji Pracy. Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek, przedstawił w okolicznościowym wystąpieniu z okazji 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy rys historyczny Urzędu od momentu powołania do czasów współczesnych. Po wystąpieniu Głównego Inspektora Pracy zaprezentowano zrealizowany na 100-lecie Państwowej Inspekcji Pracy film. Wprowadzeniem do konferencji było wystąpienie prof. dr hab. Anny Musiały z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, która przedstawiła państwowe i społeczne instytucje systemu ochrony pracy. Wykład prof. dr hab. Ryszarda Bugaja z Instytutu Nauk Ekonomicznych Polskiej Akademii Nauk zatytułowany „Pracownik czy siła robocza?” dotyczyło prawnych i społecznych aspektów zatrudnienia. Z kolei tematem wystąpienia prof. dr hab. Dariusza Makowskiego z Uniwersytetu Łódzkiego była „Społeczna inspekcja pracy i związki zawodowe w polskim systemie ochrony pracy”. W kolejnym wykładzie zatytułowanym „Społeczna inspekcja pracy i służba bhp (z)marnowana szansa na budowę małych społeczności”, prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk z Uniwersytetu Jagiellońskiego zwrócił uwagę na prawne aspekty funkcjonowania społecznej inspekcji pracy w kontekście relacji z pracodawcą i służbą bhp. Na zakończenie części konferencyjnej, Przewodniczący Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” Jarosław Lange przedstawił doświadczenia i uwarunkowania prawne dotyczące współdziałania związków zawodowych i społecznej inspekcji pracy z Państwową Inspekcją

Pracy. Druga część konferencji obejmowała panel dyskusyjny, którego moderatorem był Tomasz Gajdziński, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu. W dyskusji uczestniczyli: prof. dr hab. Ryszard Bugaj z Instytutu Nauk Ekonomicznych Polskiej Akademii Nauk, Przewodniczący Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” Jarosław Lange, prof. dr hab. Dariusz Makowski z Uniwersytetu Łódzkiego, prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk z Uniwersytetu Jagiellońskiego, dr hab. Krzysztof Walczak z Uniwersytetu Warszawskiego, Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu oraz dr Michał Wyszowski, nadinspektor pracy OIP Poznań. Wśród uczestników konferencji poza przedstawicielami nauki, sędziami, adwokatami, radcami prawnymi, inspektorami Państwowej Inspekcji Pracy, byli także przedstawiciele współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, związków zawodowych, organizacji pracodawców, stowarzyszeń naukowo-technicznych oraz studenci Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.



✓ **CZYM DLA CZŁOWIEKA PRACY SĄ PRAWA CZŁOWIEKA - SEMINARIUM NA WYDZIALE PRAWA I ADMINISTRACJI UAM W POZNANIU.**

Nawiązując do cyklu Ogólnopolskich Konferencji Naukowych pt. Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy Wydział Prawa i Administracji UAM w Poznaniu oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zorganizowały w dniu 8 kwietnia 2019 roku w Poznaniu seminarium zatytułowane Czym dla człowieka pracy są prawa człowieka?, poświęcone stosowaniu prawa międzynarodowego z zakresu praw człowieka w polskim prawie pracy. W seminarium udział wzięli prof. Zdzisław Kędzia, konstytucjonalista z UAM w Poznaniu, prof. Marek Piechowiak, filozof prawa z Uniwersytetu SWPS, dr Michał Wyszkowski, nadinspektor pracy w OIP w Poznaniu oraz mgr Tomasz Gajdziński, Zastępca OIP w Poznaniu. Dyskusję prowadziła prof. Anna Musiała z Katedry Prawa Pracy i Prawa Socjalnego. Uczestnicy seminarium dyskutowali o możliwości zastosowania praw człowieka sformułowanych w Konstytucji RP oraz w podstawowych aktach prawa międzynarodowego z zakresu praw człowieka - Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz Europejskiej Karta Społecznej - w toku postępowań sądowych w sytuacji naruszenia praw człowieka związanych z uprawnieniami osób wykonujących pracę. Szczególnie istotna była dla uczestników dyskusji możliwość wyprowadzenia uprawnień wynikających z określonych praw człowieka w konkretnym stosunku prawnym stanowiącym podstawę wykonywania pracy nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale i w ramach stosunku cywilnoprawnego.



➤ **WIELKOPOLSKIE OBCHODY DNIA BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA W PRACY.**

W siedzibie firmy Saint-Gobain HPM Polska Sp. z o.o. w Kole - laureata XXV edycji ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” w 2018 r. i zdobywcy statuetki „Mecum Tutissimus Ibis”, odbyły się 24.04.2019 r. wielkopolskie obchody Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Organizatorami obchodów byli: Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, firma Saint-Gobain HPM Polska Sp. z o.o. w Kole oraz Oddział Terenowy Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP w Koninie. Wśród gości uroczystości byli: Tomasz Piotr Nowak, poseł na Sejm RP, Krzysztof Witkowski, burmistrz miasta Koła, Zdzisław Nowakowski, przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Koninie, Jarosław Lange, przewodniczący Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” w Poznaniu, Bernard Niemiec, przewodniczący Zarządu Regionu Wielkopolska Południowa NSZZ „Solidarność” w Kaliszu, Krzysztof Małecki, przewodniczący Zarządu Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych, Krzysztof Antoniewicz, przewodniczący Oddziału Wojewódzkiego Związku Zawodowego Budowlani, przedstawiciele współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych, społeczni inspektorzy pracy. Uroczystość zainaugurowało wystąpienie Magdaleny Krupy, dyrektora generalnego Saint-Gobain HPM Polska Sp. z o.o. w Kole, która przedstawiła historię i aktualną działalność zakładu. Następnie Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, odczytała skierowany do uczestników uroczystości list od Głównego Inspektora Pracy, a następnie w związku z przypadającym w 2019 r. jubileuszem 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy, zapoznała uczestników uroczystości z historią działalności inspekcji pracy w Polsce i Wielkopolsce, a także z bieżącą działalnością Urzędu. Wręczyła także Markowi Krawcowi, zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy z Impexmetal SA Aluminium Konin, przyznane przez Głównego Inspektora Pracy wyróżnienie specjalne za działania na rzecz bezpieczeństwa i ochrony pracy. Uroczyste obchody Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy połączono z częścią seminaryjną w której Andrzej Biliński, kierownik działu BHP i ochrony środowiska omówił dobre praktyki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stosowane w Saint-Gobain HPM Polska Sp. z o.o. w Kole. Z kolei Piotr Janczewski, prezes zarządu oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP w Koninie w przedstawił ważną dla każdego pracownika problematykę ergonomii pracy. Na zakończenie obchodów wszyscy uczestnicy uroczystości zwiedzili zakład.



➤ **JUBILEUSZ PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 100-LECIE ODZYSKANIA NIEPODLEGŁOŚCI.**

Przypadający w bieżącym roku jubileusz 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy był okazją do zorganizowania 24.05.2019 r. w Collegium Iuridicum Novum na Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, uroczystej narady pracowników i byłych pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Na wstępie Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu, zaprezentowała historię i współczesną działalność Urzędu na terenie Wielkopolski. Następnie Tomasz Kozłowski, nadinspektor pracy, kierownik Oddziału PIP w Ostrowie Wlkp. przedstawił rys historyczny inspekcji pracy w Polsce, oraz uwarunkowania prawne w zakresie ochrony pracy. Z kolei tematem wystąpienia Michała Wyszowskiego, nadinspektora pracy była etyka inspektora pracy jako urzędnika państwowego. Wśród uczestników narady byli także emerytowani inspektorzy pracy, a wśród dwóch emerytowanych Okręgowych Inspektorów Pracy nich: Janusz Frasz, oraz Krzysztof Fiklewicz, którzy podzielili się wspomnieniami okresów kiedy kierowali działalnością wielkopolskiej inspekcji pracy. Podczas uroczystości pracownicy z co najmniej 20-letnim stażem pracy otrzymali z rąk Stanisławy Ziółkowskiej, Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu pamiątkowe medale wydane z okazji 100-lecia PIP. Na zakończenie części seminaryjnej, Ewa Kukiela z sekcji finansowej OIP przedstawiła okolicznościową prezentację organizowanych w ciągu ostatnich 20 lat wycieczek i imprez sportowo-rekreacyjnych, w których uczestniczyli pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Po zakończeniu części oficjalnej, wszyscy uczestnicy narady mieli okazję do spotkania i rozmów przy kawie i jubileuszowym torcie. Ostatnim akcentem spotkania było wspólne zdjęcie wykonane przed gmachem uczelni.



XII Wystawa okolicznościowa 100-lecia PIP.

„Od wieku na rzecz ochrony pracy”, to hasło obchodów okrągłej rocznicy powstania Państwowej Inspekcji Pracy, ale także tytuł wystawy okolicznościowej. Na wystawę składało się 15 plasz, które pokazywały historię i obecną działalność inspekcji pracy. Opowiadała ona również o misji i dumie inspektorów, o wymiernych efektach ich wysiłku oraz o wyzwaniach, jakie czekają inspekcję pracy w nadchodzących latach. Wystawa kończy się okolicznościowymi życzeniami, ale także postulatami na przyszłość, jakie pod adresem Państwowej Inspekcji Pracy skierowali: prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Andrzej Duda, minister rodziny, pracy i polityki społecznej Elżbieta Rafalska, poseł i przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek oraz przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Piotr Duda. Okolicznościowa wystawa powstania Państwowej Inspekcji Pracy była eksponowana głównie podczas działań prewencyjnych realizowanych przez OIP Poznań, do których zaliczyć można między innymi udział PIP na MTP BUDMA 2019, obchody

wielkopolskiego dnia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, jubileusz Państwowej Inspekcji Pracy w 100-lecie odzyskania niepodległości, inauguracja kampanii prewencyjnej „Dobry przepis na bezpieczeństwo” podczas MTP POLAGRA-TECH 2019 czy też konferencja naukowa „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: państwowe i społeczne instytucje systemu ochrony pracy”. Dodatkowo wystawa prezentowana była także w punkcie udzielania porad prawnych w siedzibie Okręgu.



➤ **„TRAKTORIADA” W GRZYBNIE.**

Przejazdem spod budynku Zespołu Szkół Rolniczych w Grzybnie kawalkady starych ciągników i zabytkowych samochodów na teren boiska sportowego rozpoczęła się w dniu 19 maja 2019 roku II Międzynarodowa TRAKTORIADA. Jej organizatorem był miejscowy Zespół Szkół Rolniczych oraz Towarzystwo Ziemi Brodnickiej „Gniazdo” i Klub Starych Ciągników i Maszyn Rolniczych „Traktor i Maszyna”. Prezentacje starych ciągników rolniczych, pokazy oraz liczne konkursy dla dorosłych i najmłodszych, to tylko niektóre atrakcje zorganizowanej po raz drugi TRAKTORIADY, w której uczestniczyła także Państwowa Inspekcja Pracy. Na przygotowanym przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu stoisku szczególnym zainteresowaniem cieszył się konkurs wiedzy o tematyce bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych pn. „Znam zasady i bezpiecznie pracuję w rolnictwie”. W zmaganiach, w których uczestniczyli rolnicy i uczniowie miejscowej szkoły rolniczej najlepsi otrzymali nagrody i dyplomy Okręgowego Inspektora Pracy. Dużym zainteresowaniem wśród dzieci cieszyły się książeczki „Przygoda na wsi – zobacz, co ci zagraża”. Dorośli odwiedzający stoisko Państwowej Inspekcji Pracy mogli skorzystać z oferty wydawnictw informacyjnych dotyczących zagadnień bezpieczeństwa pracy, w tym w rolnictwie oraz uzyskać poradę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W czasie TRAKTORIADY dzieci rywalizowały w wyścigu traktorkami, w zawodach w namalowaniu najładniejszego ciągnika oraz w budowie ciągnika z kartonów. Dorośli próbowali swoich sił w konkursie precyzyjnego podjazdu ciągnika do pachołka, przestawianiu palet na czas przy

użyciu ładowarki, precyzyjnym podnoszeniu rozsiewacza, jeździe kosiarką ślalomem na czas. Zwieńczeniem imprezy był konkurs przeciągania przyczepy ciągnikami, który odbywał się z trzech kategoriach z uwzględnieniem mocy ciągników.



➤ **INNE DZIAŁANIA.**

1) Dzień otwarty dla cudzoziemców w Urzędzie Wojewódzkim.

Upowszechnianie wiedzy o procedurach dotyczących legalizacji pobytu i zatrudniania cudzoziemców w Polsce były głównym celem zorganizowanego 12.06.2019 r. w siedzibie Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego „Dnia Otwartego dla Cudzoziemców”. W wydarzeniu oprócz pracowników Wydziału Spraw Cudzoziemców WUW uczestniczyli także przedstawiciele Straży Granicznej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Narodowego Funduszu Zdrowia, Wydziału Współpracy Międzynarodowej Urzędu Miasta Poznania oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Anna Wabich, starszy inspektor pracy, specjalista oraz Małgorzata Grabarczyk-Heppel, starszy inspektor pracy na przygotowanym stoisku pełniły dyżur ekspercki, udzielając kilkudziesięciu porad dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

Ponadto Anna Wabich, starszy inspektor pracy, podczas panelu ogólnego wygłosiła prelekcję na temat kontroli legalności zatrudnienia.



2) „Zdrowie, ergonomia, bezpieczeństwo i higieny pracy w nowoczesnym zarządzaniu przedsiębiorstwem” – konferencja w Gnieźnie.

Wymagania dotyczące ergonomii oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, innowacyjne rozwiązania w tym zakresie oraz uwarunkowania prawne i techniczne środowiska pracy były głównymi tematami konferencji zorganizowanej w Gnieźnie 23.09.2019 r. Organizatorem konferencji było Starostwo Powiatowe w Gnieźnie przy współpracy z Wielkopolską Izbą Przemysłowo-Handlową, Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu, Cechem Rzemiosła i Małej Przedsiębiorczości w Gnieźnie oraz Politechniką Poznańską. Znaczenie ergonomii w kształtowaniu stanowisk i warunków pracy omówił prof. dr hab. inż. Edwin Tytyk, kierownik katedry Ergonomii i Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej, natomiast innowacyjne rozwiązania w zakresie bezpieczeństwa pracy były przedmiotem wystąpienia dr inż. Marcina Butlewskiego z Politechniki Poznańskiej. Z kolei uwarunkowania prawne i techniczne środowiska pracy oraz wypadki przy pracy przedstawiła Ewa Groblewska, inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Dobre praktyki w zakresie kształtowania higienicznych warunków środowiska pracy omówiła Sylwia Pawlak z Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Gnieźnie. W konferencji uczestniczyli pracodawcy i przedsiębiorcy z powiatu gnieźnieńskiego.

3) Europejskie Dni Pracodawców w Pile.

Problematyka bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, legalności zatrudnienia oraz wybrane aspekty prawnej ochrony pracy były głównymi tematami wystąpień Piotra Kuligowskiego i Dariusza Nowaka, inspektorów pracy z Oddziału PIP

w Pile, podczas zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Pile 15.10.2019 r. Europejskich Dni Pracodawców. Inspektorzy pracy po przeprowadzonym szkoleniu odpowiadali również na liczne pytania uczestników, którzy otrzymali także materiały informacyjne o tematyce bezpieczeństwa pracy wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy. W Europejskich Dniach Pracy uczestniczyli także przedstawiciele Izby Skarbowej w Poznaniu, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Pile oraz Placówki Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Pile.



B. Stoiska informacyjne

W 2019 roku stoiska informacyjne, poza dużymi imprezami targowymi, były również organizowane w ramach uczestnictwa w mniejszych lokalnych przedsięwzięciach m.in. podczas takich imprez, jak:

1) Bezpieczna niedziela w muzeum rolnictwa.

Pokazy pojazdów samochodowych z kolekcji muzealnej, występy zespołów artystycznych, konkursy dla dzieci, pogadanki na tematy bezpieczeństwa, dziecięcy labirynt kukurydziany, to tylko niektóre atrakcje organizowanego po raz siedemnasty w Narodowym Muzeum Rolnictwa i Przemysłu Rolno-Spożywczego w Szreniawie cyklicznej imprezy edukacyjno-rekreacyjnej 14.07.19 r. „Bezpieczna niedziela w Muzeum”. Po raz kolejny w imprezie uczestniczyli pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, którzy na przygotowanym stoisku wszystkim zainteresowanym udzielali porad prawnych i technicznych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy a dla dzieci zorganizowali konkursy plastyczne, w których każdy uczestnik otrzymał drobny upominek. Szczególnym zainteresowaniem wśród dzieci cieszyły się edukacyjne gry planszowe, natomiast dorośli odwiedzający stoisko Państwowej Inspekcji Pracy mogli skorzystać z bogatej oferty wydawnictw informacyjnych dotyczących zagadnień bezpieczeństwa pracy.



2) XXX Walny Zjazd Delegatów NSZZ Solidarność.

W dniu 16.09.19 r. w obiekcie Politechniki Poznańskiej podczas XXX Walnego Zjazdu Delegatów NSZZ Solidarność zorganizowano stoisko PIP na którym udzielano porad z zakresu bezpieczeństwa i prawnej ochrony pracy. Odwiedzającym stoisko rozdawano materiały prewencyjne i promocyjne w postaci broszur i ulotek będących w dyspozycji OIP Poznań.

4. Inicjatywy wspierające i promujące ochronę zdrowia i życia pracowników i innych osób.

a. Wielkopolska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Problematyka bezpieczeństwa przy pracach związanych z użytkowaniem żurawi wieżowych oraz zagrożenia na placach budów były głównymi tematami posiedzenia działającej przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu, Wielkopolskiej Rady

ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Zorganizowane 11.12.2019 r. na budowie obiektów usługowo-mieszkalnych w Poznaniu przy ul. Dąbrowskiego posiedzenie rozpoczęło wystąpienie Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu Stanisławy Ziółkowskiej, która wręczyła nominację nowemu Przewodniczącemu Rady. Został nim dr Włodzimierz Sobczak, biegły sądowy, specjalista ds. BHP, wykładowca Politechniki Poznańskiej, który od wielu lat zajmuje się problematyką bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Zastąpił poprzedniego, zmarłego w bieżącym roku Stefana Nawrockiego, który Przewodniczącym Rady był w latach 2002 – 2019. Członkiem Wielkopolskiej Rady d/s Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie został też Michał Wasilewski - Koordynator Porozumienia d/s Bezpieczeństwa w Budownictwie, którego sygnatariuszami są największe firmy budowlane w Polsce. W imieniu firmy BUDIMEX S.A. generalnego wykonawcy inwestycji, zebranych przywitał dyrektor X Rejonu Bartosz Kaźmierczak wraz z Dominiką Dudzik-Szajbel – dyrektorem kontraktu oraz Piotrem Kaczmarkiem, kierownikiem budowy. Gościem posiedzenia był Zbigniew Janowski, Wiceprzewodniczący Rady Ochrony Pracy, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”, który w swoim wystąpieniu zwrócił uwagę na znaczenie inicjatyw podejmowanych przez Wielkopolską Radę ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Podkreślił także, że uchwały i wnioski podejmowane na posiedzeniach Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie są także przedmiotem zainteresowania Rady Ochrony Pracy. W dalszej części posiedzenia działania nadzorczo – kontrolne podejmowane przez inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy przedstawił Mirosław Leszczyński, starszy inspektor pracy OIP Poznań. Następnie Krzysztof Duda, nadinspektor pracy wskazał na konieczność zmiany w przepisach dotyczących użytkowania i obsługi żurawi wieżowych w aspekcie pracy operatorów, sygnalistów i hakowych. Z kolei Mirosław Mitkowski, specjalista ds. BHP przedstawił wdrożony w ramach dobrych praktyk na budowach prowadzonych przez Budimex S.A. system ewakuacyjno-ratowniczy operatorów żurawi wieżowych. Na zakończenie przedstawiciele specjalistycznej firmy ratownictwa wysokościowego zaprezentowali najnowocześniejsze metody ewakuacji pracowników zatrudnionych na wysokości oraz wykorzystywane do tego celu urządzenia. **W posiedzeniu uczestniczyli: przedstawiciele Wojewódzkiego i Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego, Wielkopolskiej Izby Budownictwa, Urzędu Dozoru Technicznego, Wielkopolskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Państwowej Straży Pożarnej, Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej, Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań oraz działających w budownictwie związków zawodowych.**

b. Wojewódzka Komisja ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym.

Forum współdziałania w zakresie przedsięwzięć na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym są komisje do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. W minionym okresie odbyły się trzy posiedzenia Wojewódzkiej Komisji do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu (26 lutego 2019 r., 25 czerwca 2019 r. i 29 listopada 2019 r.) oraz posiedzenia jednej z komisji powiatowych (w Koninie w dn. 28 marca 2019 r.).

- Posiedzenie Komisji Wojewódzkiej w dn. 26.02.2019 r. dotyczyło podsumowania przedsięwzięć zrealizowanych na rzecz ograniczania zagrożeń przy pracy rolniczej w roku 2018, a także analizy wypadków przy pracy rolniczej pod względem profili produkcji w gospodarstwie, miejsc zdarzenia czy też rodzaju wykonywanej pracy oraz określono najczęstsze przyczyny wypadków zaistniałych w 2018 roku w Wielkopolsce.
- Posiedzenie Komisji w dn. 25.06.2019 r. odbyło się na terenie gospodarstwa rolnego Jolanty Magdaleny Tomczyk w Nowych Grądach, laureata etapu centralnego XXV edycji ogólnopolskiego konkursu "Pracodawca-organizator pracy bezpiecznej" i miało na celu zapoznanie z działalnością z zakresu uprawy pomidorów szklarniowych oraz z wdrożonym systemem bezpiecznego wykonywania pracy wraz ze stosowanymi środkami ochrony indywidualnej. Wizytacja gospodarstwa rolnego była okazją do omówienia i zaprezentowania poszczególnych procesów produkcyjnych. Ponadto przedstawiono propozycje przedsięwzięć na rzecz ograniczania zagrożeń przy pracy rolniczej w związku ze zbliżającymi się zniwami. Szczególną uwagę zwrócono na apel skierowany do rolników mający na celu przypominać o prawidłowym i przede wszystkim bezpiecznym wykonywaniu pracy w gospodarstwach rolnych.
- Posiedzenie Komisji w dn. 29.11.2019 r. dotyczyło przedstawienia praktycznych doświadczeń z zakresu bezpieczeństwa uczniów podczas odbywania praktyk zawodowych w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Omówiono zagadnienia związane z odbywaniem szkoleń skierowanych do uczniów szkół rolniczych oraz rolników przyjmujących uczniów na praktyki zawodowe, a także z działaniami adresowanymi do kierowników, nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu związane z praktycznymi aspektami bezpieczeństwa podczas praktycznej nauki zawodu.



Fotografia 2. Członkowie Wojewódzkiej Komisji do Spraw BHP w Rolnictwie Indywidualnym przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu w trakcie wizytacji gospodarstwa rolnego w dniu 25.06.2019 r.

c. Wielkopolska Strategia Ograniczania Zagrożeń Zawodowych.

Wielkopolska Strategia Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013 – 2020 stanowi kontynuację działań podjętych w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy 2010 – 2012 i obejmuje zakresem działania inicjatywy podejmowane przez Partnerów Strategii w celu ograniczania liczby wypadków oraz ograniczania zagrożeń zawodowych skutkujących schorzeniami związanymi z pracą na terenie województwa wielkopolskiego.

Zasadniczym i głównym celem Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013 – 2020 jest ograniczenie liczby wypadków oraz ograniczenie zagrożeń zawodowych skutkujących schorzeniami związanymi z pracą poprzez kształtowanie i propagowanie w społeczeństwie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dotarcie do pracodawców i ich organizacji, a także pracowników i ich organizacji, z informacją o podjętej misji zintegrowanego podejścia do ograniczania wypadków przy pracy i zagrożeń zawodowych, uwzględniającego poszczególne etapy tego procesu, różne potrzeby pracodawców i zmiany zachodzące w środowisku pracy.

Wielkopolska Strategia Ograniczania Zagrożeń Zawodowych realizowana jest poprzez powołanie przez Okręgowego Inspektora Pracy organu konsultacyjno-doradczego w postaci Komisji składającej się z przedstawicieli działających na terenie Województwa Wielkopolskiego organów nadzoru nad warunkami pracy, organów administracji rządowej i samorządowej, organizacji pracodawców, związków zawodowych, samorządów gospodarczych i zawodowych, stowarzyszeń i innych organizacji, których statutowym zadaniem jest ochrona pracy.

Omówienie zrealizowanych działań w ramach Wielkopolskiej Komisji Ograniczania Zagrożeń Zawodowych w roku 2018 oraz zgłoszenie kolejnych inicjatyw do planu działania Strategii ma rok bieżący to główne tematy posiedzenia Komisji, które odbyło się 5 marca 2019 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Podczas spotkania Stanisława Ziółkowska Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu zapoznała członków Komisji z aktualną informacją o stanie wypadkowości i chorobach zawodowych w Wielkopolsce, które miały miejsce w roku 2018, natomiast Bartosz Nyckowski Główny Specjalista z Samodzielnego Referatu Prewencji, Rehabilitacji i Orzecznictwa Lekarskiego Oddziału Regionalnego KRUS w Poznaniu zaprezentował analizę danych z zakresu wypadkowości w rolnictwie oraz omówił najczęstsze przyczyny wypadków do których doszło w rolnictwie indywidualnym w roku ubiegłym. Następnie członkowie Komisji określili priorytetowe obszary działań na rok 2019. Jako szczególnie ważne uznano potrzeby wspierania ograniczania zagrożeń zawodowych skutkujących schorzeniami układu mięśniowo-szkieletowego oraz układu ruchu wywołanymi wykonywaniem ręcznych prac transportowych, rozwój świadomości znaczenia odpowiedniego przygotowania pracowników do pracy oraz rozwój świadomości znaczenia bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracowników, którzy przekroczyli 50 rok życia. W obradach uczestniczyli także: Tomasz Gajdziński, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy, Rafał Majewski, Wojewódzki Inspektorat Transportu Drogowego, Marek Duszyński, Państwowa Inspekcja Sanitarna Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Poznaniu, Dobrochna Bubnowska, Dyrektor I Oddziału ZUS

w Poznaniu, Adam Minkowski, Dyrektor KRUS - Oddział Regionalny w Poznaniu, Marcin Mitek, Dyrektor UDT - Oddział Terenowy w Poznaniu, Rafał Najdek, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Wirginia Tomczak, Wielkopolskie Centrum Medycyny Pracy, Wiesław Ratajczak, Z-ca Dyrektora Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu, Marek Wiza, Zbigniew Zawitowski, Anna Wegner, Ewa Dutkiewicz, Zarząd Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”, Krzysztof Małecki, Przewodniczący Zarządu Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych Województwa Wielkopolskiego, Dagmara Tyc, Dyrektor Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań, Jarosław Łucka, Prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział w Poznaniu, Krzysztof Buliński, Krzysztof Rychły, Transportowy Dozór Techniczny - Oddział Terenowy w Poznaniu, Grzegorz Stróżyk, Nadinspektor Pracy OIP Poznań, Jakub Kałek, koordynator WSOZZ.

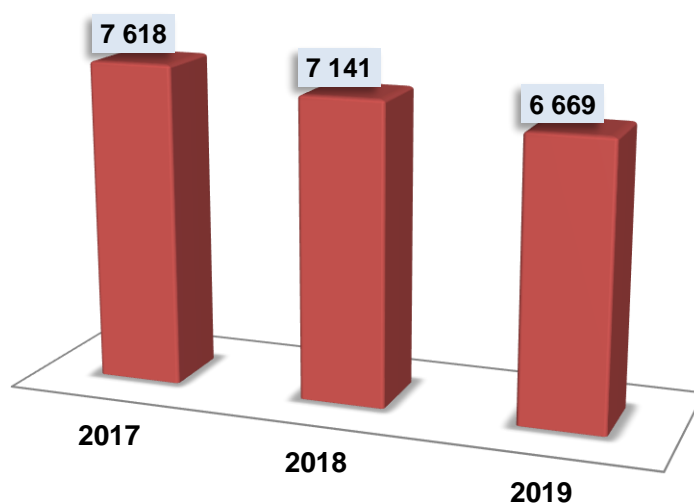


Wielkopolska Strategia Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013-2020



VI. Efekty działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy.

W roku 2019 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili łącznie **6 669** kontroli. Łącznie objęto kontrolami 5 945 pracodawców i innych podmiotów gospodarczych, na rzecz których świadczyło pracę ponad 437 tys. pracujących, w tym ponad 361 tys. zatrudnionych w ramach stosunku pracy, a ponad 60 tys. na podstawie umów cywilnoprawnych.

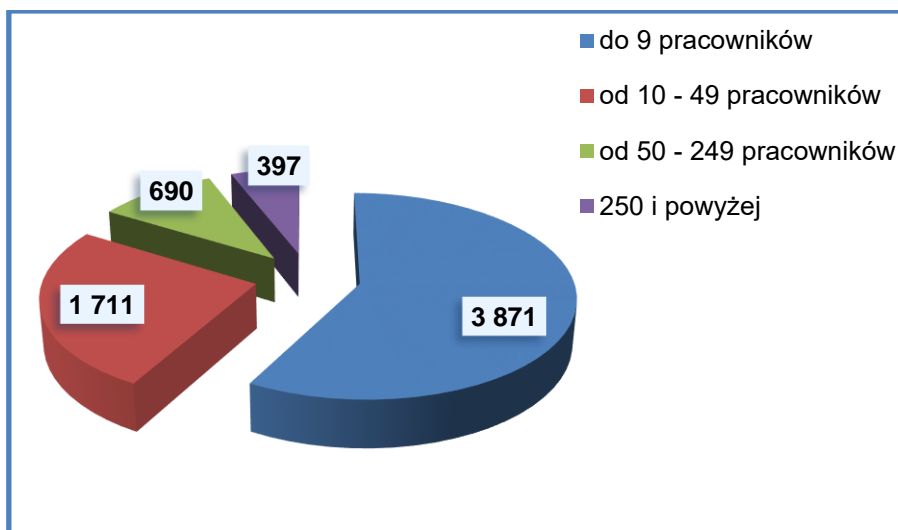


Wykres 17. Liczba kontroli w latach 2017-2019 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.

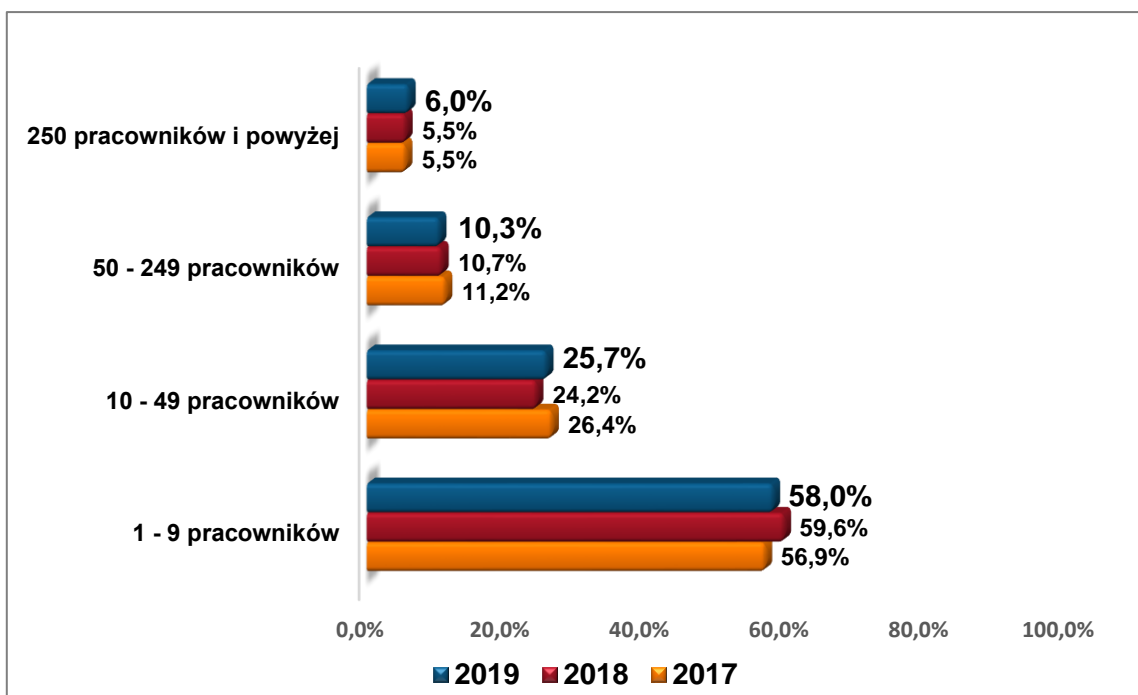
Zauważalny spadek kontroli w ostatnich latach jest wynikiem notowanego od kilku lat spadku zatrudnienia pracowników z uprawnieniami inspektorów pracy oraz stałego wzrostu liczby skarg i wniosków wpływających do OIP w Poznaniu, które wymagają podejmowania coraz bardziej czasochłonnych i trudnych czynności kontrolnych, niejednokrotnie zakończonych wnioskiem o ukaranie lub zawiadomieniem prokuratora, dotyczącymi utrudniania działalności inspektorowi pracy. Ponadto rokrocznie zwiększa się również zakres zadań Państwowej Inspekcji Pracy i tak w 2019 roku inspektorzy pracy odbyli liczne szkolenia przygotowujących ich do kontroli przestrzegania przepisów dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Największą liczbą kontroli objęto podmioty gospodarcze zatrudniające do 49 pracowników (łącznie blisko 84% ogółu kontroli). Proporcja ta jest stała od wielu lat, co wiąże się z liczbą skarg napływających głównie na takie podmioty i wynika ze struktury działalności

gospodarczej, ponieważ to małe i średnie firmy stanowią większość wśród podmiotów tworzących rynek pracy.

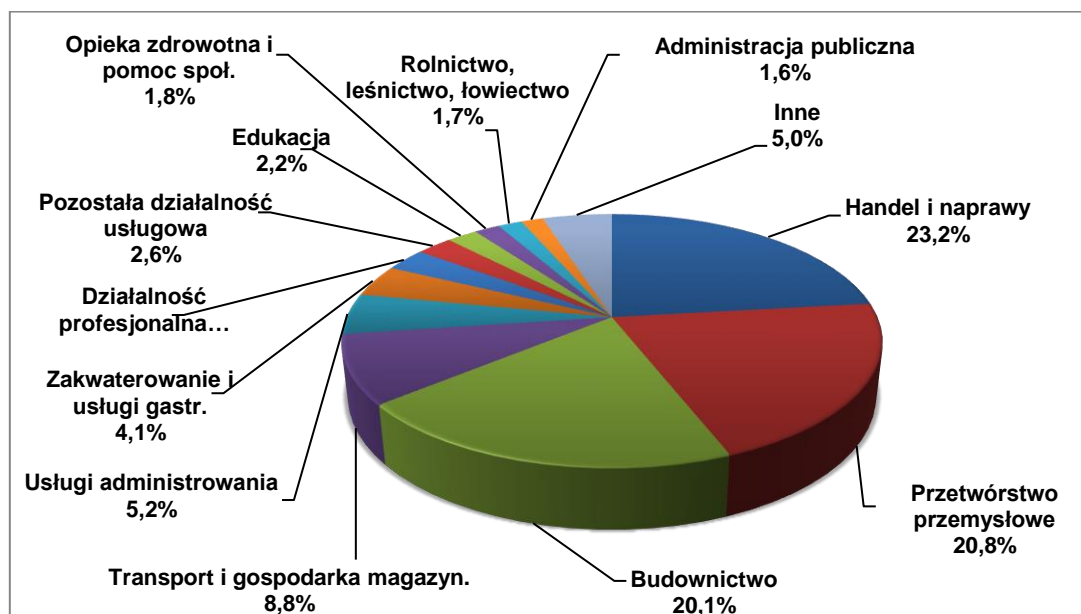


Wykres 18. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2019 r. w OIP w Poznaniu (wg wielkości zatrudnienia).



Wykres 19. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2017-2019 r. w OIP Poznań.

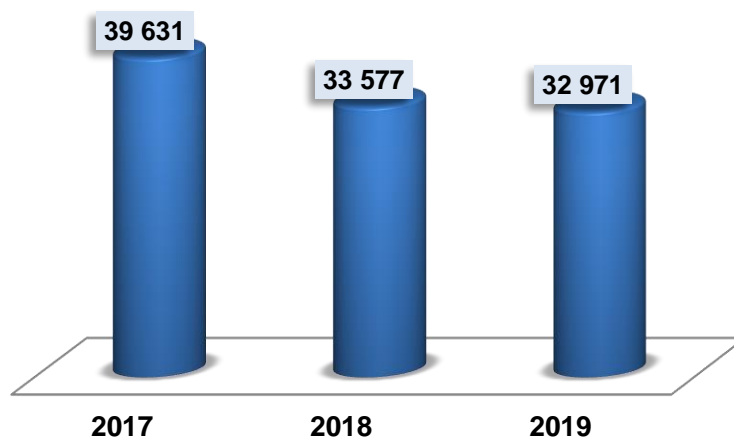
Najwięcej kontroli w 2019 r. przeprowadzono w handlu – 1 548 (23,2%), przetwórstwie przemysłowym – 1 387 (20,8%) i budownictwie – 1 339 (20,1%) .



Wykres 20. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2019 r. w OIP Poznań (wg sekcji PKD).

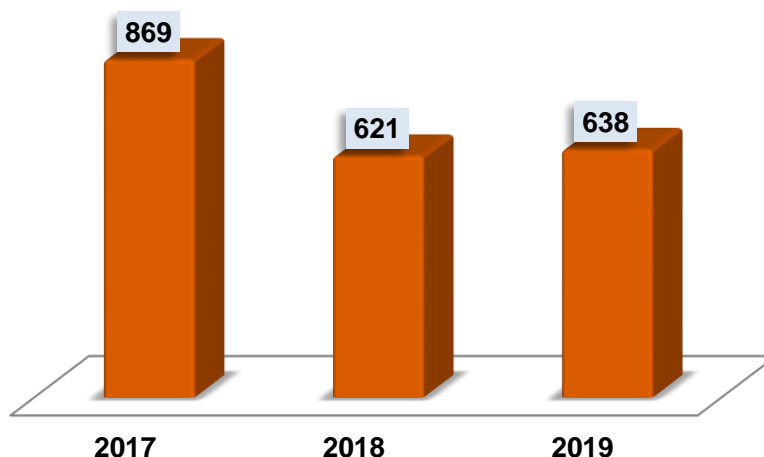
Procentowy udział łącznej liczby kontroli przeprowadzonych w handlu i przetwórstwie przemysłowym w ostatnich czterech latach utrzymuje się na podobnym poziomie. Jednak w roku sprawozdawczym, kolejny raz, liczba kontroli w handlu zwiększyła się znacznie w stosunku do roku 2018, jest to efektem ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Ponadto placówki handlowe, w szczególności mniejsze są jedną z dominujących grup podmiotów, w których prowadzone są kontrole ze skarg i wniosków. Znaczna liczba kontroli w przemyśle i budownictwie jest zaś wynikiem kierunkowych działań organów PIP związanych z likwidacją bezpośrednich zagrożeń oraz prewencją wypadkową.

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów **inspektorzy pracy wydali łącznie 33 726 decyzji** (w 2018 r. 34 310), w tym 32 971 decyzji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (w 2018 – 33 577).



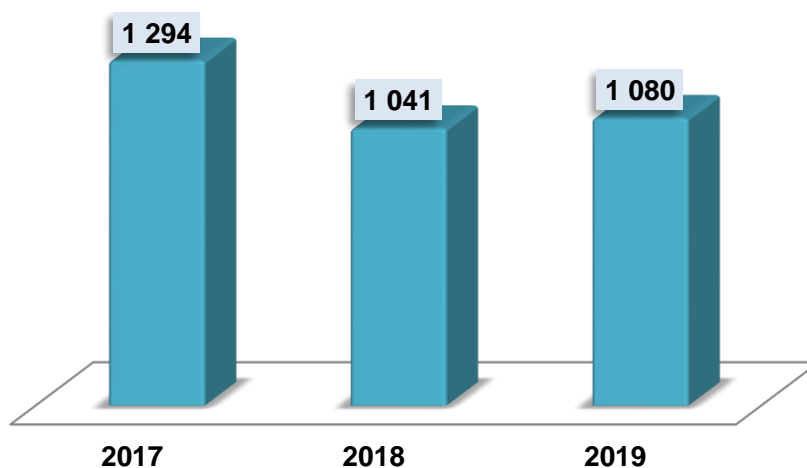
Wykres 21. Liczba decyzji bhp wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.

Najczęściej pracodawcy lekceważyli przepisy nakazujące im organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Wiązało się to z naruszaniem licznych przepisów Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.) Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły w szczególności **narażenia pracowników na porażenie prądem elektrycznym, niedokonania lub nieprawidłowego przeprowadzenia procesu oceny ryzyka zawodowego, niewywiązywania się z obowiązku utrzymania w należytym stanie obiektów budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy**, Kolejnym naruszonym przepisem był obowiązek **wydawania szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy, a także zapewnienia pracownikom odpowiedniego przygotowanie do pracy** (m.in.: poprzez szkolenia bhp, badania lekarskie, uprawnienia kwalifikacyjne, ustalenie i przydział środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego).



Wykres 22. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.

W przypadku kontroli stanowisk pracy szczególnie w budownictwie i przemyśle przetwórczym inspektorzy pracy wydawali decyzje nakazujące wstrzymanie prac. W stosunku do roku 2018 ich liczba nieco wzrosła, a biorąc pod uwagę, że przeprowadzono mniej kontroli, należy stwierdzić, że **tendencja zwyżkuje**, na jedną kontrolę statystycznie wydano takich decyzji więcej o 9%.



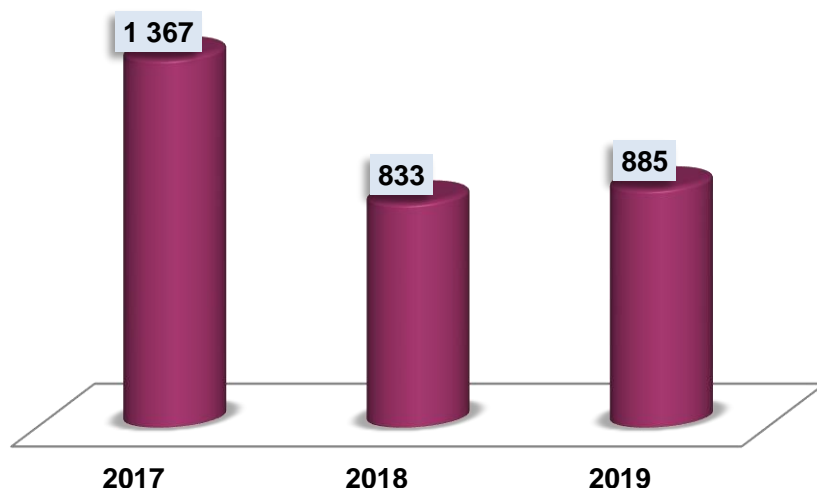
Wykres 23. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.

Potwierdza tę tendencję również wzrost liczby decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn. W 2019 r. wydano ich o 39 więcej w stosunku do roku 2018, a zatem i w tym wypadku inspektorzy częściej musieli sięgać po tego rodzaju środek prawny w związku

ze stwierdzeniem, że eksploatacja maszyn powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu).

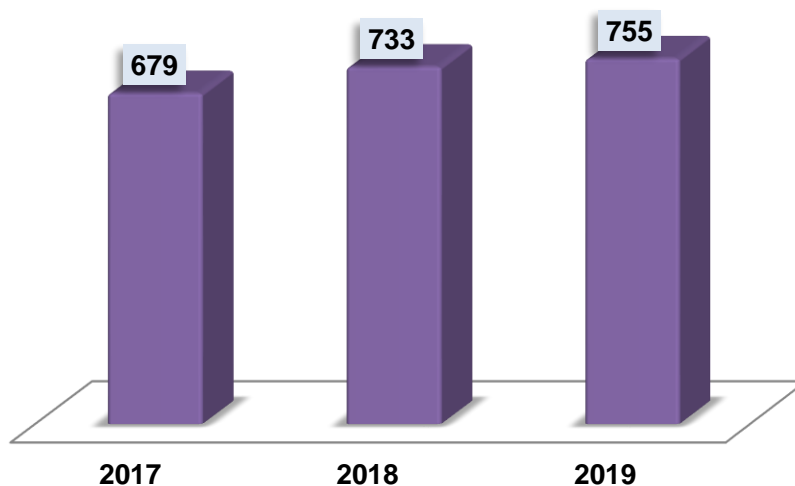
Inspektorzy pracy stosowali również często, jak w roku poprzednim, decyzje skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych, ponieważ pracownicy ci lub osoby nie posiadali odpowiednich kwalifikacji (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu). Liczba osób skierowanych do innych pracy wyniosła w 2019 r. 885, a zatem również nieco wzrosła w stosunku do 2018.

Reasumując, należy stwierdzić, iż w 2019 roku przy zmniejszonej liczbie kontroli wzrosła ich efektywność i skuteczność w przeciwdziałaniu bezpośrednim zagrożeniom dla życia i zdrowia osób świadczących pracę, mierzona liczbą środków decyzyjnych z rygiorem natychmiastowej wykonalności.



Wykres 24. Liczba pracowników skierowanych do innych prac w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.

Inspektorzy pracy OIP w Poznaniu wydali w roku sprawozdawczym 755 (w roku 2018 – 733) decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy. Decyzje te dotyczyły należności dla pracowników, na łączną kwotę **16 900 510,59** zł (w roku 2018 - 16 008 209,82 zł). Należy więc zauważyć, nieznaczną ale wyraźną wyżkę zarówno w liczbie wydanych decyzji jak i objętej nimi kwoty niewypłaconych świadczeń, co przy zmniejszonej liczbie kontroli wyraźnie wskazuje na większą skuteczność organów PIP oraz lepsze wykorzystanie przysługujących uprawnień nadzorczych.

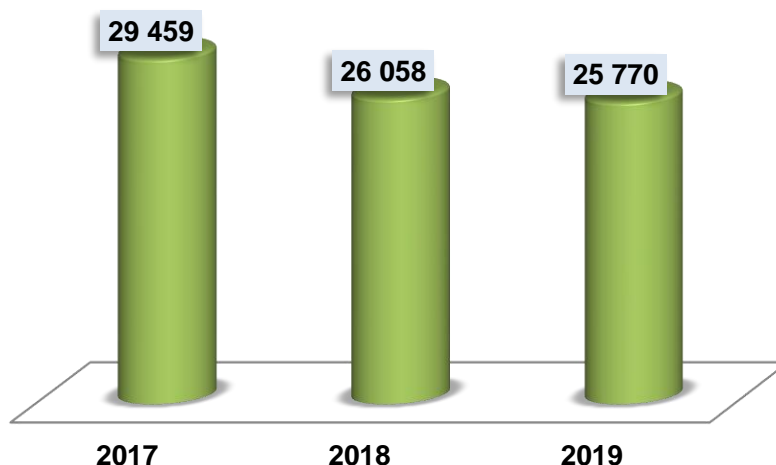


Wykres 25. Liczba decyzji nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.

Najwięcej decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy kierowali do pracodawców z działu przetwórstwa przemysłowego (302 decyzje na kwotę 10 730 155,48), budownictwa (78 decyzji na kwotę 1 879 686,66) i handlu (110 decyzji na kwotę 720 570,63 zł). Warto zauważyć, że średnia kwota należności wskazywana w decyzji do na jednego pracownika była najwyższa w przetwórstwie przemysłowym (4341,1 zł). W budownictwie wynosiła zdecydowanie mniej, bo 2533,1 zł, podobnie w handlu – 2082,6 zł.

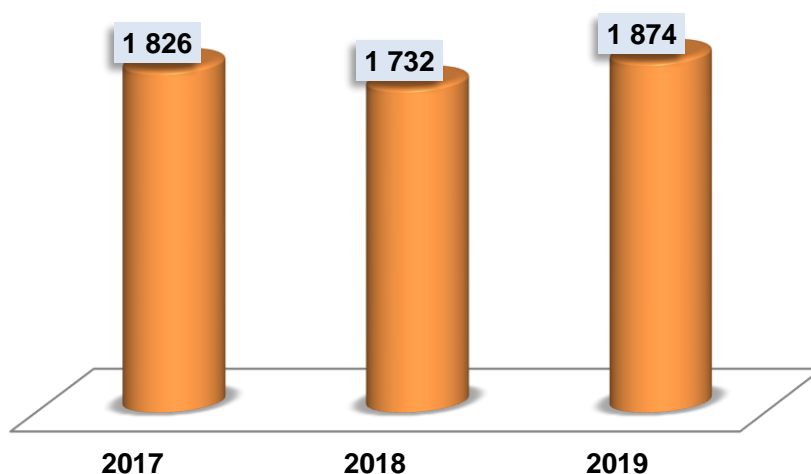
W 2019 r. łączna kwota należności wypłaconych pracownikom z tytułu zaległych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, objęta decyzjami nakazującymi wypłatę, poleceniami i wnioskami w wystąpieniach (bez względu na rok wydania środka prawnego) wyniosła 15 220 199,68 zł.

Do kontrolowanych podmiotów, oprócz decyzji, skierowano także 4 814 (w roku 2018 – 4829) wystąpień zawierających 25 770 (w roku 2018 - 26 058) wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Dominowały wnioski dotyczące stosunku pracy, wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, czasu pracy oraz prowadzenia dokumentacji pracowniczej.



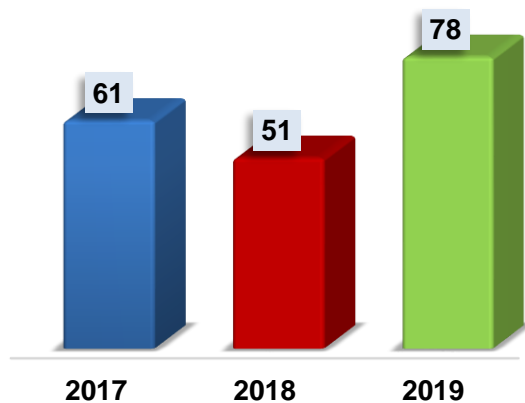
Wykres 26. Liczba wniosków w wystąpieniach w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.

Liczba poleceń wydanych w 2019 r. przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy utrzymała się na poziomie dotychczasowym i wyniosła **1 874** (w 2018 r. – 1732). Poleceniami regulowano głównie sprawy ze stosunku pracy oraz wynagrodzeń i innych należności pracowniczych.



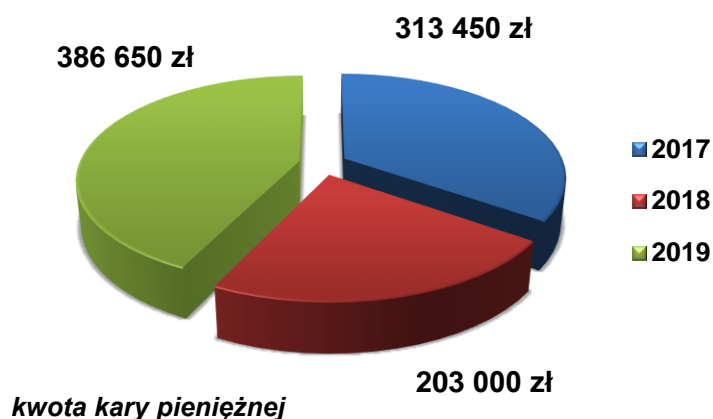
Wykres 27. Liczba poleceń ustnych w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.

W związku z realizacją zadania stałego „Kontrola przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców”, w wyniku 79 kontroli (o 48% więcej niż w 2018 r.) i skontrolowaniu 1790 pojazdów, w celu wyeliminowania naruszeń przepisów oraz zapewnienia w kontrolowanych zakładach wymaganego przepisami prawa, inspektorzy OIP Poznań wydali 78 decyzji administracyjnych, tj. o ponad 50% więcej od liczby takich decyzji wydanych w 2018 roku.



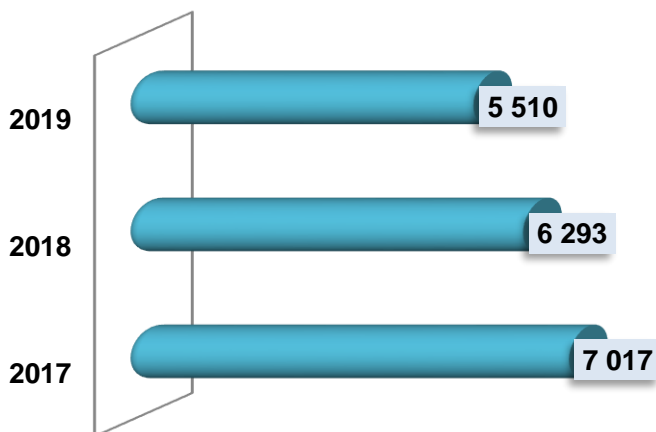
Wykres 28. Liczba decyzji z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2017-2019.

Kary pieniężne nałożone ww. decyzjami administracyjnymi stanowią należność Skarbu Państwa w łącznej kwocie 386 650 zł. **Średnia wysokość kary pieniężnej była wyższa o 25% w odniesieniu do roku 2018.** Decyzje o nałożeniu kary pieniężnej na przedsiębiorców wykonujących transport stosowano najczęściej w związku ze stwierdzeniem nieprawidłowości dotyczących niezapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz. (stwierdzono u 194 kierowców tj. 48,26 % ogółu kontrolowanych); niezapewnienia wymaganego czasu odpoczynku dziennego (stwierdzono u 190 kierowców tj. 47,26% ogółu kontrolowanych), nieprzestrzegania dziennego limitu czasu jazdy (stwierdzono u 123 kierowców tj. 30,60% ogółu skontrolowanych), nieprzestrzegania dwutygodniowego limitu czasu jazdy (stwierdzono u 23 kierowców tj. 5,72% ogółu skontrolowanych). Decyzje inspektorów pracy miały wpływ nie tylko na poprawę bezpieczeństwa pracy kierowców, ale także na poprawę bezpieczeństwa wszystkich uczestników ruchu drogowego.



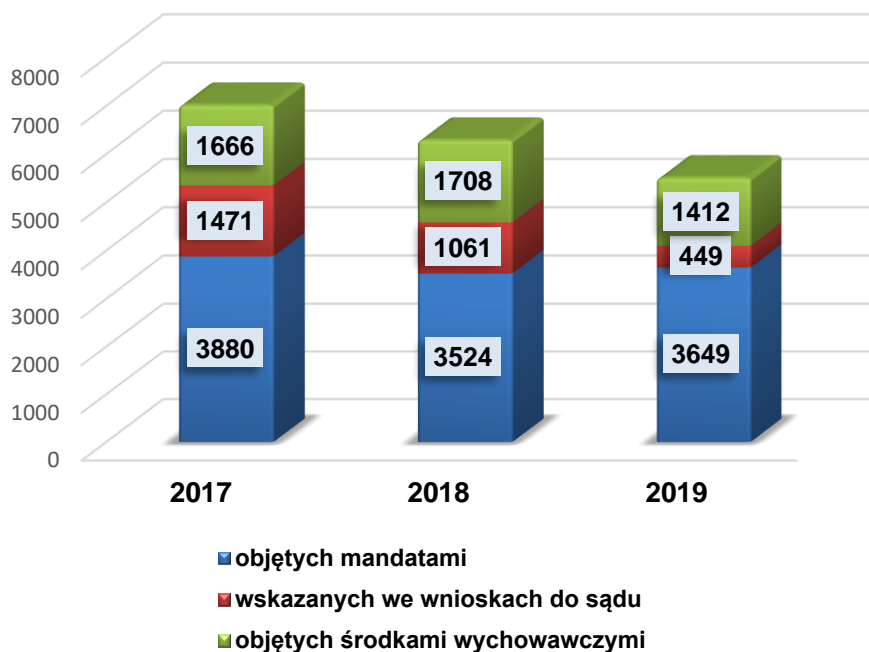
Wykres 29. Suma kar pieniężnych w decyzjach z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2017-2019.

Inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu ujawnili łącznie 5 510 wykroczeń (o 783 mniej niż w 2018 r.) przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.



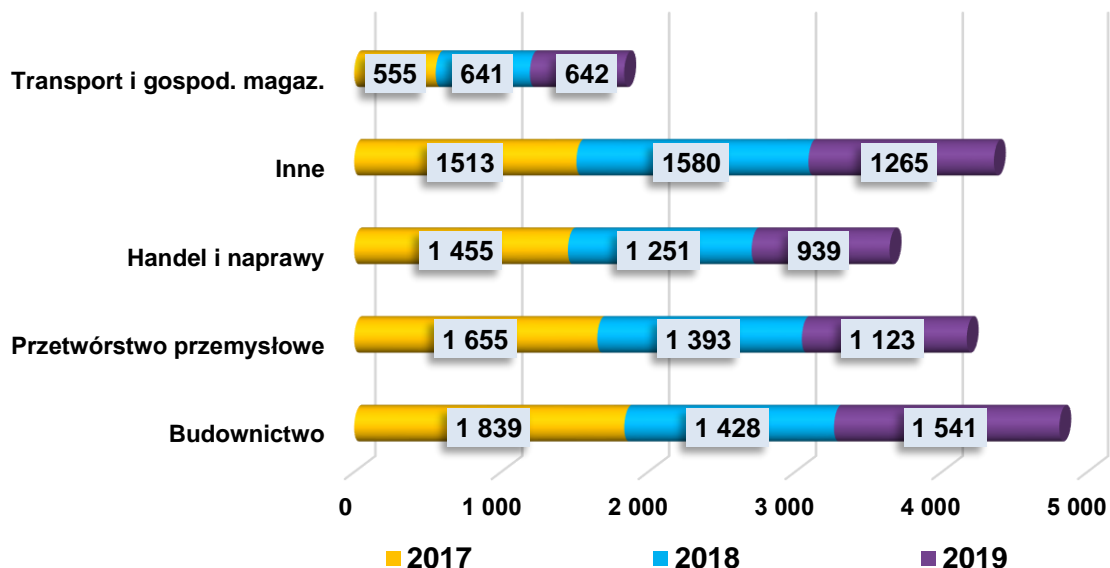
Wykres 30. Liczba ujawnionych wykroczeń w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.

Ponad 66% wykroczeń zostało objętych postępowaniem mandatowym, a 25% środkami oddziaływania wychowawczego (pouczenie, ostrzeżenie – zgodnie z przepisami art. 41 kodeksu wykroczeń.).



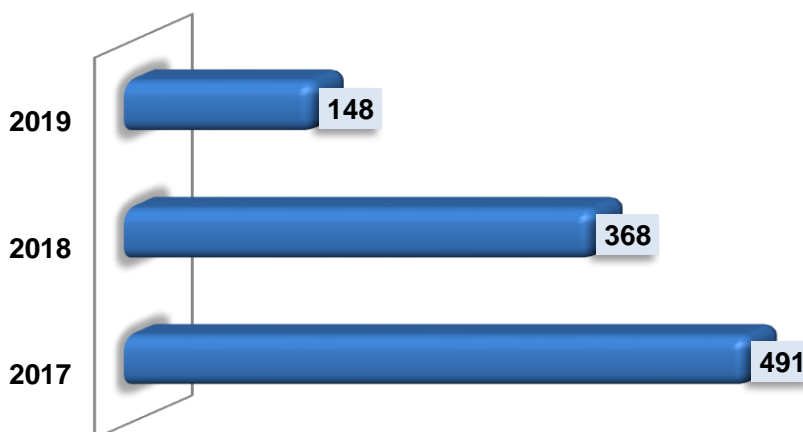
Wykres 31. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2017-2019 r.

Największą liczbę wykroczeń ujawniono w kontrolach prowadzonych w budownictwie (1541) i przetwórstwie przemysłowym (1123), co łącznie stanowi ponad 48% ujawnianych wykroczeń przeciwko prawom pracowników.

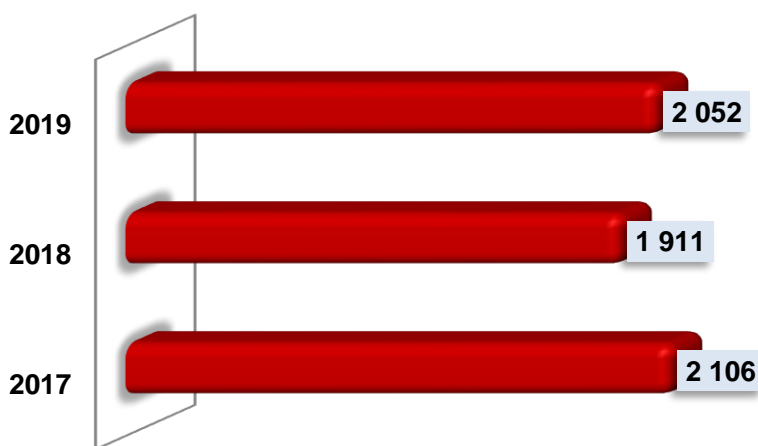


Wykres 32. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2017-2019 r. (wg sekcji PKD).

W związku z ujawnieniem wykroczeń przeciwko prawom pracowników, inspektorzy pracy nałożyli na sprawców wykroczeń **2052** grzywny w drodze **mandatów karnych**, w **148** przypadkach skierowali **wnioski o ukaranie do sądu**.



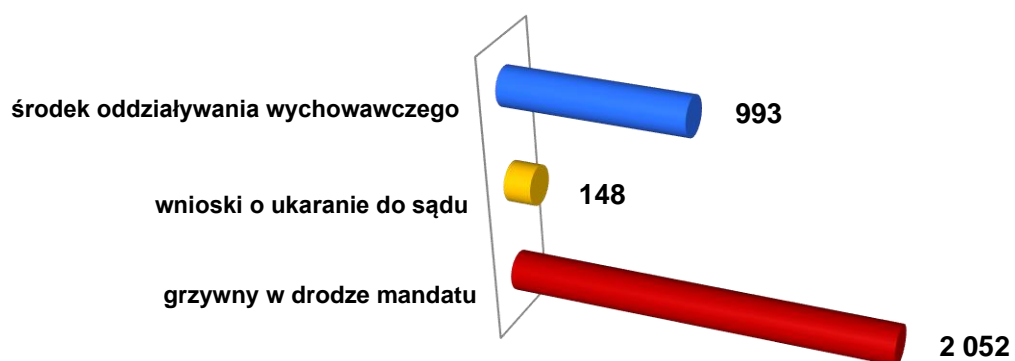
Wykres 33. Liczba wniosków do sądu w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.



Wykres 34. Liczba mandatów w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.

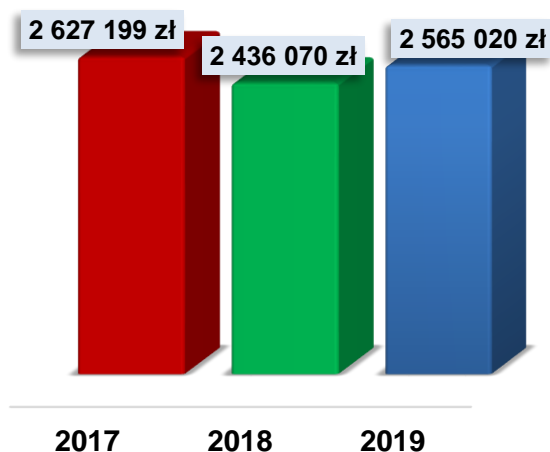
W 2019 r. odnotowano spadek liczby kierowanych wniosków o ukaranie do sądu (skierowano 149 wniosków a w 2018 r. – 372 wnioski), co oznacza, że wniesiono o prawie 60% mniej wniosków do sądu. Wynika to z możliwości nałożenia kary grzywny w drodze mandatu karnego za wykroczenia z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Odnotowano jednocześnie wzrost liczby nałożonych mandatów karnych o 141, co stanowi wzrost o 7% w stosunku do roku

2018. Inspektorzy pracy wybierają szybszą możliwość wszczęcia i zakończenia postępowania w sprawie o wykroczenie poprzez wręczenie mandatu, bez konieczności wdrożenia procedury przesłuchania obwinionego i sporządzenia wniosku o ukaranie do sądu. Trafność zastosowanego środka karnego przez inspektora pracy potwierdza fakt, iż w 2019 r. nie został złożony wniosek o uchylenie mandatu karnego do sądu.



Wykres 35. Struktura zastosowanych środków prawnych w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w 2019 r.

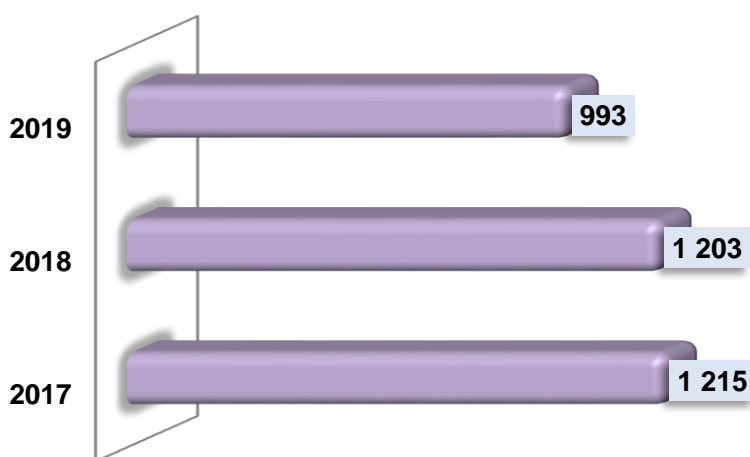
Łączna kwota grzywn nałożonych mandatami pozostała na poziomie notowanym w ostatnich trzech latach, tj.: 2 565 020 zł.



Wykres 36. Mandaty – kwoty grzywny w kontrolach w latach 2017-2019.

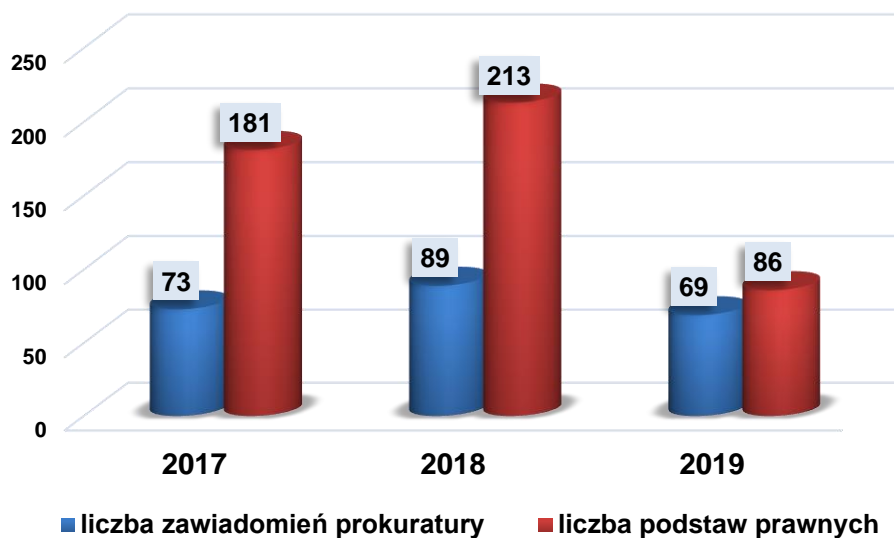
Spadła także liczba zastosowanych środków wychowawczych o 18% w porównaniu z rokiem 2018. W 2019 r. wydano 993 środki wychowawcze, a w 2018 r. - 1199.

Spadek liczby zastosowanych, środków wychowawczych oraz kierowanych wniosków do sądu koresponduje ze wspomnianym spadkiem ujawnionych wykroczeń – o ponad 12% w stosunku do 2018 r. Wiąże się to z kontynuowaniem kontroli w ramach strategii Pierwsza kontrola oraz skuteczności kontroli prewencyjnych w handlu, które w Wielkopolsce nie wykazały istotnych naruszeń przepisów ustawy z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni, co wpłynęło również na zmniejszenie ogólnej liczby ujawnionych wykroczeń przeciwko prawom pracowników.



Wykres 37. Liczba środków oddziaływania wychowawczego (pouczenia, ostrzeżenia, zwrócenie uwagi) w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.

W 2019 r. inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 69 zawiadomień o popełnieniu przestępstwa (w 2018 r. – 89), co stanowi spadek o ponad 20%. W wyniku wniesionych zawiadomień, zostało wszczętych 51 postępowań przygotowawczych (w tym 5 śledztw); 16 postępowań umorzono, do sądu zostało skierowanych 10 aktów oskarżenia (wg stanu na dzień 1.02.2019 r.). Spadek ten jest wynikiem zwiększenia liczby wniosków o ukaranie za utrudnianie działalności inspektorowi pracy w miejsce zawiadomień do prokuratury, często jako skuteczniejszy sposób skłonienia pracodawcy do poddania się kontroli. Ponadto zmniejszyła się też liczba naruszeń kodeksu karnego wskazywana w zawiadomieniach, co jest wynikiem doświadczeń i dotychczasowej współpracy z organami prokuratury w zakresie dotyczącym wykroczenia z art.282 § 1 kp w zbiegu z przestępstwem z art. 218a § 1 kk.

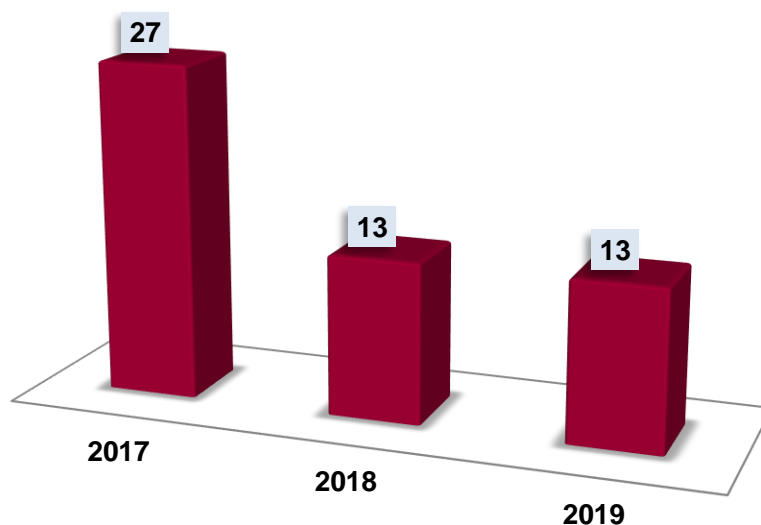


Wykres 38. Liczba podstaw prawnych w zawiadomieniach prokuratury z kontroli w latach 2017-2019.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu skorzystali z możliwości wnioskowania do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej w stosunku do **13 pracodawców**. Wnioski skierowane do ZUS dotyczyły zakładów pracy, w których inspektorzy pracy podczas dwóch kolejnych kontroli stwierdzili występowanie rażących nieprawidłowości w zakresie bhp, powodujące bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników. Wnioski dotyczyły w szczególności zakładów prowadzących działalność o profilu budowlanym i produkcyjnym.

Stwierdzone rażące naruszenia przepisów bhp dotyczyły w szczególności braku zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości, niestosowania środków ochrony indywidualnej, co stwarzało dla nich bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszkodzenia ciała. W dwóch firmach stwierdzone rażące naruszenia przepisów bhp dotyczących w szczególności dopuszczania osób do prowadzenia prac związanych z obsługą maszyn do obróbki drewna nieposiadających wymaganych urządzeń ochronnych, tj. W warunkach bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia zatrudnionych pracowników.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu otrzymał do wiadomości decyzje ZUS wydawane na podstawie inspektorskich wniosków, dotyczące następnych rocznych okresów składkowych, w stosunku do **11 pracodawców**.



Wykres 39. Liczba wniosków do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.

Analiza zgłaszanych i stwierdzanych w roku 2019 nieprawidłowości w podstawowych obszarach działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

Prawna ochrona pracy.

W 2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych w 2019 r. w blisko co 5. kontroli dotyczącej tematyki zawierania umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę, ale tylko co 10. umowa cywilnoprawna została zakwestionowana. Świadczy to pozytywnie o dotychczasowych działaniach kontrolnych, jak i prewencyjnych organów PIP, które podnoszą świadomość prawną uczestników rynku pracy, a tym samym stopniowo ograniczają dotychczasową patologię zatrudnienia cywilnoprawnego.

Kolejny rok realizacji zadania dotyczącego przestrzegania przez pracodawców znowelizowanych przepisów w zakresie zawierania umów terminowych wykazał, że wbrew obawom i mimo pewnych niejasności interpretacyjnych nie ma rażących nieprawidłowości w tym zakresie.

Przedmiotem kontroli prowadzonych w roku sprawozdawczym było przestrzeganie przez przedsiębiorców lub inne jednostki organizacyjne obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750

Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847). Kontrole wykazały nadal znaczną liczbę nieprawidłowości w co 6. podmiocie, choć w stosunku do roku ubiegłego zanotowano prawie 5% spadek i co ważne, niewypłacenie bądź zaniżenie należnych wynagrodzeń na łączną kwotę 100 367,91 zł, dotyczyło już tylko 6% kontrolowanych. Należy podkreślić, że w tym zakresie nastąpiła znacząca poprawa w stosunku do 2018 r., gdzie stwierdzono niewypłacenie, zaniżenie lub bezpodstawne potrącenia w 14,4% przeprowadzonych kontroli. Z pewnością jest to efekt zarówno kontroli, jak i wspólnych akcji promocyjnych podejmowanych z NSZZ „Solidarność” pod hasłem „13 zł i nie kombinuj”.

W bieżącym roku stwierdzono, że kwota niewypłaconych należności pieniężnych ze stosunku pracy dla ponad 2.000 zatrudnionych wyniosła ponad 3 300 000 zł, przy czym, co niepokojące, dwukrotnie wzrosła w stosunku do roku 2018 kwota zaległości pieniężnych w przeliczeniu na jednego pracownika i wyniosła blisko 1.600,00 zł. Oprócz wynagrodzenia za pracę do najczęściej stwierdzonych nieprawidłowości dochodziło w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a w dalszej kolejności ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Należy podkreślić, iż zagadnienia powyższe były oraz są głównym tematem skarg i wniosków składanych do okręgowego inspektoratu pracy.

Analiza zgromadzonego materiału pozwala również na ustalenie, że najwięcej naruszeń w zakresie wynagrodzeń i innych należności za stosunku pracy stwierdzono, podobnie jak w roku poprzednim, w zakładach produkcyjnych (83 % kwot niewypłaconych wynagrodzeń). Największa skala naruszeń wśród zakładów produkcyjnych występuje w zakładach produkujących maszyny i urządzenia, bardzo często jest to wynik zatorów płatniczych przedsiębiorcy, konieczności przeznaczenia środków pieniężnych na dalszy rozwój i faktycznym kredytowaniem się pieniędzmi należnymi pracownikom. Stosunkowo niewiele nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń za pracę stwierdzono w zakładach branży budowlanej, jaki i w dwóch pozostałych branżach, tj. handlu i transporcie (łącznie ponad 4%). Z pewnością stanowi to odzwierciedlenie dobrej koniunktury w tych branżach, ale na w pełni pozytywną ocenę rzutuje fakt, iż niejednokrotnie inspektorzy pracy mieli problem bądź z przeprowadzeniem kontroli w podmiotach tych branż, bądź z ustaleniem obiektywnego stanu faktycznego w związku z nierzetelną lub wybrakowaną ewidencją czasu pracy.

Kontrole w zakresie dotyczącym czasu pracy, wykazały przede wszystkim nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, nieustalania rozkładów czasu pracy i nieinformowania pracowników o obowiązującym ich rozkładzie, niezapewnienia pracownikom dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz niezapewnienie pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy. Zwłaszcza niepokojące jest nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy zatrudnionych, gdyż ostatecznie prowadzi to do zaniżenia pracownikom przysługujących świadczeń pieniężnych z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, a i tak inspektorzy pracy wykazali je, jako jedno z głównych naruszeń przepisów dotyczących wynagrodzeń ze stosunku pracy. Trudno więc oszacować, jaka faktycznie jest skala zaniżenia pracownikom należnych świadczeń pieniężnych przez wielkopolskich przedsiębiorców, a także jak wielka jest szara strefa płatności nieopodatkowanych i nieoskładkowanych.

Należy też zauważyć, iż kontrole w zakresie czasu pracy przeprowadzone w korporacjach, wykazały więcej nieprawidłowości, niż kontrole przeprowadzone w urzędach administracji państwowej oraz jednostkach samorządu terytorialnego.

Legalność zatrudnienia i praca tymczasowa.

W 2019 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili 1935 kontroli, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W kontrolowanych podmiotach pracę wykonywało ogółem 58 409 osób, w tym 9 095 osób na podstawie umów cywilnoprawnych, 947 prowadziło działalność gospodarczą na własny rachunek (samozatrudnienie), ogółem w zakładach zatrudnionych było 46 710 pracowników, w tym 21 391 kobiet.

Wyniki tych kontroli wykazały, iż brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę stwierdzono tylko w niespełna 2% wszystkich osób objętych kontrolą. Podobne wyniki kontroli, jak w latach poprzednich, wskazują na nieznaczne naruszenia obowiązku pisemnego potwierdzenia zatrudnionemu umowy o pracę, ale należy zauważyć, że inspektorzy pracy niejednokrotnie mieli problem z dotarciem do dokumentów osób świadczących pracę. Brak obowiązku posiadania umowy w trakcie kontroli przez zatrudnionego, możliwość świadczenia pracy w oparciu o ustną umowę cywilnoprawną, a przede wszystkim obowiązek zgłoszenia zatrudnionego do ubezpieczenia w ciągu 7 dni od zawarcia umowy, tuszuje jednak faktyczny stan praworządności w tym obszarze. Potwierdzeniem tego może być stwierdzone w 2019 r. niezgłoszenie i nieterminowe zgłoszenie do ZUS, które dotyczyło blisko 10% osób objętych

kontrolą. Stan ten podobnie jak w roku 2018 wyraźnie wskazuje, iż przedsiębiorcy nie przestrzegają tego obowiązku świadomie bądź go lekceważą z uwagi na brak dostatecznych sankcji ze strony organów nadzoru i kontroli.

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2019 r. w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców przeprowadzono łącznie 906 kontroli, tj. ponad 9% więcej niż w roku 2018 r. Kontrolą objęto 4432 cudzoziemców, tj. 11,8% więcej niż w roku 2018 r. Po raz kolejny odnotowano wzrost liczby objętych kontrolą cudzoziemców i liczby kontroli. Wzrósł zatem udział kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w bilansie wszystkich kontroli z 11,55% do 13,58%. Powyższe oznacza intensyfikację procesu angażowania pracowników spoza Unii Europejskiej na wakujące miejsca pracy w województwie.

W roku sprawozdawczym stwierdzono nielegalną pracę obywateli 13 państw przy czym, podobnie jak w latach ubiegłych, największą grupą nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców (86,8%) byli obywatele Ukrainy. Należy jednak odnotować, iż w 2019 r. liczba naruszeń obowiązujących przepisów dotyczących wykonywania pracy bez zezwolenia zmalała w porównaniu do 2018 r. o blisko 2%. Z pewnością wynika to ze zintensyfikowanych działań nadzorczo-kontrolnych organów PIP, jak i wprowadzonych ułatwień przy zatrudnieniu w oparciu o rejestrowane oświadczenia oraz co raz bardziej upraszczany system pozyskania zezwoleń.

W podmiotach świadczących usługi pośrednictwa pracy, w tym pracy za granicą, a także kierowania cudzoziemców do zatrudnienia na terenie RP, pracy tymczasowej, poradnictwa zawodowego oraz doradztwa personalnego, kontrole dotyczyły ujawniania nielegalnych usług agencji, tj. bez wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. W przypadku podmiotów zarejestrowanych inspektorzy zwracali uwagę m.in. na: pobieranie nielegalnych opłat od osób korzystających z agencji, stosowanie praktyk dyskryminacyjnych, niezawieranie pisemnych umów pomiędzy agencją świadczącą usługi pośrednictwa pracy do pracy za granicą a osobą kierowaną oraz umów pomiędzy agencją a zagranicznym pracodawcą.

Kontrole w agencjach pracy tymczasowej i u pracodawców użytkowników były prowadzone zwłaszcza pod kątem przestrzegania maksymalnych okresów wykonywania pracy tymczasowej, eliminowania zatrudnienia cywilnoprawnego oraz egzekwowania zakazów i ograniczeń dotyczących wykonywania pracy tymczasowej.

Spośród podmiotów objętych kontrolami w roku 2019, warunki prowadzenia agencji zatrudnienia naruszyło blisko 20%. Zauważalny jest trend przejmowania usług dostarczania personelu przez podmioty nie posiadające certyfikatu agencji zatrudnienia. Jest to związane ze stałym monitoringiem, obowiązkiem sprawozdawczości, którym objęte są podmioty wpisane do rejestru agencji zatrudnienia. Aby uniknąć powyższych zdarzeń, przedsiębiorcy nie ubiegają się o certyfikat, który potrzebny jest do świadczenia usług. Naruszanie tych powyższych podstawowych obowiązków jest niepokojące, ponieważ wciąż dotyczy dużej liczby podmiotów.

W 2019 r. stwierdzono zwiększoną w porównaniu z 2018 r. liczbę osób świadczących pracę tymczasową oraz cudzoziemców wykonujących pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawców użytkowników na podstawie umów zlecenia. Wzrosła także liczba przypadków powierzania wykonywania pracy tymczasowej bezpośrednio przy produkcji (39% skontrolowanych podmiotów prowadziło działalność produkcyjną). Do powtarzalnych zjawisk i problemów, w obszarze stosowania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, należy przede wszystkim naruszenie obowiązków formalno-prawnych związanych z przygotowaniem i rozpoczęciem pracy tymczasowej – nieustalenie praw i obowiązków stron (agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika) w umowie; niewypełnianie obowiązków informacyjnych przez pracodawców użytkowników wobec agencji pracy tymczasowej oraz nieprawidłowe realizowanie podstawowych obowiązków bezpieczeństwa i higieny pracy. Poważnym problemem rzutującym na skuteczność działań nadzorczo-kontrolnych inspektorów pracy jest nadużywanie niezdefiniowanego legalnie outsourcingu, jako formy obchodzenia przepisów dotyczących pracy tymczasowej, jak i prowadzenia agencji zatrudnienia lub agencji pracy tymczasowej.

W 2019 r. przeprowadzone kontrole w 8 wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. W wyniku przeprowadzonych kontroli zdecydowanie można stwierdzić, że wykazano niewiele nieprawidłowości dotyczących prawnej ochrony stosunku pracy. Stwierdzone nieprawidłowości z roku na rok, dotyczą zdecydowanie mniejszej grupy pracowników, zwłaszcza w porównaniu ze skalą nieprawidłowości występującą w początkowych latach prowadzenia kontroli w tych podmiotach.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w placówkach handlowych w roku sprawozdawczym pozwalają na stwierdzenie, iż w Wielkopolsce stan przestrzegania przepisów dotyczących ograniczenia handlu w niedziele, święta i niektóre inne dni jest zadawalający.

„Pierwsza kontrola”.

Rok 2019 był też kolejnym, w którym realizowano w okręgowym inspektoracie pracy strategię pierwszej kontroli. Należy wskazać, że w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy najwięcej naruszeń wystąpiło w zakresie przestrzegania przepisów regulujących zagadnienia z zakresu stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy najwięcej naruszeń wystąpiło w zakresie przestrzegania przepisów regulujących zagadnienia dotyczące bezpiecznej eksploatacji urządzeń elektrycznych, szkoleń w zakresie bhp i niedostarczania pracownikom wymaganych instrukcji. Ważnym znacznikiem skuteczności strategii „Pierwszej kontroli” jest fakt, że po pierwszej kontroli średnio na jedną kontrolę wydano 8,4 decyzji, natomiast po kontroli sprawdzającej wydano średnio na jedną kontrolę tylko 1,5 decyzji. Analiza w zakresie realizacji środków prawnych wydanych po „pierwszej kontroli” wskazuje, że skuteczność działań instruktazowo-doradczych podjętych przez inspektorów pracy podczas kontroli przeprowadzonych w latach 2018 i 2019 jest bardzo duża. Wysoki procent wykonanych decyzji inspektorów pracy wskazuje w sposób jednoznaczny, że pracodawcy wykazali dążenie do poprawy bez konieczności stosowania wobec nich środków przymusu i sankcji. Strategia „pierwszych kontroli” w ocenie inspektorów pracy powinna na stałe wpisać się w system nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, jako efektywna formuła poprawy praworządności w stosunkach pracy.

Wypadkowość w OIP Poznań.

Kontrole inspektorów pracy kolejny rok z rzędu wykazały, że obszarami wymagającymi szczególnego zainteresowania, pozostają: budownictwo i przetwórstwo przemysłowe (blisko 3/5 zdarzeń wypadkowych zgłaszanych do PIP). W wymienionych branżach odnotowano najwyższe wskaźniki wypadków, w tym wypadków śmiertelnych oraz powodujących trwałe kalectwo.

Najczęściej powtarzającym się wydarzeniem powodującym wypadek, był upadek osoby z wysokości na niższy poziom, często ze skutkiem śmiertelnym lub ciężkim uszkodzeniem ciała osoby poszkodowanej. Ciężkie uszkodzenie ciała osoby poszkodowanej było też często skutkiem urazu wskutek pochycenia lub odrzucenia osoby, a także utratą kontroli nad maszyną lub materiałem obrabianym. Znamienne, że dostosowanie maszyn do minimalnych wymagań bhp, nadal stanowi duży problem dla pracodawców, pomimo że przepisy prawa pracy zobowiązywały dostosowanie maszyn do 31.12.2006 r.. Maszyny

i urządzenia, które były czynnikiem powodującym uraz tylko częściowo zostały przystosowane do minimalnych wymagań.

Nieustalenie przyczyn w ogóle lub ustalenie nie wszystkich przyczyn wypadku przy pracy nadal jest najczęściej występującą nieprawidłowością w postępowaniu wypadkowym. Konsekwencjami takich zaniedbań są uchybienia w określaniu środków i wniosków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadku. Uniemożliwia to podjęcie przez pracodawców działań zapobiegających wystąpieniu podobnych zdarzeń w przyszłości, a zatem nie zostaje zrealizowany najważniejszy cel postępowania badającego okoliczności i przyczyny wypadku.

Bezpieczeństwo i higiena pracy.

Mając na względzie stan wypadkowości w poszczególnych branżach, poziom zatrudnienia, jak i liczbę świadczących pracę obcokrajowców, w 2019 roku ze szczególną intensyfikacją prowadzone kontrole w budownictwie. Przeprowadzono je w celu usunięcia zaobserwowanych rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu wykonywania robót budowlanych, ale także w celu sprawdzenia legalności zatrudnienia. Inspektorzy pracy kontrolowali tereny budów, na których pracowali cudzoziemcy, i jak ustalono na co drugiej świadczyli pracę obywatele Ukrainy. Wyniki przeprowadzonych kontroli w 2019 r. wyraźnie wskazują, że tak, jak w latach poprzednich, przepisy i zasady bhp nie są przestrzegane przy wykonywaniu robót budowlano-montażowych najczęściej w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników oraz w budownictwie jednorodzinnym. Kontrole wykazały nieprawidłowości, które stanowiły największe zagrożenie dla pracowników i dotyczyły: prac na wysokości, prac na rusztowaniach, robót ziemnych, w tym prac w wykopach. Niepokojący przy tym jest wzrost nieprawidłowości związanych z przygotowaniem pracowników do pracy, w szczególności nieprzeprowadzanie instruktażu stanowiskowego, niezapoznawanie z oceną ryzyka zawodowego, co w powiązaniu ze wzrostem liczby cudzoziemców zatrudnianych na budowach, może stanowić istotną przyczynę co raz częstszych wypadków przy pracy obcokrajowców.

W 2019 roku przeprowadzone w Wielkopolsce prowadzone były również działania promocyjno-prewencyjne ujęte w ramach „Działań informacyjno-edukacyjnych w budownictwie” pod hasłem „Budowa. Stop wypadkom”, konkurs promujący pożądane postawy w zakresie ochrony pracy – „Buduj bezpiecznie”. Współdziałano także z partnerami społecznymi, szczególnie z ZZ „Budowlani”, NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”, Polską Izbą Gospodarczą Rusztowań, Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie oraz

Wielkopolską Radą ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, pełniącą funkcję konsultacyjno-doradczą Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w ramach zadań własnych w roku sprawozdawczym przeprowadzono kontrole w zakresie oceny przestrzegania przepisów bhp przez firmy wynajmujące i obsługujące żurawie budowane stacjonarne i samojezdne eksploatowane na terenach budów w Wielkopolsce w związku z wejściem w życie nowego rozporządzenia. Ocena oddziaływania rozporządzenia na poprawę bezpieczeństwa pracy operatorów żurawi jest złożona ze względu na funkcjonowanie w tym obszarze różnych podmiotów, takich jak: wypożyczający żurawie, podmioty zatrudniające operatorów żurawi, operatorzy żurawi jako podmioty samozatrudniające.

Stwierdzone nieprawidłowości przy obsłudze żurawi wskazały, że w kolejnych latach będzie potrzebne kontynuowanie kontroli oraz podejmowanie działań prewencyjnych, szczególnie w zakresie szkoleń skierowanych do firm zatrudniających operatorów żurawi oraz do wynajmujących urządzenia. Przy czym kontrole wykazały, że największym problemem stanowi rzetelne odzwierciedlenie czasu pracy operatora żurawi, który musi być rejestrowany w książce dyżurów operatora przypisanej każdemu żurawowi, gdzie operator wpisuje godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy. Przepis określa jednoznacznie czas pracy operatora jako 8 godzin na dobę. Pojawiają się jednak działania wskazujące na próby obejścia przepisu. Kontrole prowadzone w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu miały walor pilotażowy, ponieważ w 2020 roku w całej Polsce będzie realizowane zadania pt.: Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi. Wyniki kontroli zostaną wykorzystane do oceny funkcjonowania zapisów nowego przepisu dotyczącego żurawi i przedstawienia propozycji ewentualnych zmian legislacyjnych.

Prewencja i promocja prawa pracy oraz legalności zatrudnienia.

Szczególna uwaga przy realizacji programów prewencyjnych oraz w trakcie działań promocyjnych została zwrócona na promowanie bezpiecznych zachowań i wspieranie pracodawców w dążeniu do ograniczania zagrożeń skutkujących wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi. Należy podkreślić, że zmniejszenie narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub ich likwidacja oraz poprawa ochrony przed chorobami zawodowymi stanowią priorytetowy cel strategii UE dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014-2020.

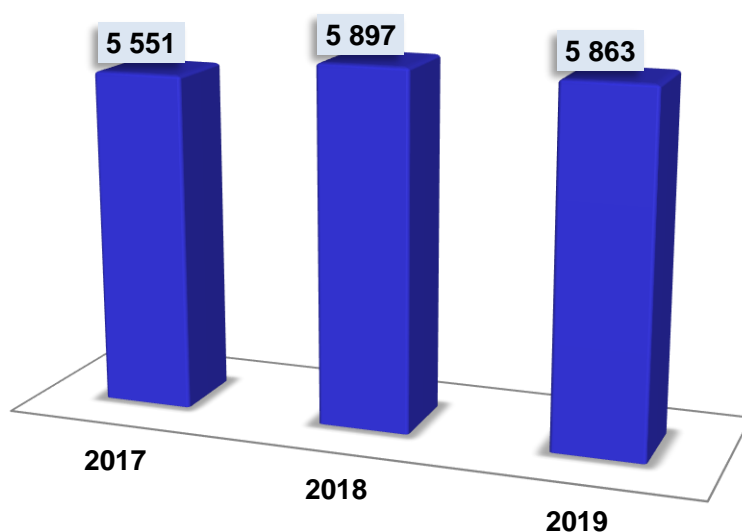
Inspektorzy pracy realizując programy prewencyjne motywowali uczestników do skutecznych działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy poprzez udzielanie wsparcia merytorycznego i wskazywanie przykładów dobrych praktyk i rozwiązań. Docelowo oddziaływanie prewencyjne na pracodawców powinno przynieść wymierne efekty, np. poprawę warunków bhp w firmach budowlanych, wdrożenie zasad prewencji wypadkowej w małych zakładach, dostosowanie maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań w zakładach obróbki drewna, dokonanie oceny stresogenności cech pracy na stanowiskach pracy, przygotowanie zakładów pracy do udziału w konkursach organizowanych przez PIP. Programy wyznaczały konkretne cele edukacyjne obejmujące zwłaszcza mikro- i małe przedsiębiorstwa, w których poziom znajomości prawa pracy – jak wynika z doświadczeń kontrolnych PIP – jest niższy niż w dużych zakładach. Potrzebę wzmocnienia działań kontrolnych różnorodnymi formami edukacji wyrażają również zalecenia instytucji Unii Europejskiej, Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych.

Oddziaływanie prewencyjne obejmuje możliwie największą liczbę uczestników programów PIP. Działaniami prewencyjnymi określonymi w harmonogramie centralnym i harmonogramie OIP w Poznaniu – objętych zostało w roku 2019 prawie 22.000 podmiotów, w tym: ponad 3700 to pracodawcy i przedsiębiorcy (w rozumieniu art. 13 ustawy o PIP), 1700 rolników indywidualnych, ponad 11 000 uczniów i studentów, ponad 2800 pracowników, w tym ponad 700 pracowników młodocianych i 600 pracowników służby bhp. Liczba osób do których w 2019 roku inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu docierali z informacją o podejmowanych działaniach prewencyjnych była znacznie większa, ponad 60 przedsięwzięć, w których organizację był zaangażowany Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu dotyczyło odbiorcy masowego.

W 2019 roku zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu prowadzili czynności związane z realizacją programu prewencyjnego **„Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”** (program prewencyjny – I etap realizacji trzyletniego działania długofalowego). Realizacja programu prewencyjnego przebiegała zgodnie z opracowanym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu harmonogramem działań prewencyjno-promocyjnych, w szczególności na terenie MTP odbyła się z udziałem wielu pracodawców inauguracyjna konferencja.

Kontrole ze skarg i wniosków obywateli.

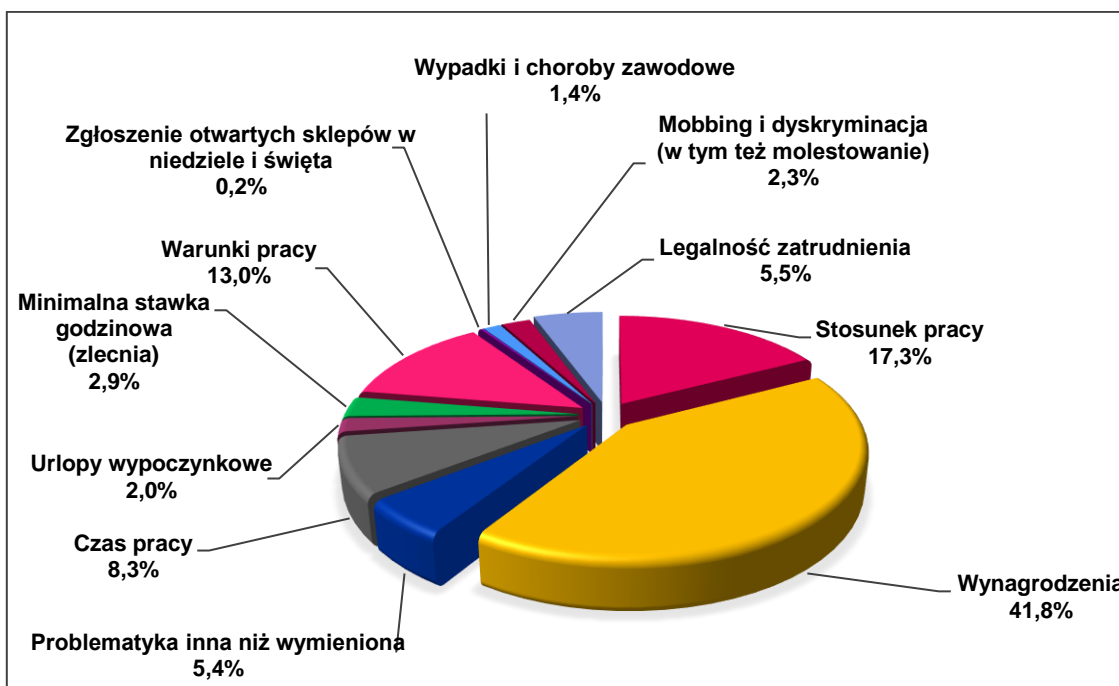
Do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęły w 2019 r. **5863 skargi**, w których skarżący wskazali łącznie 9423 problemy wymagające interwencji inspekcji. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili **2935 kontroli** (co stanowi **ponad 44% ogółu kontroli w roku sprawozdawczym**) oraz **355 zakończone, jako postępowania bez możliwości przeprowadzenia kontroli**, w szczególności z powodu udaremnienie przeprowadzenia kontroli przez podmiot kontrolowany, podmiot w trakcie postępowania kontrolnego utracił status podmiotu podlegającego kontroli.



Wykres 40. Liczba skarg pracowniczych w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.

W odniesieniu do roku 2018 liczba kontroli przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem skarg do liczby kontroli ogółem wzrosła o 4% (w 2018 r. było takich kontroli 2906 na 7141 ogółem przeprowadzonych, a w 2019 – 2935 na 6669 przeprowadzonych kontroli). W znacznej mierze coroczny wzrost udziału kontroli skargowych jest wynikiem zwiększania zakresu działania PIP o zagadnienia związane z minimalną stawką godzinową gwarantowaną zleceniobiorcom, wejściem w życie ustawy o ograniczaniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni, a także wzmożonym napływem cudzoziemców, przede wszystkim obywateli Ukrainy. W 2019 roku przeprowadzono także pierwsze kontrole związane z przestrzeganiem przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych. Kontynuowano również zadania dotyczące przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz ocenę przestrzegania przepisów dotyczących zawierania umów terminowych. Struktura

przedmiotów skarg wskazuje, że wszystkie powyższe zagadnienia stanowiły powód wnoszenia wniosków i skarg przez ogół obywateli.



Wykres 41. Przedmioty skarg i wniosków w 2019 r.

Stan przestrzegania obowiązujących przepisów w kontrolowanych podmiotach nie jest zadowalający i wymaga prowadzenia kontroli i nadzoru w wielu obszarach. Skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy stanowi misję Państwowej Inspekcji Pracy, realizowaną poprzez ukierunkowane kontrole, działania prewencyjne oraz reagowanie na wnioski i skargi obywateli. Zakładana proporcja kontroli planowanych, nakierowanych na badanie zadań ustalonych Programem wieloletnim PIP, do kontroli wynikających z wniosków i skarg obywateli od kilku lat niebezpiecznie przesunęła się w stronę reagowania na skargi i zgłoszenia. Utrzymanie kierunku działania wyznaczonego Programem działania bywa utrudnione.

Spis wykresów.

Wykres 1. Łączna liczba poszkodowanych w związku z danym wydarzeniem wypadkowym spośród badanych w OIP Poznań w roku 2019.....	18
Wykres 2. Łączna liczba poszkodowanych biorących udział w wydarzeniu wypadkowym spośród badanych w OIP Poznań w roku 2019.	19
Wykres 3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – kontrole w 2019 r. wg branż.....	37
Wykres 4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – struktura zatrudnienia w skontrolowanych zakładach w 2019 r.	37
Wykres 5. Wyegzekwowane świadczenia pieniężne w poszczególnych sektorach.	39
Wykres 6. Struktura kontroli według działów gospodarki.....	48
Wykres 7. Podmioty objęte zadaniem „Kontrole prac przy budowach i remontach dróg” w 2019 r. z podziałem według zatrudnienia.	80
Wykres 8. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg, nieprawidłowości dotyczące przygotowania do pracy 2017-2019 (odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości).....	82
Wykres 9. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące zagospodarowanie terenu budowy – 2017 - 2019.....	83
Wykres 10. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości instrukcji bezpiecznego wykonywania robot (IBWR) w latach 2017 - 2019.	84
Wykres 11. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których wystąpiły nieprawidłowości dotyczące robót ziemnych i wykopów – 2017 - 2019.....	84
Wykres 12. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń technicznych – 2017- 2019.....	85
Wykres 13. Odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy w latach 2018-2019.	93
Wykres 14. Liczba udzielonych porad w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	109
Wykres 15. Podmioty zgłaszające się po porady prawne w 2019 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli).....	110
Wykres 16. Przedmioty porad prawnych udzielonych w siedzibie okręgu i oddziałach w 2019 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli).	110

Wykres 17. Liczba kontroli w latach 2017-2019 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.	184
Wykres 18. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2019 r. w OIP w Poznaniu (wg wielkości zatrudnienia).	185
Wykres 19. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2017-2019 r. w OIP Poznań.	185
Wykres 20. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2019 r. w OIP Poznań (wg sekcji PKD).	186
Wykres 21. Liczba decyzji bhp wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	187
Wykres 22. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	188
Wykres 23. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	188
Wykres 24. Liczba pracowników skierowanych do innych prac w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	189
Wykres 25. Liczba decyzji nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	190
Wykres 26. Liczba wniosków w wystąpieniach w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	191
Wykres 27. Liczba poleceń ustnych w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	191
Wykres 28. Liczba decyzji z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2017-2019.	192
Wykres 29. Suma kar pieniężnych w decyzjach z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2017-2019.	193
Wykres 30. Liczba ujawnionych wykroczeń w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	193
Wykres 31. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2017-2019 r.	194
Wykres 32. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2017-2019 r. (wg sekcji PKD).	194
Wykres 33. Liczba wniosków do sądu w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	195
Wykres 34. Liczba mandatów w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	195
Wykres 35. Struktura zastosowanych środków prawnych w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w 2019 r.	196
Wykres 36. Mandaty – kwoty grzywny w kontrolach w latach 2017-2019.	196
Wykres 37. Liczba środków oddziaływania wychowawczego (pouczenia, ostrzeżenia, zwrócenie uwagi) w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	197

Wykres 38. Liczba podstaw prawnych w zawiadomieniach prokuratury z kontroli w latach 2017-2019.	198
Wykres 39. Liczba wniosków do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	199
Wykres 40. Liczba skarg pracowniczych w OIP w Poznaniu w latach 2017-2019.	208

Spis tabel.

Tabela 1. Zestawienie danych o wypadkach przy pracy, badanych przez inspektorów pracy OIP Poznań w 2019 r. według skutków.....	17
Tabela 2. Naruszenia przepisów w zakresie legalności zatrudnienia w latach 2018 - 2019.	49
Tabela 3. Struktura zatrudnienia w podmiotach objętych „Pierwszą kontrolą”.	70
Tabela 6. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. Lata 2017-2019.	97
Tabela 7. Zestawienie danych liczbowych, obrazujących podjęte działania.....	118
Tabela 8. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.....	130
Tabela 9. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Kultura bezpieczeństwa”.....	132
Tabela 10. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Prewencja wypadkowa”.....	136
Tabela 11. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Zdobądź Dyplom PIP”.....	138
Tabela 12. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu edukacyjnego- ZAKŁADY USŁUG LEŚNYCH.	140
Tabela 13. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników „Budowa. STOP wypadkom”.	148
Tabela 14. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu.....	151