



**Sprawozdanie**  
**z działalności Państwowej Inspekcji Pracy**  
**Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu**  
**w 2017 roku**



## Spis treści

I.	Wprowadzenie.....	7
II.	Działalność kontrolna i prewencyjna – informacje ogólne.....	12
1.	Wstęp.....	12
2.	Kontrole.....	13
3.	Decyzje inspektorów pracy.....	15
4.	Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia.....	16
5.	Odwołanie od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy.....	17
6.	Skargi na postanowienia i decyzje organu Państwowej Inspekcji Pracy.....	17
7.	Informacja dotycząca prowadzenia egzekucji administracyjnej.....	18
8.	Informacja o egzekucji kar nakładanych na podstawie ustawy o transporcie drogowym.....	19
9.	Wystąpienia inspektorów pracy.....	19
10.	Polecenia.....	20
11.	Wykroczenia przeciwko prawom pracownika.....	20
1.	Wnioski o ukaranie.....	21
2.	Mandaty.....	22
3.	Środki wychowawcze.....	23
12.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.....	23
13.	Skargi i wnioski.....	25
A.	Skargi i wnioski kierowane przez ogół obywateli.....	25
B.	Skargi i wnioski kierowane przez organizacje związków zawodowych.....	27
14.	Porady prawne i techniczne.....	28

15.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy.....	38
16.	Spory zbiorowe.....	39
17.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci.....	40
18.	Opiniowanie wniosków dotyczących wydawania zgody na wyłączenie elektryczne oświetlenie pomieszczeń pracy lub na ich lokalizację poniżej poziomu otaczającego terenu.....	41
19.	Wnioskowanie do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.....	42
III.	Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy .....	43
1.	Wypadki przy pracy – dane ogólne.....	43
2.	Wydarzenia powodujące wypadki przy pracy.....	44
3.	Wypadki z udziałem osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę.....	49
4.	Przestrzeganie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.....	49
IV.	Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.....	54
1.	Egzekwowanie przepisów prawa pracy przy zatrudnieniu.....	54
A.	Ustalenie stosunku pracy. Powództwa oraz wnioski i polecenia inspektorów pracy.....	54
B.	Przestrzeganie zakazu zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej, gastronomicznej oraz agencji ochrony osób i mienia.....	55
C.	Zawieranie umów terminowych.....	58
D.	Stosowanie outsourcingu pracowniczego.....	60

E.	Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.....	61
F.	Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane. ....	68
2.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.....	71
3.	Legalność zatrudnienia.....	80
A.	Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich.....	80
B.	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. ....	82
4.	Pierwsza kontrola. ....	84
5.	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Działalność kontrolna i prewencyjna.....	90
A.	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych.....	91
B.	Kontrole prac przy budowie i remontach dróg.....	95
C.	Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących. ....	105
6.	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych.....	109
7.	Poprawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładach usług leśnych. ...	115
8.	Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. ....	121
9.	Zadanie własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu: Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz legalność zatrudnienia na fermach drobiu. ....	127
V.	Działalność prewencyjna oraz promocja ochrony pracy. ....	131

1.	Kampanie i programy informacyjno-prewencyjne.....	131
A.	Kampanie informacyjno-promocyjne. ....	132
B.	Programy prewencyjne.....	136
C.	Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. .....	159
D.	Działalność wydawnicza.....	165
2.	Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne.....	166
A.	Konferencje, seminaria i spotkania o charakterze promocyjnym, stoiska informacyjne.....	166
B.	Inicjatywy wspierające i promujące ochronę zdrowia i życia pracowników i innych osób. ....	173
C.	Wielkopolska Strategia Ograniczania Zagrożeń Zawodowych.....	176
VI.	Efekty działalności kontrolnej. ....	180
	Wybrane dane z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w latach 2015-2017. ....	203

## 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 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2015 roku, poz.640, 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 km<sup>2</sup> (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. Św. Marcin 46/50  
61-807 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. Obszerniejsze informacje znajdują się w rozdziale V. niniejszego sprawozdania.

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 Rzemieśniczej w Poznaniu,
- ❖ Wielkopolskim Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego.

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 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 31.12.2017 r. – **204 osoby**. Spośród pracowników inspekcji prawie 100% ma wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich zatrudniano 150 osoby, na stanowisku nadinspektora pracy – 13 pracowników, w tym 4 jako kierownicy oddziałów, 2 osoby zajmowały kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowy inspektor pracy i zastępcy okręgowego inspektora pracy), 3 osobom zostały powierzone obowiązki koordynatora pracą zespołu samodzielnych stanowisk ds. nadzoru i kontroli. W roku sprawozdawczym 2 osoby uzyskały uprawnienia inspektora pracy po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego.

## II. Działalność kontrolna i prewencyjna – informacje ogólne.

### 1. Wstęp.

Działalność kontrolno-nadzorcza i prewencyjna Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2017 roku prowadzona była **zgodnie z rocznym i długofalowym (2014-2020) planem pracy**, przygotowanym na podstawie rocznego i długofalowego planu Państwowej Inspekcji. 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 trzeci 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. Program wyznacza 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 wzmacniania działań kontrolnych różnorodnymi formami edukacji wyrażają również zalecenia instytucji Unii Europejskiej, Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych.

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.

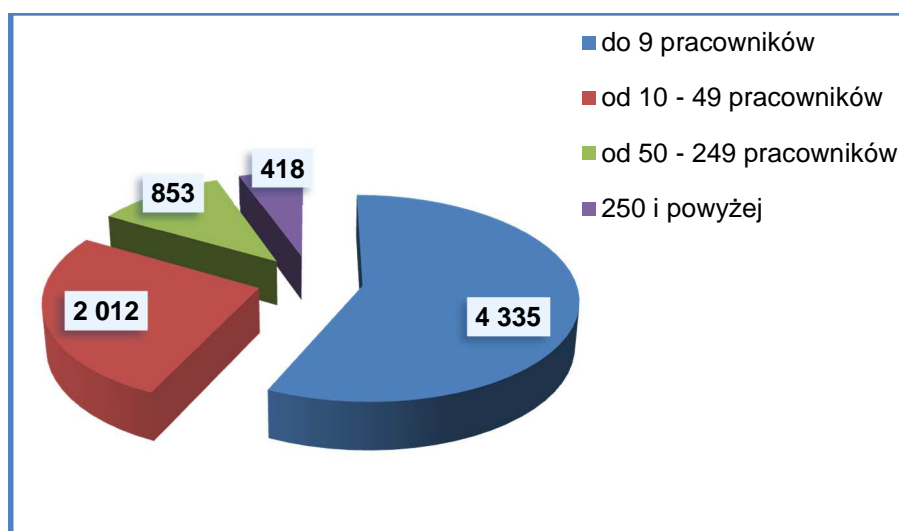
Plan pracy PIP ustalono w oparciu o analizy wyników dotychczasowych działań inspekcji, uwag i zaleceń Rady Ochrony Pracy oraz komisji sejmowych (w szczególności Komisji do Spraw Kontroli Państwowej), a także propozycji zgłoszonych przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy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

**Zadania ujęte w programie zostały przez Okręgowy Inspektorat Pracy zrealizowane.**

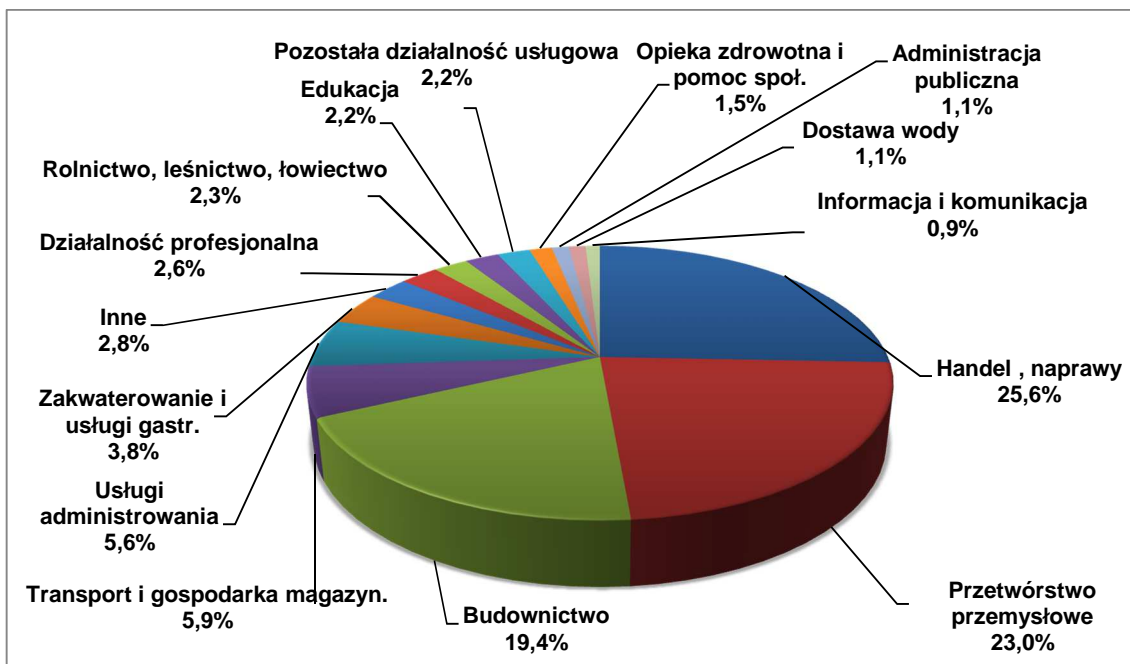
## 2. Kontrole.

W roku 2017 inspektorzy pracy OIP w Poznaniu przeprowadzili łącznie **7618** kontroli, czyli o 128 więcej niż założono w przyjętym na 2017 r. planie pracy.

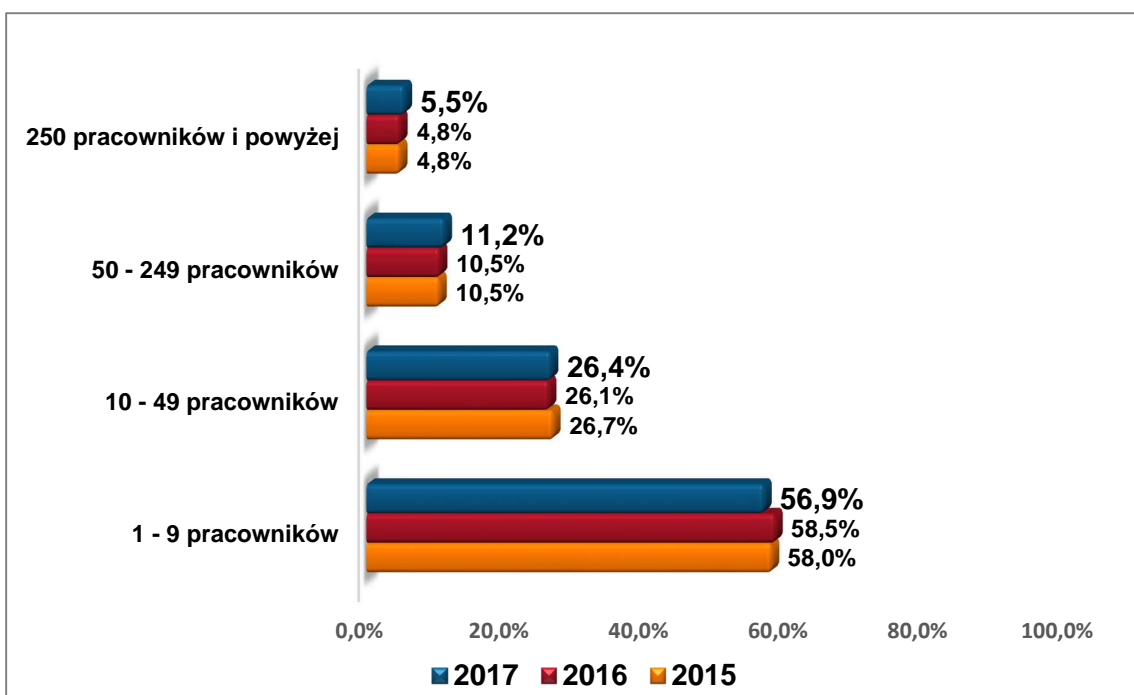
Łącznie objęto kontrolami **6671** pracodawców i innych podmiotów, na rzecz których świadczyło pracę ponad **439 tys. osób**, w tym ponad **387 tys.** na umowę o pracę.



Wykres 1. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2017 r. w OIP w Poznaniu (wg wielkości zatrudnienia).



Wykres 2. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2017 r. w OIP Poznań (wg sekcji PKD).



Wykres 3. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2015-2017 r. w OIP Poznań.

Największa liczba skontrolowanych podmiotów gospodarczych zatrudniała do 9 pracowników oraz od 10 do 49 pracowników (łącznie ponad 83% ogółu).

Najwięcej kontroli w 2017 r. przeprowadzono w **handlu** – 1.952 (25,62%), **przetwórstwie przemysłowym** – 1.750 (22,97%) i **budownictwie** – 1.478 (19,4%) . Procentowy udział liczby kontroli przeprowadzonych w handlu i przetwórstwie przemysłowym w ostatnich trzech latach utrzymuje się na podobnym poziomie.

### 3. Decyzje inspektorów pracy.

Decyzje administracyjne inspektorów pracy wydawano w sytuacji, gdy **naruszenie dotyczyło przepisów i zasad bhp**. Nakazywano wówczas pracodawcy usunięcie stwierdzonych uchybień w ustalonym w nakazie terminie. w przypadkach, gdy **naruszenie przepisów i zasad powodowało bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia** pracowników, wydawano pracodawcy **nakazy: wstrzymania określonych prac** oraz **wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń** (taki nakaz podlega natychmiastowemu wykonaniu). Wydawano **nakaz skierowania pracowników do innych prac**, w przypadkach gdy pracownicy byli zatrudnieni wbrew obowiązującym przepisom (np. przy pracach wzbronionych lub gdy nie posiadali wymaganych kwalifikacji). Taki nakaz również podlega natychmiastowemu wykonaniu.

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów inspektorzy pracy wydali łącznie **40 310 (w 2016 – 38 267)** decyzji, w tym 39 631 (w 2016 – 37 626) dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Inspektorzy pracy najczęściej wskazywali, że pracodawcy nie stosowali się do przepisów zobowiązujących ich do chronienia zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawcy **lekceważyli przepisy nakazujące im organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy**; zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie, a także kontrolowanie wykonanie tych poleceń. 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 **narazenia pracowników na porażenie prądem elektrycznym**, przepięcia atmosferyczne oraz zagrożenia pożarowe. Naruszanie tych podstawowych przepisów bhp wynikało z **niedokonania lub nieprawidłowego przeprowadzenia procesu oceny ryzyka**

**zawodowego** występującego przy wykonywanych pracach, w szczególności przy doborze wyposażenia stanowisk i miejsc pracy, stosowanych substancji i preparatów chemicznych, biologicznych, rakotwórczych lub mutagennych oraz zmianie organizacji pracy. Podczas oceny ryzyka zawodowego nie były uwzględniane wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac. Pracodawcy **nie wywiązywali się z obowiązku utrzymania obiektów budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy**, a także terenów i urządzeń z nimi związanych w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Kolejnym naruszonym przepisem był obowiązek **wydawania szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy**. Wiązało się to z naruszeniem przepisów gwarantujących **pracownikom odpowiednie przygotowanie do pracy** (m.in.: szkolenia bhp, badania lekarskie, uprawnienia kwalifikacyjne). Pracodawcy nie wywiązywali się również z obowiązku **ustalenia rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego**, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego. Inspektorzy w roku sprawozdawczym wydawali decyzje dotyczące **zapewnienia pracownikom odpowiednich urządzeń higienicznosanitarnych** oraz dostarczania niezbędnych środków higieny osobistej.

#### 4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia.

Inspektorzy pracy OIP w Poznaniu wydali w roku sprawozdawczym **679** decyzji **nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy**. Decyzje te dotyczyły należności dla pracowników, na łączną kwotę **14 637 719,87 zł**.

Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	679
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	6027
kwota należności do wypłacenia wskazana w decyzjach inspektorów pracy	<b>14 637 719,87 zł</b>
liczba decyzji zrealizowanych	324
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	2814
liczba decyzji zrealizowanych częściowo	7
liczba pracowników, których dotyczyły decyzje zrealizowane częściowo	124



<b>Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji wydanych w 2017 r.</b> (wg stanu na dzień 16.02.2018 r.)	<b>6 400 556,96 zł</b>
decyzje zrealizowane	6 167 392,16 zł
kwota należności wypłaconych ponad kwotę wskazaną przez inspektora	5 564,85 zł
decyzje zrealizowane częściowo	227 600 zł

**Tabela 1. Decyzje płacowe wydane w 2017 r. i ich realizacja.**

## 5. Odwołanie od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy.

W 2017 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu rozpoznał **14 odwołań od decyzji inspektorów pracy** wydanych w wyniku kontroli. W wyniku postępowania odwoławczego 5 decyzji utrzymano w mocy, 3 uchylono w części i w tym zakresie orzeczono co do istoty sprawy, 1 uchylono w całości i w tym zakresie orzeczono co do istoty sprawy, 4 uchylono w całości i umorzono postępowanie I instancji, a 1 uchylono i przekazano sprawę do ponownego rozpatrzenia organowi I instancji.

Ponadto w okresie sprawozdawczym złożone zostały (na podstawie art. 154 i art. 155 Kodeksu postępowania administracyjnego) **1081 wnioski o zmianę lub uchylenie ostatecznych decyzji inspektorów pracy**, przede wszystkim w zakresie wyznaczenia innego – dłuższego terminu na wykonanie obowiązku nałożonego nakazem. W **803** przypadkach inspektorzy pracy – uwzględniając interes społeczny lub słuszny interes strony – uwzględnili złożone wnioski i orzekli o zmianie (**792**), bądź uchyleniu (**11**) wydanej decyzji. Ponadto w odniesieniu do **267** decyzji stwierdzono ich wygaśnięcie na wniosek strony lub z urzędu.

## 6. Skargi na postanowienia i decyzje organu Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2017 roku do wojewódzkiego sądu administracyjnego wniesiono **2 skargi na decyzje i 5 na postanowienia okręgowego inspektora pracy**. Sąd nie rozpoznał w roku sprawozdawczym **żadnej** skargi na decyzje. Spośród 5 zaskarżonych do wojewódzkiego sądu administracyjnego postanowień, 2 odrzucono, 1 oddalono, a 2 uchylono.

W roku sprawozdawczym wojewódzki sąd administracyjny rozpoznał 3 skargi na decyzje wniesione w latach ubiegłych z czego 2 odrzucił, a 1 oddalił, a także odrzucił skargę na 1 postanowienie z lat ubiegłych.

W 2017 r. wniesiono 1 skargę kasacyjną na postanowienie okręgowego inspektora pracy, którą sąd oddalił. W roku sprawozdawczym NSA rozpoznał 1 skargę na decyzję okręgowego inspektora pracy wniesioną w latach ubiegłych, i ją oddalił.

## 7. Informacja dotycząca prowadzenia egzekucji administracyjnej

W 2017 roku, w związku ze wszczęciem w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu **44** postępowań egzekucyjnych, w żadnym przypadku zobowiązani nie wnieśli zarzutów w sprawie prowadzenia egzekucji administracyjnej. Zobowiązani złożyli 8 zażaleń na postanowienia wydane przez inspektorów pracy działających w charakterze organów egzekucyjnych – wszystkie to zażalenia na postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia.

Postępowanie egzekucyjne zostało w jednym przypadku umorzone w związku z wykonaniem obowiązku przez podmiot przed wszczęciem postępowania egzekucyjnego; w 1 postępowaniu stwierdzono bezskuteczność egzekucji należności pieniężnych powiązanej z postępowaniem prowadzonym przez organy PIP, a w 65 przypadkach umorzono postępowanie wskutek wygaśnięcia egzekwowanego obowiązku.

<b>Liczba prowadzonych postępowań egzekucyjnych</b>	44
<b>Liczba wydanych postanowień o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia</b>	44
<b>Liczba pracodawców, których dotyczyły grzywny w celu przymuszenia</b>	31
<b>Kwota nałożonych grzywien w celu przymuszenia</b>	461 000 zł
<b>Kwota wpłacona z tytułu nałożonych grzywien w celu przymuszenia</b>	92 527,88 zł

**Tabela 2. Dane dotyczące egzekucji administracyjnej decyzji organów OIP w Poznaniu w 2017 r.**

Niska ściągalsność grzywien w celu przymuszenia wynika z faktu, że większość postępowań egzekucyjnych, dotyczących realizacji decyzji nakazujących wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę lub innego należnego świadczenia ze stosunku pracy, prowadzona jest przeciwko pracodawcom mającym znaczne trudności finansowe i gospodarcze. Brak środków na prowadzenie działalności powoduje, że podmioty te nie mają także środków na zapłatę grzywien w celu przymuszenia nakładanych przez organy Państwowej Inspekcji

Pracy. Prowadzące egzekucję należności pieniężnych organy administracji skarbowej informują inspektorów pracy o braku składników majątku, z których można prowadzić egzekucję grzywien w celu przymuszenia i kosztów egzekucyjnych.

## 8. Informacja o egzekucji kar nakładanych na podstawie ustawy o transporcie drogowym.

Na podstawie ustawy o transporcie drogowym, inspektorzy wydali w roku sprawozdawczym **61** decyzji nakładających kary pieniężne na łączną kwotę **313.450, 00 zł**.

Efekty postępowania egzekucyjnego kar pieniężnych, o których mowa w ustawie o transporcie drogowym, dotyczyły również kar nakładanych w latach poprzednich, a wyegzekwowanych w 2017 roku.

liczba wydanych decyzji nakładających karę transportową w 2017 r.	61*
łączna kwota kar transportowych nałożonych w 2017 r.	313.450, 00 zł*
w tym kwota kar transportowych rozłożonych na raty decyzji z 2017 r.	40 950 zł
kwota kar wpłacona w 2017 r. Wg stanu na dzień 21.02.2018 r. (dotyczy również decyzji wydanych w poprzednich latach)	269.327,08 zł
w tym wyegzekwowana przez urzędy skarbowe	68.459,58 zł

*\*Liczba wydanych decyzji uwzględnia decyzję wydaną w 2017 r. ,w oparciu o materiał dowodowy zebrany w wyniku kontroli przeprowadzonej w 2016 r.*

**Tabela 3. Dane dotyczące kar pieniężnych na mocy przepisów ustawy o transporcie drogowym oraz ich egzekucji administracyjnej w 2017 r.**

## 9. Wystąpienia inspektorów pracy.

Inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów, oprócz decyzji, także **5568** wystąpień zawierających **29 459** wnioski o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Wystąpienie w swej istocie stanowi zalecenie czy też postulat usunięcia naruszenia prawa przez pracodawcę i jego przedmiotem są wszystkie zagadnienia z zakresu prawa pracy, które nie mogą zostać nakazane decyzją inspektora pracy. Wśród wniosków dominują zagadnienia dotyczące stosunku pracy, czasu pracy, przygotowania do pracy oraz wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

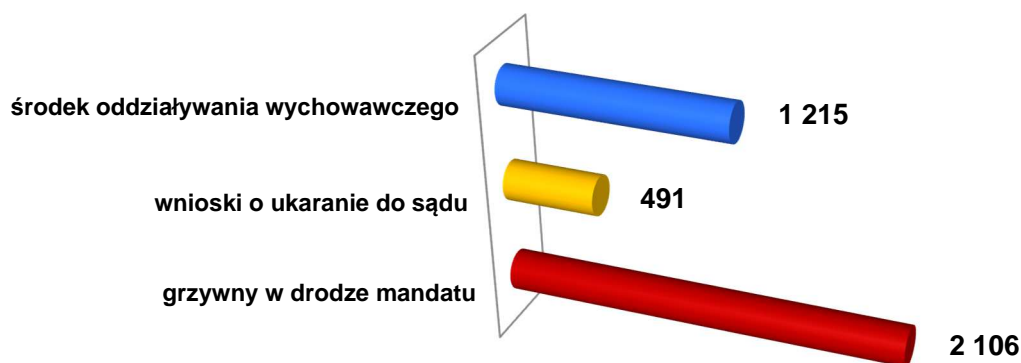
Skuteczność tego środka prawnego należy ocenić, jako wysoką. Świadczy o tym poziom realizacji kierowanych wniosków. Do dnia 16.02.2018 r. pracodawcy wykonali **23 508** wniosków, co stanowi blisko 80% ogółu wydanych.

## 10. Polecenia.

W 2017 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy wydali **1826 poleceń**, głównie w sprawach z zakresu stosunku pracy oraz wynagrodzeń i innych należności pracowniczych. Doświadczenie roku sprawozdawczego potwierdziło wysoką skuteczność tego środka prawnego, **100%** poleceń dotyczyło nieprawidłowości, które zostały usunięte jeszcze w trakcie kontroli.

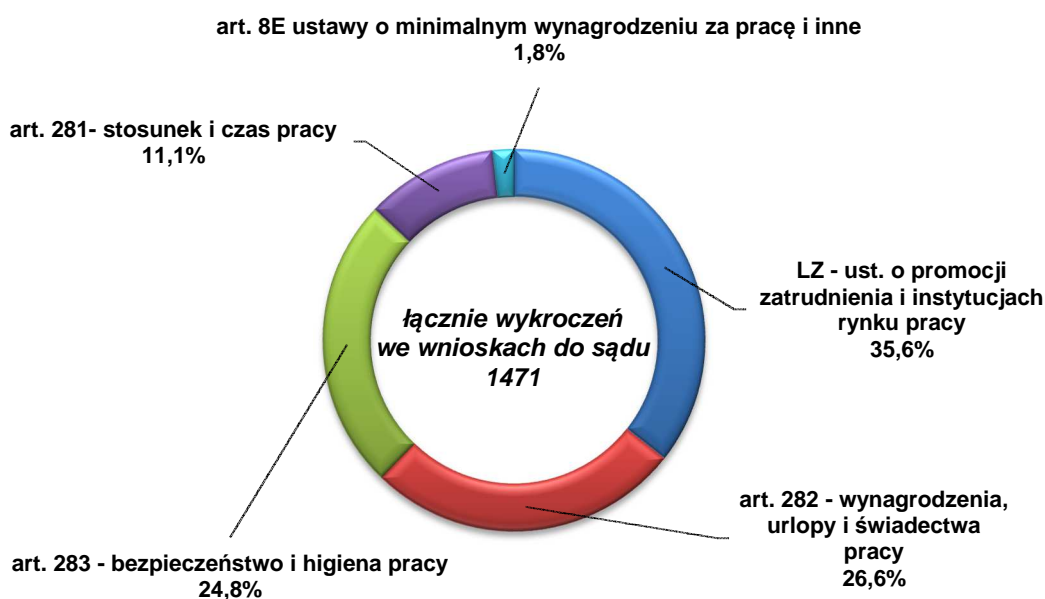
## 11. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

W toku kontroli i wdrożonych postępowań w sprawach o wykroczenia inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu ujawnili łącznie **7017 wykroczeń** przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W związku z tym nałożyli na sprawców wykroczeń **2106** grzywien w drodze **mandatów karnych**, w **491** przypadkach skierowali **wnioski o ukaranie do sądu**, a w **1215** – **zastosowali środki oddziaływania wychowawczego** (stan na 20.02.2018 r.).



Wykres 4. Struktura zastosowanych środków prawnych w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w kontrolach z 2017 r.

## 1. Wnioski o ukaranie



**Wykres 5. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w kontrolach z 2017 r. – wskazane we wnioskach do sądu.**

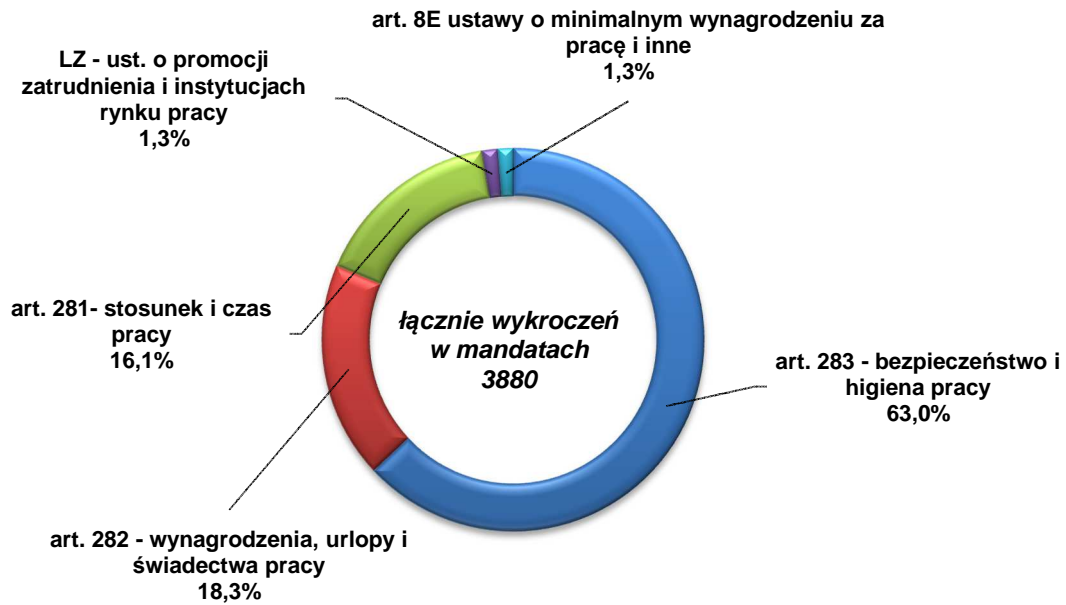
W okresie sprawozdawczym Sądy po rozpoznaniu 489 skierowanych wniosków o ukaranie przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową w 2017 roku, rozstrzygnęły następująco sprawy, wydając 425 wyroków (stan na 1.02.2018 r.).

Rodzaj rozstrzygnięcia	Liczba	Łączna kwota
1. kara grzywny w wyroku nakazowym	410	941.500 zł
2. kara grzywny w wyroku	15	26.500 zł
3. kara grzywny w wyroku po sprzeciwie	3	13.700 zł
4. umorzenie postępowania	3	
5. uniewinnienie	1	
6. odmowa wszczęcia postępowania	1	
7. nagana	4	
8. odstąpienie od wymierzenia kary	2	
9. utrzymanie w mocy zaskarżonego orzeczenia	3	
10. uchylenie do ponownego rozpoznania	1	

**Tabela 4. Rozstrzygnięcia wniosków do sądu skierowanych w 2017 r.**

Najwyższa kara grzywny orzeczona przez sądy wyniosła **10 000 zł**, najniższa kara – **100 zł**.

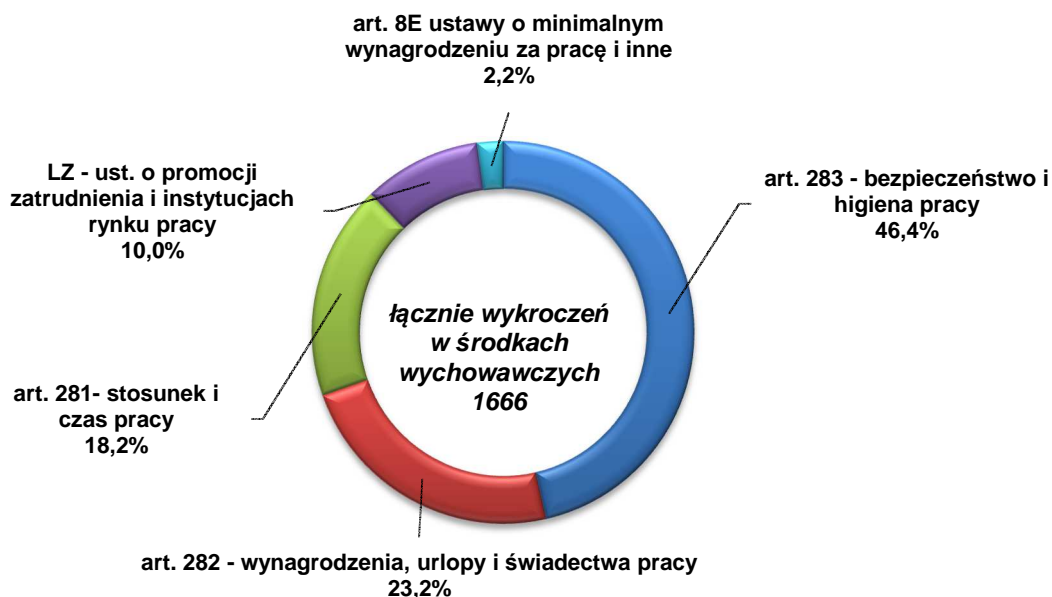
## 2. Mandaty



**Wykres 6. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w kontrolach z 2017 r. – wskazane w mandatach.**

Łączna kwota **orzeczonych przez sądy grzywien** wyniosła **981.700 zł**, natomiast łączna kwota grzywien nałożonych przez inspektorów pracy w drodze **mandatów karnych** – **2 627 199 zł** (średnia kwota grzywny orzeczonej przez sąd wyniosła **2 293 zł**, a nałożonej przez inspektora pracy w drodze mandatu – **1 247,48 zł**).

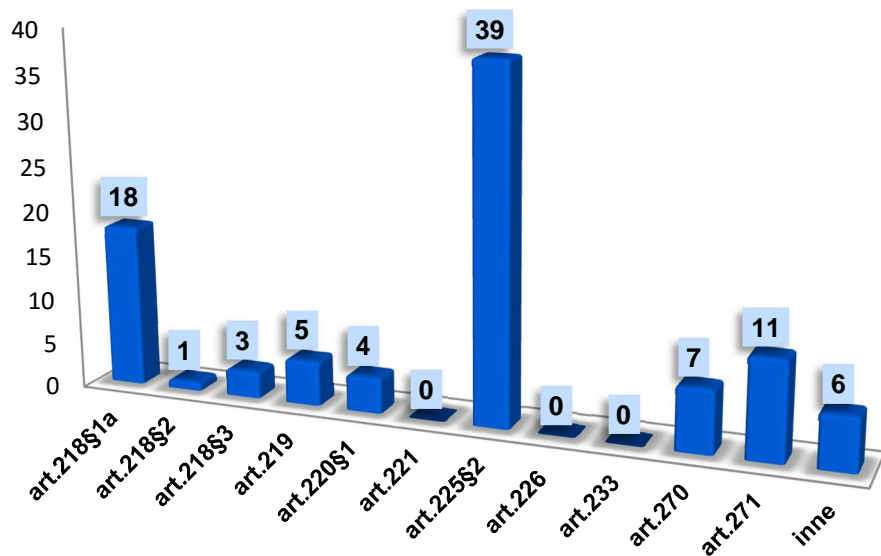
### 3. Środki wychowawcze



Wykres 7. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w kontrolach z 2017 r. – wskazane w środkach wychowawczych.

## 12. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W 2017 r. inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **73 zawiadomienia** o popełnieniu przestępstwa (w 2016 r. – 71). W wyniku wniesionych zawiadomień, zostały wszczęte 52 postępowania przygotowawcze (w tym 3 śledztwa); w **6** przypadkach prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego; **16** postępowań umorzono; **1** postępowanie przygotowawcze zostało zawieszono; do sądu zostało skierowanych **19** aktów oskarżenia (wg stanu na dzień 1.02.2018 r.).



**Wykres 8. Liczba zawiadomień prokuratury złożonych w 2017 r. – zakres przedmiotowy.**

Inspektorzy pracy złożyli 2 zażalenia na decyzje prokuratury dotyczące zawiadomień skierowanych w 2017 r., w tym 1 w związku z odmową wszczęcia dochodzenia (lub śledztwa) i 1 w związku z umorzeniem dochodzenia, obu zażaleń prokuratura nie uwzględniła i zostały przekazane do sądu. Sąd uwzględnił 1 z nich.

Działając na podstawie art. 325e § 1a Kodeksu postępowania karnego, inspektorzy pracy złożyli 2 wnioski o uzasadnienie postanowień prokuratury o odmowie wszczęcia dochodzenia oraz 7 wniosków o uzasadnienie postanowienia o umorzeniu dochodzenia.

Rozpatrując skierowane przez prokuraturę akty oskarżenia, **sądy** (wg stanu na dzień 1.02.2018 r.) uznały 2 oskarżonych winnymi popełnienia zarzucanych im czynów. W stosunku do 1 z nich orzekły karę grzywny w wysokości 70 stawek dziennych, ustalając wysokość jednej stawki dziennej na kwotę 15 zł. Wobec kolejnego orzekły karę grzywny w wysokości 70 stawek dziennych, ustalając wysokość jednej stawki dziennej na kwotę 20 zł. Inspektorzy pracy przeprowadzili 13 kontroli na wniosek prokuratury. Urząd udostępnił 84 razy dokumentację kontroli na wniosek sądów pracy i 13-krotnie na wniosek sądów karnych. Inspektorzy pracy 29 razy wzięli udział w prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach, jako świadkowie lub biegli. Odbyły się również 2 wspólne spotkania inspektorów pracy oraz prokuratorów i sędziów.



## 13. Skargi i wnioski.

### A. Skargi i wnioski kierowane przez ogół obywateli.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło w 2017 r. **5551** skarg, w których skarżący wskazali łącznie ponad **9417** problemów wymagających interwencji inspekcji. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili **2906** kontroli (co stanowi 38% ogółu kontroli w roku sprawozdawczym).

Pełna bądź częściowa **zasadność skarg i wniosków** została potwierdzona 2294 razy, co stanowi blisko **40 %** ogółu skarg i wniosków złożony przez obywateli w 2017 roku.

Liczba zgłaszanych skarg/wniosków niezasadnych lub, co do których brak było konkretnych zarzutów wyniosła 1305, natomiast 1218 skarg wpłynęło bez możliwości ustalenia przedmiotu skargi.

Dominującym przedmiotem skarg, w obecnym jak w poprzednich okresach sprawozdawczych, jest **niewypłacanie wynagrodzeń i innych świadczeń** ze stosunku pracy. W skargach zgłoszono 3466 problemów dotyczących niewypłacenia wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Z tego 1083 problemy dotyczyły niewypłacenia wynagrodzenia za pracę. 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.

Biorąc pod uwagę powszechność zjawiska, stosunkowo niewiele skarg dotyczyło **pracy bez potwierdzenia jej na piśmie**. W skargach pojawiło się 769 takich problemów (około 8,3% ogółu problemów) z tego zasadne okazało się jedynie 151 przypadków.

W roku 2017 wpłynęło 29 skarg **dotyczących różnych form dyskryminacji** (w 2016 36) oraz 158 skarg dotyczących **zjawiska mobbingu** (w 2016 – 93 skargi).

Zauważalnym jest, iż w zakresie dotyczącym **równego traktowania w zatrudnieniu** jedynie w przypadku 17 ze 110 zgłoszonych problemów stwierdzono ich zasadność, i aż 47 razy ich bezzasadność, a w pozostałych przypadkach nie było możliwe ustalenie zasadności przedmiotu skargi przez inspektora pracy zagadnień z tej tematyki.

Skargi dotyczące dyskryminacji odnosiły się jednostkowo do wieku (1 problem, niezasadny), bądź płci (5 problemów, 4 niezasadne), przynależności związkowej (4 problemy niezasadne), jeden do narodowości (niemożliwe stwierdzenie), raz zgłaszano problem molestowania

(niemożliwy do ustalenia). Najczęściej skarżący kwestionowali kształtowanie zasad wynagradzania, braku podwyżek lub awansu zawodowego.

W przypadku **mobbingu** za zasadne uznane zostało 21 skarg, 44 natomiast okazało się bezzasadnych, a w 93 przypadkach brak było możliwości ustalenia ich zasadności.

Niewielka liczba składanych skarg dotyczących naruszenia zakazu dyskryminacji i mobbingu wskazuje na znikomość zgłaszanych z tego zakresu problemów (dyskryminacja 1,2 %, mobbing ok.1,6 %), warto zauważyć **blisko 70% wzrost**, w stosunku do roku 2016, **zgłoszeń dotyczących mobbingu**.

Pomimo wielu lat obowiązywania przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi, problematyka powyższa jest stosunkowo rzadko obecna w zgłaszanych skargach. Ponadto w przypadku zgłoszenia tej problematyki skarżący nierzadko nie potrafią odróżnić dyskryminacji od mobbingu. Brak jasno sprecyzowanych w skargach przedmiotów i lakoniczność opisu, nie pozwala często na właściwe przygotowanie działań inspektorowi pracy.

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. Możliwość stwierdzenia w zakładzie pracy mobbingu przez inspektora pracy jest często bardzo trudna. Najczęściej inspektor pracy może, co najwyżej stwierdzić pewne znamiona mobbingu, które mogą być uznane za niewłaściwe zachowanie względem zatrudnionych, lecz inspektor pracy nie posiada instrumentów do jednoznacznej oceny, czy to zjawisko występuje czy nie. Najczęściej brak jest też jednoznacznego materiału dowodowego dla oceny zachowań występujących w zakładzie pracy. Jedyną konkluzją z takiego badania skargi polega na zachęceniu pracodawcy do wprowadzenia procedur antymobbingowych w zakładzie pracy.

Biorąc pod uwagę skargi z zakresu mobbingu można wskazać, iż szczególnie sprzyjającym środowiskiem pracy dla występowania tego zjawiska są min. szkoły, jednostki samorządu terytorialnego i szpitale. Wymienione zakłady pracy zatrudniają często przeważającą liczbę pracowników z wyższym wykształceniem, z większą świadomością społeczną i dlatego to zjawisko jest ujawniane częściej niż w innych sektorach.

## B. Skargi i wnioski kierowane przez organizacje związków zawodowych.

W 2017 r. organizacje związkowe skierowały do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu **64** (w 2016 – 35, 2015 - 48, w 2014 - 77) **skargi i wnioski**. Największą liczbę skarg i wniosków skierowały organizacje związkowe NSZZ „Solidarność” (26 skarg), w dalszej kolejności: ZZ ZNP – 5 skarg, ZZ Ogólnopolskiego Pielęgniarek i Położnych – 3 skargi, ZZ Inicjatywa Pracownicza - 3 skargi, ZZ Solidarność’80 – 2 skargi. Pozostałe organizacje związkowe zgłaszały pojedyncze skargi.

Spośród rozpatrzonych skarg i wniosków złożonych przez organizacje związkowe **zasadnych lub częściowo zasadnych okazało się 37 (57%)** pozostałe były niezasadne lub niemożliwe do ustalenia ich zasadności.

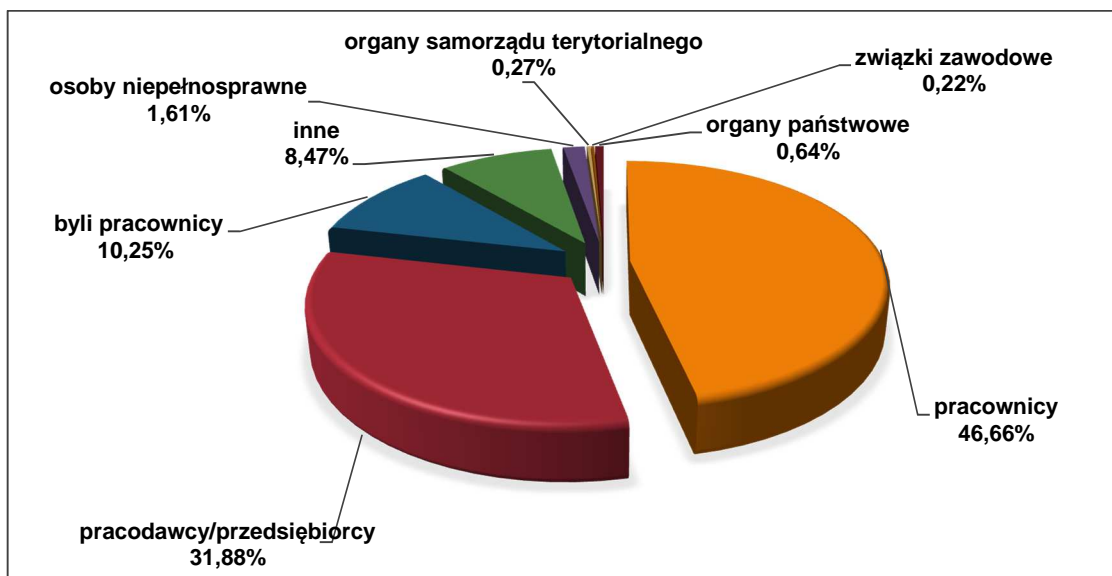
Organizacje związkowe w 2017 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu **łącznie zgłosiły 152 problemy**. Największa liczba problemów wskazanych w skargach dotyczyła naruszania przez pracodawcę przepisów w zakresie **czasu pracy** (32 problemy), oraz **wypłaty wynagrodzeń** za pracę i innych świadczeń pieniężnych (24 problemy). Kolejną grupę problemów (18) stanowiły zagadnienia związane ze szczególną ochroną **stosunku pracy**. Pozostałe wniesione skargi dotyczyły **dyskryminacji** w stosunkach pracy (9 problemów), spraw związanych z **mobbingiem** (8 problemów) oraz różnych zagadnień bhp (w sumie 24 problemy).

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 1,2 %**. Udział przedmiotowy problemów zgłaszanych w skargach związkowych do ogółu problemów wynosił ok. 1,5 %.

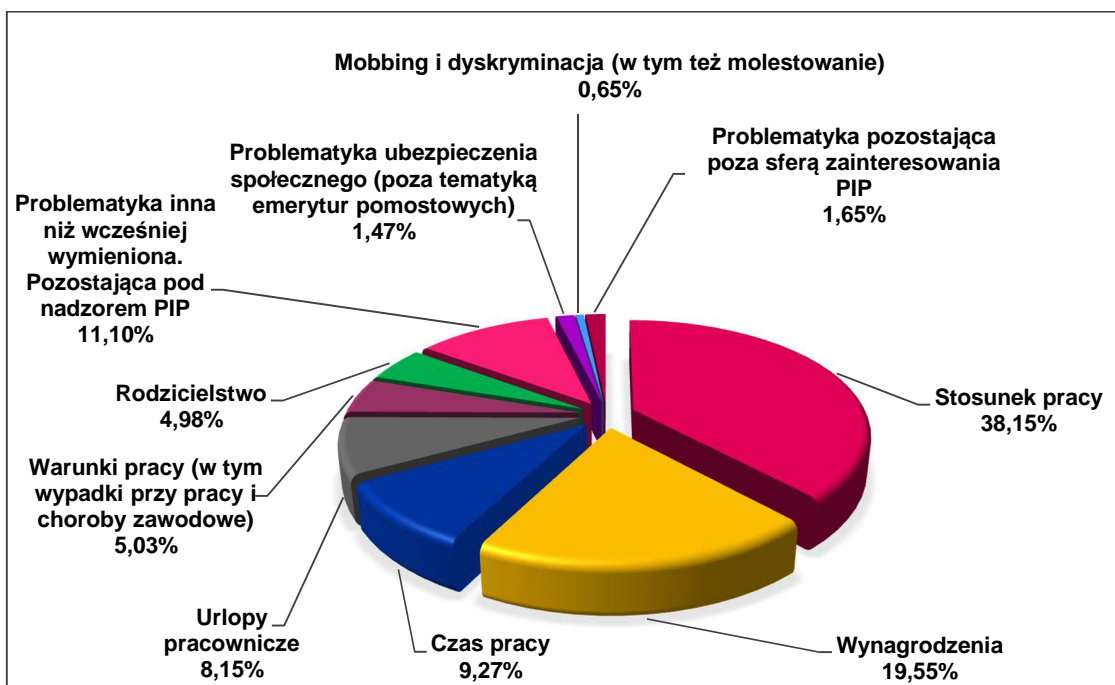
W 2017 r. zgłoszono ze strony organizacji związkowych jedynie 2 problemy – oba niezasadne – dotyczące zawierania umów cywilnoprawnych. Podobnie w zakresie składanych skarg dotyczących nieprawidłowości związanych z wynagrodzeniami za pracę. Wprawdzie udział skarg dotyczących tych problemów był stosunkowo wysoki lecz żadną ze skarg nie dotyczyła niewypłacenia wynagrodzeń.

## 14. Porady prawne i techniczne.

W 2017 roku udzielono łącznie **92.937 bezpłatnych porad** (w 2016 r. **101.604**), w tym 39.980 porad w trakcie kontroli (21.862 to porady techniczne, a 18.118 – porady prawne, z których 3.746 dotyczyło legalności zatrudnienia).



Wykres 9. Podmioty zgłaszające się po porady prawne w 2017 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli).



Wykres 10. Przedmioty porad prawnych udzielonych w siedzibie okręgu i oddziałach w 2017 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli).

Najliczniejszą grupę zgłaszających się po porady prawne stanowili **pracownicy (ponad 46%** ogółu osób, którym udzielono porad). Kolejne, co do wielkości, grupy zainteresowanych informacjami o obowiązujących przepisach prawa pracy to **pracodawcy (blisko 32%)** oraz **byli pracownicy (ponad 10%)**.

**Stosunek pracy** stanowił tematykę **20.201 (38,2% ogółu)** udzielonych porad, z czego **80%** porad dotyczyło ustania stosunku pracy, a pozostałe związane były z zatrudnieniem. Zadawane pytania dotyczyły prawidłowości postępowania w związku z ustaniem stosunku pracy i związanych z tym uprawnień. Dużym problemem jest ustalenie prawidłowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Dużo pytań dotyczyło czasookresu zatrudnienia na czas określony uprawniającego do ustalenia zatrudnienia na czas nie określony.

Tematyka związana z przepisami art.101(1) i następne Kodeksu pracy czyli umowy o zakazie konkurencji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, stanowi znaczną grupę kierowanych zapytań. Dominuje możliwość wcześniejszego odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji oraz wypłaty przez pracodawcę pracownikowi odszkodowania, o którym mowa w art.101<sup>2</sup> Kodeksu pracy. Wydaje się, że zasadne byłoby, aby zasady wcześniejszego zakończenia zakazu działalności konkurencyjnej, stosowania kar umownych wobec pracowników powinny być objęte regulacją Kodeksu pracy. Często byli pracownicy (objęci zakazem konkurencji) pytają o legalność postanowień umowy o zakazie konkurencji o odstąpieniu przez pracodawcę, gdyż z postanowień Kodeksu pracy nic takiego nie wynika.

**Wynagrodzenia i inne świadczenia** związane ze stosunkiem pracy stanowiły tematykę **10.355 porad (19,6% ogółu)**. Tematyka udzielanych porad z tego zakresu często łączyła się z tematyką skargową. Przeważał bowiem problem nie wypłacania 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. Rok 2017 rozpoczął się wejściem w życie przepisów ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. - o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz.1265), a wraz z nim minimalna stawka wynagrodzenia przy umowie o świadczeniu usług i umowie zleceniu. Zaobserwowano w tym zakresie szerokie zainteresowanie wśród osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Wiele kontrowersji po stronie pracowniczej wzbudza brak pojęcia minimalnej stawki godzinowej w stosunkach pracy. Pozwala to na dokonywanie nadużyć w zakresie naliczania wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe. Przy tematyce wynagrodzenia uwypukla się problem dotyczący najczęściej pracowników fizycznych, gdy pisemna umowa o

pracę opiewa na niższą kwotę wynagrodzenia od wypłacanej w rzeczywistości. Często pracownicy, którym nie wypłacono należnej kwoty ustalonej w postanowieniach ustnych szukają porady w siedzibie Inspekcji, w jaki sposób otrzymać realne wynagrodzenie. Podobny problem płacowy występuje pod ukrytą pod nazwą premii uznaniowej „prowizją”, która pozwala pracodawcom na unikanie obowiązku wypłacenia świadczeń prowizyjnych.

**Czas pracy** był przedmiotem **4.908 porad prawnych (9,3% ogółu)**. Zainteresowanie najbardziej budziły normy czasu pracy różnych grup zawodowych m.in pracowników ochrony, pracowników służby zdrowia, kierowców, pracowników niepełnosprawnych oraz tzw. serwisantów. Zadawane pytania dotyczyły wliczania do czasu pracy, czasu dojazdu i powrotu z miejsca wykonania zadania. Odnośnie czasu pracy kierowców największe zainteresowanie budził zakres zastosowania przepisów art.9 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85. Marginalizowany jest narastający problem braku przyzwolenia pracowników na pracę w godzinach ponadnormatywnych.

Spośród spraw zgłaszanych przez pracodawców na poradach prawnych, najwięcej dotyczyło zagadnień uregulowanych w dziale VI Kodeksu pracy, tj. związanych z czasem pracy, w tym zwłaszcza rozliczania czasu pracy, systemów i rozkładów czasu pracy. Szczególne zainteresowanie budzi tematyka rekompensaty czasowej lub pieniężnej za przepracowane godziny nadliczbowe dla pracowników. Natomiast po stronie pracowniczej wątpliwości w tym zakresie pojawiały się przy rozliczaniu czasu pracy pracowników piastujących stanowiska kierownicze, których ustawowe normy czasu pracy są przekraczane nagminnie, a przepisy prawa pracy nie przewidują dla nich rekompensaty pieniężnej za pracę ponadnormatywną. Wymagana byłaby zmiana przepisów o czasie pracy w kierunku wprowadzenia dla tej grupy pracowników instytucji podobnej do ryczałtu za godziny nadliczbowe.

**Urlopy wypoczynkowe** stanowiły przedmiot zainteresowania w **4.316** przypadkach **(8,2% 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, szczególnie po powrocie z urlopu wychowawczego. Również uwzględnianie innych okresów do jego nabycia lub podwyższenia urlopu wypoczynkowego jest przedmiotem zainteresowania pytających.

Nadal pojawia się problem wliczania premii uznaniowej „prowizji” oraz premii uznaniowej do wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (§6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.). Pojawiło się jednak pewne „światełko w tunelu”. Jest nim wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016r.( III PK 30/16) w myśl, którego świadczenie pieniężne zwane premią uznaniową wypłacane pracownikowi systematycznie w regularnych odstępach czasu za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych jest roszczeniowym składnikiem wynagrodzenia. Uzasadnione byłoby zatem stanowisko, z których jasno wynikałoby, iż nieostre określenie warunków wynagradzania ( najczęściej zapis brzmi „według uznania pracodawcy” bez precyzyjnego określenia warunków ich przyznawania) stanowiłoby o ich roszczeniowym charakterze.

Kilkakrotnie padały pytania o możliwości przejęcia zobowiązań urlopowych w całości za dany rok kalendarzowy przez nowego pracodawcę. W obecnym stanie prawnym formalnie nie jest to możliwe. Jednakże powinna być rozszerzona regulacja zawarta w art.171 par.3 Kodeksu pracy, w sposób określony wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1980r.(IPRN 124/80). Dopuszczalne powinno być zawarte porozumienie (w formie pisemnej) pomiędzy byłym pracodawcą i następnym pracodawcą dotyczące przejęcia jego zobowiązań urlopowych pracownika zmieniającego pracodawcę.

**Warunki pracy – w tym zakresie udzielono 2.666 porad (5% ogółu).** Przedmiotem zainteresowania były najczęściej: sprawy związane z przygotowaniem do pracy w zakresie badań profilaktycznych (ok 800 porad), szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (ok.317 porad), problematyka dotyczący wszczęcia i zakończenia procedury powypadkowej oraz uznania danego zdarzenia za wypadek przy pracy, postępowanie powypadkowe w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Coraz większe zainteresowanie budzi procedura postępowania, w razie wypadków przy wykonywaniu prac na podstawie umów cywilnoprawnych (ok.559 porad), spraw związanych ze służbą bezpieczeństwa i higieny pracy oraz jej uprawnieniami (ok.162 porady).

**Uprawnienia związane z rodzicielstwem - udzielono w omawianym okresie – 2.636 porad (5% ogółu).** Największe zainteresowanie budził wpływ stanu ciąży na rozwiązanie stosunku pracy oraz zasady wykorzystywania urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Podział urlopów pomiędzy rodzicami. Problematiczna jest sytuacja podziału urlopu i wykorzystanie części urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 16 tygodni w przypadku, gdy pracownica nie złożyła tzw. długiego wniosku o urlop macierzyński i rodzicielski, ponieważ przepisy kodeksu pracy nie przewidują w takich okolicznościach możliwości zastosowania przerwy w

korzystaniu z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego oraz wykorzystanie 16 tygodni w terminie późniejszym. Rezygnacja z urlopu przez matkę wymusza przejęcie urlopu przez ojca dziecka (i odwrotnie), ponieważ w przeciwnym wypadku rodzice tracą prawo do urlopu i zasiłku.

Na drugim miejscu pojawiła się tematyka ułatwiająca uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z rodzicielstwem. Zainteresowanie budziła także ustawa z dnia 7 kwietnia 2017r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz.962), wprowadzająca możliwość przedłużenia stosunku pracy do dnia porodu i związaną z tym możliwość uzyskania zasiłku macierzyńskiego. Bardzo duże zainteresowanie jest związane z możliwością podjęcia pracy w trakcie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, w aspekcie nie tylko utrzymania świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z rodzicielstwem, ale także czy owo zatrudnienie będzie stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych i przepisów prawa?.

Wiele pracownic powracających z urlopów związanych z rodzicielstwem jest zainteresowanych ich dalszym statusem pracowniczym w zakładzie pracy. Poważny problem mają tu tzw. mali pracodawcy do których się nie odnoszą przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. z 2016 r. poz.1474 z późn.zm.). Problem jest związany z ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy na zasadach określonych w art.186(7) i art.186(8) Kodeksu pracy. Niektórzy pracodawcy nie są w stanie spełnić warunku dopuszczenia do pracy, o którym mowa w art.183(2) i 186(4) Kodeksu pracy. Pozostaje im takim przypadku rozwiązać umowę o pracę z osobą obecnie zatrudnioną. Niektórzy pracodawcy decydują się na dokonanie w takiej sytuacji często pozornych kroków organizacyjnoprawnych związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą celem rozwiązania stosunku pracy z pracownicą powracającą do pracy.

W obecnym stanie prawnym zgłoszono sytuację, w której pracownica podjęła legalnie zatrudnienie, w trakcie urlopu macierzyńskiego i otrzymywała jednocześnie zasiłek macierzyński w pełnej wysokości oraz wynagrodzenie za pracę. Artykuł 17 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz.U. z 2017r. poz.1368 z późn. zm.) pozbawiający prawa do otrzymania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w razie podjęcia pracy zarobkowej, nie ma zastosowania do zasiłku macierzyńskiego. Pojawiają się w związku z tym pytania o możliwość przerywania urlopu rodzicielskiego i wykorzystania go w późniejszym terminie.

**W pozostałym zakresie udzielono 5.878 porad (11,1% ogółu).** Największe zainteresowanie w tej grupie budziły zagadnienia związane z legalnością zatrudnienia



obywateli polskich (351) oraz cudzoziemców (155), zakładowym funduszem świadczeń socjalnych (ok. 355). Koniec roku 2017 przyniósł duże zainteresowanie problematyką zatrudniania za pośrednictwem agencji zatrudnienia (ok.51) oraz uprawnień pracowników tymczasowych (ok.59 porad). Petenci byli też zainteresowani, uprawnieniami PIP w zakresie emerytur pomostowych (ok.84 porad).

Czynności kontrolne inspektora pracy były przedmiotem zainteresowania sporej części składanych wniosków o interwencję w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu i w oddziałach.

Należy tutaj zasygnalizować poważny problem dochodzenia uprawnień pracowniczych w przypadku tzw. „znikających pracodawców” oraz takich, którzy faktycznie zaprzestali działalności. Wielokrotnie przewijała się tematyka ubezpieczeń społecznych, jak i przepisów podatkowych, odnośnie druków PIT.

Jak dotychczas, bardzo nikłe zainteresowanie budzi problematyka zarówno rad pracowniczych, jak i konsultacyjna dotycząca rozwiązania z pracownikami stosunków pracy, zawarta w art. 38 Kodeksu pracy.

**Ubezpieczenie społeczne (bez tematyki emerytur pomostowych)** były przedmiotem **776 porad (1,5% 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).

W ciągu roku 2017 nie było dnia, w którym nie pojawiłby się petent w sprawach związanych z ubezpieczeniem społecznym. Problemy dotyczyły najczęściej: niewypłacania przez pracodawcę, zobowiązanego na podstawie przepisów art.61 ww. ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz.U. z 2017r. poz.1368 z późn. zm.), świadczeń z ubezpieczenia społecznego, utrudniania wypłaty tychże świadczeń przez ZUS poprzez nieprzekazywanie do ZUS odpowiedniej dokumentacji, podawania do ZUS nieprawdziwych danych (tzw. wyrejestrowanie z ZUS pomimo trwającego nadal zatrudnienia).

**Nierówne traktowanie w zatrudnieniu i molestowanie** stanowiło tematykę **89 (0,2%) porad, zaś mobbing** był przedmiotem zainteresowania w **256 (0,5%)** przypadkach.

Problemy dyskryminacji w pracy, tak jak w poprzednich latach, najczęściej dotyczyły dysproporcji w wynagrodzeniu za pracę na tych samych lub podobnych stanowiskach pracy. Przedmiotem zapytań były zasady różnicowania wynagrodzenia jakie otrzymują pracownicy wykonujący tę samą pracę. Zarzut dyskryminacji podnoszony był również na etapie rekrutacji, przy awansach oraz podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Niektórzy **przyszli pracodawcy starają się uniknąć zarzutu dyskryminacji ze względu na wiek zadając**

**pytanie już nie o wiek tylko o staż pracy.** Rzadziej pytania dotyczyły rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę jako przejawu nierównego traktowania w zatrudnieniu. W roku 2017 kilkakrotnie pojawiali się pracownicy administracyjni szpitali publicznych. Tematem ich zainteresowania były (często rzekome) dysproporcje płacowe pomiędzy nowozatrudnionymi a „starymi” pracownikami. Jako przykład podawano fakt, iż osoba nowozatrudniona otrzymuje takie samo wynagrodzenie, na identycznym stanowisku co długoletni pracownik. Pośredni wpływ na to miała ustawa z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. ppoz.1473), która budziła niezdrowe emocje zwłaszcza w środowisku administracji medycznej.

Odnotowano jeden przypadek molestowania seksualnego w grudniu 2017 r. Pracownica została pouczona o krokach prawnych jakie powinna w takiej sytuacji podjąć przeciwko pracodawcy tj. rozwiązać stosunek pracy w trybie natychmiastowym oraz wystąpić o odszkodowanie i zadośćuczynienie.

Bardzo rzadko zgłaszający stawiali pytania o zdefiniowanie zachowań pracodawcy lub osób występujących w jego imieniu lub innych pracowników jako przejawu mobbingu. Wynika to z posiadania co najmniej elementarnej wiedzy o zjawisku. Dlatego rzadko pojawiały się pytania czy postępowanie pracodawcy nosi ustawowe znamiona mobbingu. Częściej zgłaszający przedstawiali opis zdarzeń wypełniających (ich zdaniem) definicję mobbingu, ewentualnie prosili o wskazanie jak się przed tym zjawiskiem bronić i co robić.

Najczęściej tematem porad były następujące przejawy mobbingu:

**1/** oddziaływania zaburzające relacje społeczne (unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, niedawanie możliwości odezwania się, izolowanie miejsca pracy, zakaz rozmów z ofiarą, traktowanie „jak powietrze”),

**2/** ataki na reputację (mówienie źle za plecami danej osoby, rozsiewanie plotek, podejmowanie prób ośmieszania i poniżania, kwestionowanie podejmowanych decyzji, zaloty lub słowne propozycje seksualne),

**3/** działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej (nie przydzielanie ofierze żadnych zadań do wykonania, zlecenie wykonania prac bezsensownych, dawanie zadań poniżej umiejętności, zarzucanie wciąż nowymi zadaniami do wykonania, przydzielanie zadań przekraczających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania),

**4/** działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie pracownika (zmuszanie do wykonania prac szkodliwych dla zdrowia, grożenie przemocą fizyczną, działania o podłożu seksualnym).

Nie każde jednak zachowanie pracodawcy wypełniało przesłanki definicji mobbingu. **Do zadań pracowników udzielających porad** należy również dokonanie analizy

przedstawionej sytuacji i w miarę jednoznacznie, a przede wszystkim obiektywnie ocenić przedstawione zjawisko jako mobbingu.

Zarówno w przypadku mobbingu jak naruszenia dóbr osobistych, w poradnictwie, kładziono nacisk na wskazanie materiału dowodowego lub sposobu jego uzyskania, potwierdzającego negatywne działania i zaniechania w tym zakresie pracodawców lub innych pracowników.

Tematyka mobbingu i dyskryminacji (molestowania) w ocenie udzielających porad prawnych jest bardzo trudnym zagadnieniem, w którym znaczna większość problemów pozostaje w ukryciu. Problemy związane z tą tematyką stanowią wprawdzie niewielką liczbę udzielanych porad prawnych, jednakże wymagają sporego zaangażowania emocjonalnego ze strony pracowników PIP, ponieważ zgłaszający się z problemem dyskryminacji charakteryzują się zdecydowaną postawą roszczeniową, a zapoznani są z przepisami oraz orzecznictwem za pośrednictwem internetu, domagają się stanowczych działań kontrolnych i restrykcji ze strony Inspekcji Pracy wobec pracodawcy.

Natomiast osoby mobbingowane szukają dyskretnej pomocy i rozwikłania problemu, nie tylko w sferze prawnej, ale przede wszystkim psychologicznej i medycznej. Udziela się im pomocy w tym zakresie poprzez odesłanie do wyspecjalizowanych jednostek.

Problem mobbingu i dyskryminacji jest poruszany przez pracowników, jak i często byłych pracowników, min. z powodu obaw o utratę podstawowego źródła dochodu.

Realizacja zasady przeciwdziałania mobbingowi naraża jednak pewne problemy w zależności od wielkości zakładu pracy i jego struktury, uwarunkowań kulturowych zarówno pracodawcy, osób działających w jego imieniu oraz pracowników. W dużych zakładach posiadających pewną złożoną strukturę hierarchiczną wprowadzenie polityki antymobbingowej, nie naraża większego problemu (na negatywne zachowanie osób bezpośrednio kierujących pracownikami, pracownik może złożyć skargę do osoby nadzorującej te poczynania), za to w małych zakładach pracy (właściciel firmy sam zatrudnia kilka osób) brak takiej hierarchii uniemożliwia skuteczne wprowadzenie zakładowej polityki antymobbingowej.

Analiza udzielanych porad w zakresie mobbingu pozwala na wyodrębnienie dwóch rodzajów postaw pracodawców. Pierwsza z nich to rozwiązywanie problemów mobbingowych wewnątrz zakładu pracy, jak tylko zauważy symptomy zjawiska (przeniesienia służbowe, wymierzanie kar porządkowych mobberom, rozwiązywanie z nimi stosunków pracy itp.). Druga postawa to wyczekiwanie pracodawcy na ewentualne ruchy mobbingowanych pracowników odnośnie dochodzenia swoich roszczeń na drodze sądowej. Pozytywne dla pracownika rozstrzygnięcie sądowe stanowi wówczas podstawę do rozwiązania stosunku pracy z tzw. mobberami.

Warto by rozważyć, na ile obowiązkowe zamieszczenie elementów przeciwdziałania mobbingowi, elementów etyki oraz savoir-vivre w programach szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jako element profilaktyki psychospołecznych zagrożeń środowiska pracy, w tym zwłaszcza stresu, wpłynęłoby na poprawę sytuacji.

Należy zauważyć, że sporny charakter zarówno mobbingu, jak i równego traktowania w zatrudnieniu w zasadzie ogranicza lub wręcz unicestwia rolę organów Państwowej Inspekcji Pracy w sferze nadzoru pozostawiając je kontroli sądowej.

W 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu oraz w siedzibach Oddziałów (bez porad udzielonych przez inspektorów pracy podczas kontroli) **udzielono organizacjom związkowym łącznie 66 porad dotyczących 142 zagadnień.**

1) wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	29
2) stosunek pracy	27
3) czas pracy	20
4) uprawnienia związków zawodowych	11
5) warunki pracy ( w tym wypadki przy pracy i choroby zawodowe)	11
6) urlopy pracownicze	4
7) zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	4
8) uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem	3
9) inne	25
10) inne poza kompetencją PIP	8
<b>Razem</b>	<b>142</b>

**Tabela 5. Tematyka porad udzielonych organizacjom związkowym w 2017 r.**

Organizacje związkowe stosunkowo rzadko korzystają z poradnictwa OIP w Poznaniu. W 2016 r. udzielono **66** porad w **117** zagadnieniach, w 2015 r. udzielono **66** porad w **110** zagadnieniach.

W zakresie stosunku pracy dominowała tematyka prawnej ochrony stosunku pracy w przypadku m.in nabycia uprawnień emerytalnych, odmowy wykonania polecenia przez pracownika oraz możliwościami oddziaływania na politykę wynagrodzeń prowadzoną przez pracodawcę.

Duże zainteresowanie budziła tematyka wynagrodzeń zwłaszcza w sferze publicznej służby zdrowia związana z wejściem w życie ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. ppoz.1473). Przedstawiciele organizacji związkowych (Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ochrony Zdrowia) podnosili kwestię unikania przez pracodawcę zawarcia porozumienia, o którym mowa w art.3 par.1 ww. ustawy (dot. sposobu podwyższania wynagrodzenia zasadniczego). Zainteresowanie budziła kwestia skutecznego nadzoru nad wydatkowanie środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Przedstawiciele związków zawodowych byli także zainteresowani tematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 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 psychospołecznych zagrożeń środowiska pracy (mobbing, godność i inne dobra osobiste pracownika itp.).

Niewielkie zainteresowanie poradnictwem PIP ze strony organizacji związkowych, w porównaniu z innymi podmiotami, należy wytłumaczyć faktem posiadania własnej obsługi prawnej, a także co raz większą 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 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu udzielono 25 porad społecznym inspektorom pracy. Porady dotyczyły w szczególności zagadnień związanych z funkcjonowaniem społecznej inspekcji pracy w zakładach pracy, zakresu 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 pracowników OIP w Poznaniu w szkoleniach organizowanych w ramach klubów sip.

Przedstawione powyżej zestawienie udzielonych porad prawnych odzwierciedla rzeczywiste problemy istniejące na rynku pracy.

Problematyka spraw zgłaszanych przez pracowników do OIP dotyczyła dominujących dwóch grup tematycznych, a mianowicie:

- a) wypowiedzenia stosunku pracy lub rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę oraz możliwości dochodzenia roszczeń z tego tytułu, a także
- b) braku zapłaty wynagrodzenia za pracę lub innych należności ze stosunku pracy (w tym zwłaszcza braku zapłaty diet z tytułu podróży służbowej oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) i zalecanego w związku z tym sposobu postępowania.

Państwowa Inspekcja Pracy niejednokrotnie utożsamiana jest z instytucją państwową świadczącą nieodpłatne, ale fachowe i rzetelne porady prawne. Jest instytucją niejako pierwszego kontaktu po utracie pracy i braku środków do życia. Należy zauważyć, że bardzo często zakres udzielanej porady obejmował pomoc pracowników merytorycznych OIP w Poznaniu w przygotowaniu pism procesowych, zwłaszcza pozwów oraz pism uzupełniających braki formalne pozwów. Stała i doświadczona obsada personalna gwarantuje wysoką jakość udzielanej pomocy, a życzliwość pracowników sprawia, iż corocznie przybywa stałych sympatyków na poradach prawnych, którzy polecają i reklamują porady prawne i pomoc otrzymywaną w urzędzie. 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.

## 15. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy.

W 2017 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wpłynęły 104 wnioski (74 wnioski w 2016 r.) w tym: 5 dotyczących rejestracji nowych zakładowych układów zbiorowych pracy, 75 dotyczące rejestracji protokołu dodatkowego i 24 dotyczące wpisu informacji. Jeden wniosek o rejestrację protokołu dodatkowego został cofnięty. Szczególnie w obszarze wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych nastąpił wzrost w stosunku do roku poprzedniego - w roku 2016 było 49 takich wniosków. Nadal utrzymuje się mała ilość

zawieranych nowych zakładowych układów zbiorowych pracy - w roku 2017 było ich 5, a w roku 2016 - 11.

Liczba nowych pracodawców, którzy zawierają zakładowe układy zbiorowe pracy, jest niewielka. Układy zbiorowe pracy zawierane są przeważnie u tych pracodawców, którzy byli objęci taką regulacją lub u ich następców prawnych.

Odmowy wydano w przypadku złożenia 3 wniosków o rejestrację protokołu dodatkowego oraz 3 wniosków o wpis informacji.

Przyczynami odmów rozpatrzenia wniosków o rejestrację protokołu dodatkowego do zuzp były:

- braki formalne w postaci niewykazanie umocowania osób, które podpisały protokół dodatkowy,
- braki formalne w postaci braku podpisu przedstawicieli strony układu (dot. organizacji związkowej), przy jednoczesnym wystąpieniu nowego podmiotu, bez wpisania do rejestru układów jako strona.

Przyczyną odmowy rozpatrzenia wniosków o wpisu informacji był:

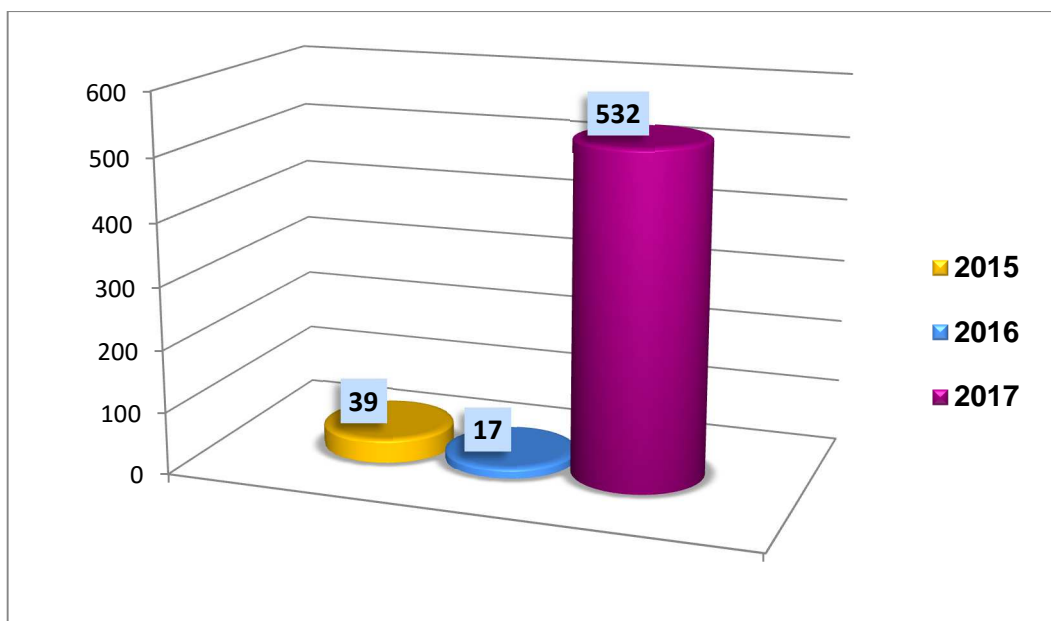
- brak niezbędnej dokumentacji, która miałaby w wiarygodny sposób potwierdzać informacje, które miały ulec wpisaniu na podstawie złożonego wniosku tj.: faktu rozwiązania zakładowej organizacji związkowej – strony zakładowego układu zbiorowego pracy,
- sprzeciw strony zuzp, kwestionujący spełnianie kryteriów reprezentatywności przez organizację związkową, o której mowa w art. 241<sup>9</sup> § 4 k.p.

## 16. Spory zbiorowe.

Zdecydowanie wzrosła liczba sporów zbiorowych zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2017r. (532) w porównaniu z 2016 r. (17). Zgłoszone spory zbiorowe w większości dotyczyły żądań płacowych i warunków pracy w szkolnictwie (508). Spośród 532 sporów zbiorowych zgłoszonych w 2017r., żadne nie były objęte zakresem działania PIP. Spośród zgłoszonych sporów do OIP Poznań w 7 przypadkach zostały podpisane porozumienia.

Liczba zgłoszonych żądań dotyczyła:

- warunków pracy – 538,
- warunków płacy – 555,
- praw i wolności związkowych – 10.



Wykres 11. Liczba sporów zbiorowych zgłaszanych do OIP Poznań w latach 2015-2017.

Problematyka związana z wynagrodzeniami, w żadnym przypadku nie dotyczyła zakresu działania PIP.

## 17. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci.

W 2017 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wpłynęły **62** wnioski o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia. Wydano **58 decyzji zezwalających na wykonywanie pracy przez dzieci**. We wszystkich **4 przypadkach niewydania zezwolenia** wnioskodawca nie dostarczył wszystkich wymaganych dokumentów niezbędnych dla wydania stosownego zezwolenia. Do wniosków nie dołączono jednego lub kilku z niżej wymienionych dokumentów:

- opinii poradni psychologiczno – pedagogicznej dotyczącej braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych (1 przypadek),



- opinii dyrektora szkoły, do której uczęszcza dziecko, dotyczącej możliwości wypełniania przez dziecko obowiązku szkolnego w czasie wykonywania przez nie zajęć zarobkowych (1 przypadek),
- pisemnej zgody przedstawiciela ustawowego (1 przypadek),
- orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do udziału dziecka w przedstawieniach teatralnych (2 przypadki).

W wszystkich przypadkach wezwano wnioskodawcę do uzupełnienia wniosku. Do dnia wydania decyzji, pomimo przedłużenia terminu zakończenia postępowania i wydania rozstrzygnięcia w sprawie, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu nie złożono dokumentów wskazanych w wezwaniu, w związku z czym inspektor pracy wydał decyzję odmawiającą wydania zezwolenia.

Wydając zezwolenia na pracę dzieci inspektor pracy opierał się na ustaleniach dokonanych przez inspektorów pracy OIP w Poznaniu w wyniku wcześniej przeprowadzonych u wnioskodawców kontroli w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W wyniku ww. kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jednakże nieprawidłowości te nie miały wpływu na bezpieczeństwo pracy dzieci wykonujących pracę.

## 18. Opiniowanie wniosków dotyczących wydawania zgody na wyłącznie elektryczne oświetlenie pomieszczeń pracy lub na ich lokalizację poniżej poziomu otaczającego terenu.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w roku sprawozdawczym wpłynęło **50 wniosków dotyczących zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia wyłącznie elektrycznego i 74 wnioski w sprawie usytuowania pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu otaczającego terenu.**

Opinie do wniosków, kierowanych do PIP przez wojewódzkich państwowych inspektorów sanitarnych, wydawane są na podstawie przepisów *rozporządzeń: w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie.*

Odstępstwa od podstawowych wymagań dla pomieszczeń stałej pracy są możliwe jedynie w ustalonych przypadkach, pod warunkiem uzyskania **zgody państwowego inspektora sanitarnego w porozumieniu z właściwym okręgowym inspektorem pracy.** Są to przypadki szczególne. Zajęcie stanowiska przez organy PIP w powyższych kwestiach ma na celu ochronę zdrowia pracowników: fizycznego i psychicznego.

W związku z otrzymanymi wnioskami, wydano 46 opinii dopuszczających zorganizowanie pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu. Wydano również 18 opinii dopuszczających zastosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy, w których zapewnienie oświetlenia dziennego było niemożliwe lub niewskazane ze względu na technologię produkcji. Wydano 2 negatywne opinie, które dotyczyły oświetlenia wyłącznie światłem elektrycznym pomieszczeń pracy oraz 1 opinię negatywną dotyczącą lokalizacji poniżej poziomu otaczającego terenu pomieszczeń stałej pracy.

Odnotowano 1 zażalenie na postanowienie wydane przez Okręgowego Inspektora Pracy, po rozpoznaniu organ II instancji odnosząc się do merytorycznej strony postanowienia, podzielił zdanie i sposób rozstrzygnięcia przez Okręgowego Inspektora Pracy i wydał tożsamą decyzję stwierdzającą brak przesłanek do prowadzenia postępowania w sprawie zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy, które miały charakter typowo usługowy.

## 19. Wnioskowanie do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu skorzystali z możliwości wnioskowania do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej w stosunku do **27 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.

Decyzje ZUS wydawane na podstawie inspektorskich wniosków, dotyczyły następnych rocznych okresów składkowych i zostały wydane w stosunku do **wszystkich 27 pracodawców**.

### III. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

Zgodnie z przyjętą w PIP procedurą 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.

#### 1. Wypadki przy pracy – dane ogólne.

W 2017 r. zgłoszono do OIP w Poznaniu **370** zdarzeń wypadkowych, w których poszkodowanych zostało 416 osób. Z ogólnej liczby wypadków zgłoszonych 22 wypadki nie zostały uznane za wypadki przy pracy.

Inspektorzy pracy w okresie od 01.01.2017 r. do 31.12.2017 r. zbadali według skutków okoliczności i przyczyny **209 wypadków** przy pracy zaistniałych w roku sprawozdawczym i w roku poprzednim, w których zostało poszkodowanych **217** pracowników.

Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
Ogółem		ogółem	w tym ze skutkiem	
			śmiertelnym	ciężkiego obrażenia ciała
209		217	27	105
w tym zbiorowych	7	52	0	8

Tabela 6. Zestawienie danych o wypadkach przy pracy, badanych przez inspektorów pracy OIP Poznań w 2017 r. według skutków.

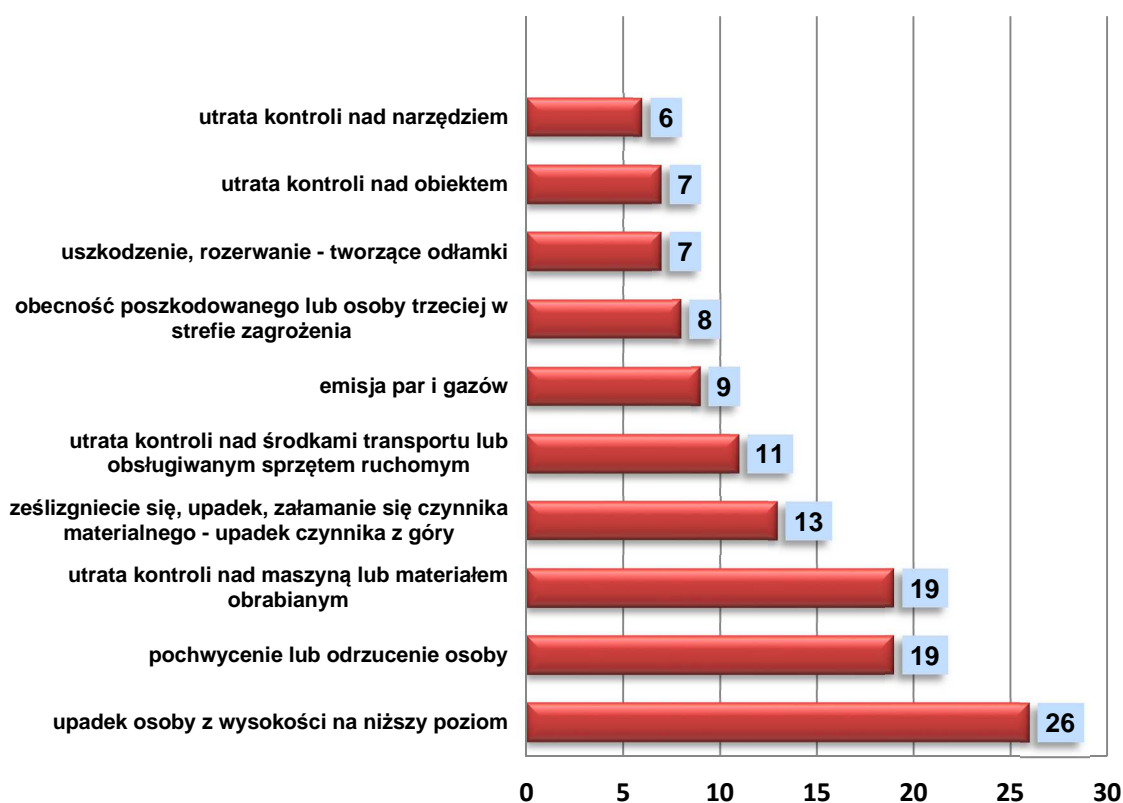
**Największy udział osób** w ogólnej liczbie wypadków odnotowano w takich **działach gospodarki, jak przetwórstwo przemysłowe**, w którym miało miejsce 89 wypadków (**42,6% ogółu wypadków**), w budownictwie – 42 wypadki (20,1%), w handlu – 26 wypadków

(12,4%), w działalności nieokreślonej – 21 wypadków (10,04%), w usługach administrowania – 15 wypadków (7,2%).

W 2017 roku w dwóch działach gospodarki narodowej **przetwórstwie przemysłowym i budownictwie** miało miejsce 131 wypadków, co stanowi **prawie 2/3 ogółu wypadków**.

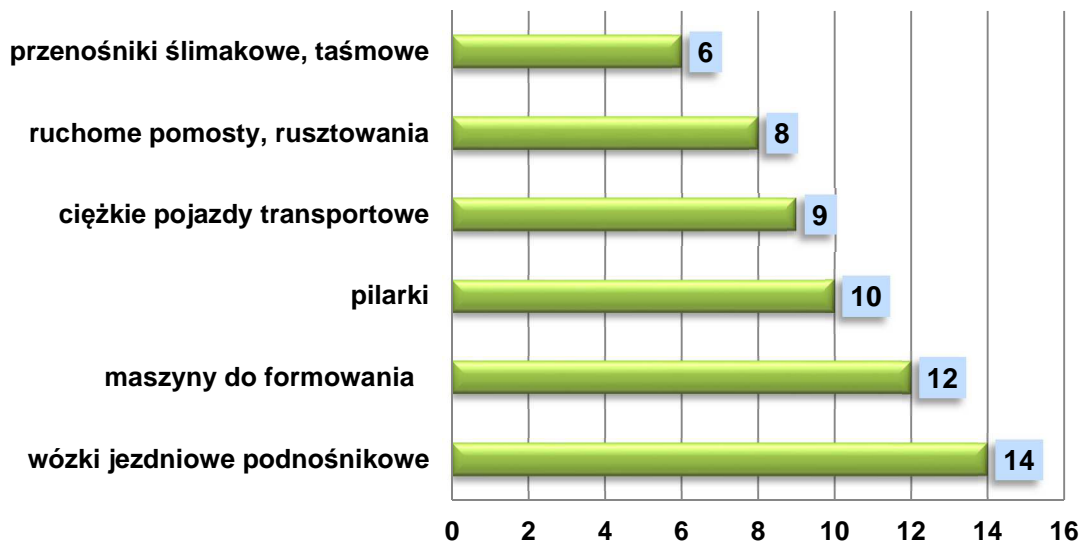
## 2. Wydarzenia powodujące wypadki przy pracy.

Wydarzeniami stanowiącymi odchylenie od normalnego przebiegu procesu pracy były:



Wykres 12. Łączna liczba poszkodowanych w związku z danym wydarzeniem wypadkowym spośród badanych w OIP Poznań w roku 2017.

**Bezpośredni związek z wydarzeniem miały najczęściej następujące czynniki materialne:**



**Wykres 13. Łączna liczba poszkodowanych biorących udział w wydarzeniu wypadkowym spośród badanych w OIP Poznań w roku 2017.**

**Najczęściej powtarzającym się wydarzeniem powodującym wypadek, był upadek osoby z wysokości na niższy poziom.** W 2017 r. 26 poszkodowanych doznało urazów spowodowanych tym wydarzeniem. Często skutkiem była śmierć i ciężkie uszkodzenie ciała osoby poszkodowanej.

Ciężkie uszkodzenie ciała osoby poszkodowanej było skutkiem pochwylenia lub odrzucenia osoby (19 przypadków). Taka sama liczba poszkodowanych doznała urazu wskutek utraty kontroli nad maszyną lub materiałem obrabianym. Niewiele niższa liczba poszkodowanych (13) doznała urazu na skutek ześlizgnięcia się, upadku, załamania się czynnika materialnego (upadek 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:

- ◆ Uszkodzenia osłony przedniej strefy roboczej maszyny, w sposób umożliwiający włożenie ręki z odkuwką w strefę roboczą, w trakcie załączenia ruchu roboczego pedałem sterującym,
- ◆ Nieprawidłowego stanu technicznego pedału sterującego, niezabezpieczonego przed przypadkowym naciśnięciem.
- ◆ Braku przeprowadzania bieżących przeglądów okresowych oraz konserwacyjnych maszyn mających wpływ na ich stan techniczny.
- ◆ Niewłaściwego urządzenia ochronnego.

### 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.
- ◆ Niewłaściwego przeszkolenia w zakresie bhp na stanowisku pracy – brak instruktażu stanowiskowego po modernizacji linii technologicznej.
- ◆ Braku dokonania odbioru maszyny po zamontowaniu w zakładzie.
- ◆ Nieprawidłowego szkolenia stanowiskowego na obsługiwanej maszynie.
- ◆ Nieprawidłowego sposobu wykonywania pracy na maszynie.
- ◆ Braku zawieszenia tabliczki informującej o awarii maszyny.
- ◆ Braku skutecznego nadzoru nad pracownikami wykonującymi pracę.
- ◆ Braku przepływu informacji, pomiędzy poszczególnymi osobami procesu produkcyjnego.
- ◆ Braku jakiegokolwiek regulacji w zakresie procedur związanych z awarią maszyn.

### W zakresie samowolnego i/lub nieprawidłowego zachowania się poszkodowanego:

- ◆ Wykonywaniu pracy przez poszkodowanego, na niesprawnej maszynie, posiadającej uszkodzoną osłonę strefy roboczej.
- ◆ Małego doświadczenia poszkodowanego – zatrudniony kilka dni przed wypadkiem.
- ◆ Nieużywania przez poszkodowanego urządzenia zabezpieczającego w postaci sprzętu chroniącego przed skutkami upadku z wysokości, poprzez brak podpięcia się linką asekuracyjną indywidualnego sprzętu ochronnego pod linę zamocowaną do stałej konstrukcji.

W wyniku stwierdzonych w czasie kontroli naruszeń przepisów bhp inspektorzy pracy wydali **348 pisemnych decyzji nakazowych** (wg stanu na 13.02.2018 r. – 279 decyzji zostało zrealizowanych) i **70** decyzji ustnych. Łącznie pracodawcy zrealizowali 349 decyzji, co stanowi ponad 83% ogółu wydanych. Ponadto inspektorzy skierowali **wystąpienia zawierające 330 wniosków** dotyczących podjęcia działań organizacyjno-technicznych (do dnia 13.02.2018 r. pracodawcy zrealizowali 301 wniosków, co stanowi 91,2% skierowanych wniosków).

**W celu wyeliminowania bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia pracujących wydano:**

- 54 pisemne decyzje, z których 44 dotyczyły wstrzymania eksploatacji maszyn i 10 wstrzymania prac,
- 9 decyzji ustnych, z których 5 dotyczyło wstrzymania eksploatacji maszyn i 4 wstrzymania prac.

**Sprawców zaniedbań** stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika **ukarano w 117 przypadkach mandatami** na łączną kwotę 178 350 zł, w 7 przypadkach zastosowano środek wychowawczy, **w 8 przypadkach skierowano wnioski do sądu**, w których zawarto 20 wykroczeń.

Do Prokuratury Rejonowej w Ostrowie Wlkp. zostało skierowane zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową z art. 220 § ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny w związku z utratą życia przez pracownika. Ustalono, że na zaistnienie wypadku złożyły się między innymi następujące przyczyny: nieprawidłowo działający wyłącznik krańcowy (urządzenie ochronne) włazu suszarni - ponowne założenie, zamknięcie lub włączenie urządzenia ochronnego uruchamiało automatycznie maszynę, brak zabezpieczenia przed przypadkowym włączeniem wyłącznika głównego prądu znajdującego się przy pulpicie sterowniczym, brak zapoznania poszkodowanego z instrukcją obsługi suszarni, brak szkolenia wstępnego ogólnego i stanowiskowego w dziedzinie bhp.

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

- Obszarami wymagającymi nadal szczególnego zainteresowania, pozostają: przetwórstwo przemysłowe i budownictwo. W wymienionych branżach odnotowano najwyższe wskaźniki wypadków, w tym wypadków śmiertelnych oraz powodujących trwałe kalectwo.
- Najbardziej charakterystycznym 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.
- 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 mających tylko wspomagać pracodawcę w identyfikacji zagrożeń i prawidłowym oszacowaniu ryzyka.
- Stwierdzone nieprawidłowości podczas badania wypadków mają związek z niedostosowaniem maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Nadal pracodawcy nie podejmują żadnych działań lub podjęte działania są niedostateczne. Maszyny i urządzenia, które były czynnikiem powodującym uraz tylko częściowo zostały przystosowane do minimalnych wymagań.
- Niewywiązywanie się służb bhp oraz osób pełniących ich zadania ze swoich obowiązków.

Pomimo ogromnych wysiłków inspektorów pracy, współdziałających organów kontroli i nadzoru, zaangażowania wielu pracodawców, prowadzenia kampanii informacyjnych, stan warunków pracy w budownictwie, czy też przetwórstwie przemysłowym jest nadal niezadowolający. W związku z powyższym zasadne jest przeprowadzanie rekontroli w zakładach, w których miały miejsce wypadki przy pracy w celu oceny wykonania nie tylko decyzji wydanych przez inspektora pracy, ale wniosków profilaktycznych ustalonych przez zespół powypadkowy.

Wskazane wydaje się znowelizowanie przepisów dotyczących szkoleń w zakresie bhp w sposób pozwalający na weryfikowanie wiedzy z zakresu bezpieczeństwa pracy pracowników i pracodawców przez organy zewnętrzne, a w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości



kierowanie ich na ponowne szkolenie w tym zakresie do wskazanej placówki szkoleniowej, pozytywnie zweryfikowanej w zakresie rzetelności prowadzenia szkoleń.

Postulowane jest dokonanie zmian w prawie o zamówieniach publicznych poprzez wprowadzenie obowiązkowego określenia kosztów bhp w warunkach zamówień, wprowadzenie zachęt w postaci np. ulg dla małych przedsiębiorstw inwestujących w bezpieczeństwo, obligatoryjność szkoleń dla osób samozatrudniających się, co z pewnością może wpłynąć na kształtowanie się pozytywnych postaw i zachowań.

### 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 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili analizę **21 takich wypadków**. Najliczniej występującym wydarzeniem prowadzącym do wypadku był upadek z wysokości – 5 wydarzeń.

W 2017 r. inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny **2 zdarzeń potencjalnie wypadkowych**, które miały miejsce w przetwórstwie. Wydarzeniami stanowiącymi odchylenie od normalnego przebiegu procesu pracy były: upadek z wysokości oraz kontakt z urządzeniem pod napięciem.

W 2017 r. zbadano również okoliczności i przyczyny jednego śmiertelnego wypadku osoby niepodlegającej ubezpieczeniu wypadkowemu zatrudnionej na umowę o dzieło (obywatel Ukrainy). Poszkodowany uległ wypadkowi podczas prac dekarских upadając z wysokości.

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

W 2017 r. kontynuowano kontrole **przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. Analizie poddano **340 dokumentacji**, w tym dotyczące 38 zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy w 17 zakładach.

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 2,1% analizowanych dokumentacji powypadkowych (7 wypadków),
- zawiadomienie o wypadku właściwego inspektora pracy PIP w odległym terminie dotyczyło 2,6% analizowanych dokumentacji powypadkowych (9 wypadków),
- niezgłoszenie wypadku przez przełożonego osoby poszkodowanej ujawniono tylko w 1 wypadku,
- niezawiadomienie o wypadku właściwego inspektora pracy stwierdzono w 3,2% analizowanych dokumentacji powypadkowych (11 wypadków),
- nieprzystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku bądź niesporządzenie dokumentacji powypadkowej dotyczyło zaledwie 2 wypadków,
- przystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką miało miejsce w 6,5% analizowanych dokumentacji powypadkowych (22 wypadki),
- ustalenie tylko okoliczności wypadku, bez ujawnienia jego przyczyn stwierdzono w 3,5% analizowanych dokumentacji powypadkowych (12 wypadków),
- ustalenie tylko części przyczyn wypadku stanowiło aż 37,4% analizowanych dokumentacji powypadkowych (127 wypadków),
- ustalenie innych przyczyn wypadku niż wynikające z analizy inspektora pracy dotyczyło 30% analizowanych dokumentacji powypadkowych (102 wypadków),
- niewłaściwy skład zespołu powypadkowego stwierdzono w 12,9% analizowanych dokumentacji powypadkowych (44 wypadków),
- zaniechanie oględzin miejsca wypadku, a także wykonania innych czynności koniecznych do zebrania dowodów dotyczących wypadku stwierdzono w 3,5% analizowanych dokumentacji powypadkowych (12 wypadków),
- wyrażenie zgody na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku bez uzgodnienia z właściwym inspektorem pracy lub innym organem stwierdzono w 2,6% 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 miejsce rzadko, bo tylko w 2,6% analizowanych dokumentacji powypadkowych (9 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 17,9% analizowanych dokumentacji powypadkowych (61 wypadków),

- niedotrzymanie 5-dniowego terminu zatwierdzenia protokołu powypadkowego przez pracodawcę miało miejsce w 5,6% analizowanych dokumentacji powypadkowych (19 wypadków),
- nieokreślenie środków i wniosków profilaktycznych, w tym wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym miał miejsce wypadek dotyczył 17,4% analizowanych dokumentacji powypadkowych (59 wypadków),
- ustalenie środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku stwierdzono w prawie co trzeciej dokumentacji (27,1% analizowanych dokumentacji powypadkowych – 92 wypadki),
- pracodawcy niestosowali środków i wniosków profilaktycznych w przypadku 5,0% analizowanych dokumentacji powypadkowych (17 wypadków),
- brak rejestru wypadków przy pracy wystąpił w 4,8% kontrolowanych firm. Natomiast nierejestrowanie wszystkich wypadków (liczba wypadków niezarejestrowanych) stwierdzono w 1,8% kontrolowanych firm (6 wypadków).

**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.**

W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy ukarali 6 pracodawców mandatami karnymi, na łączną kwotę 9.200 zł, w jednej kontroli inspektor pracy zastosował środek wychowawczy. Realizując kontrole przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy stwierdzono 9 wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

*Z wydanych **po kontrolach 18 decyzji nakazowych**, wykonanych zostało 17 decyzji, co stanowi 94,4%. Inspektorzy **wystosowali 329 wniosków**, z których do 27 lutego 2018 r. zrealizowanych zostało 308 wniosków, co stanowi 93,6%.*

Decyzje inspektorów pracy dotyczyły w głównej mierze założenia rejestrów wypadków przy pracy, bądź ich uzupełnienia, niekiedy korekty treści rejestru wypadków przy pracy. Trzecim zagadnieniem regulowanym przez inspektorów pracy była niezbędna weryfikacja oceny ryzyka zawodowego.

Efektom działalności inspektorów było zaprowadzenie, bądź uporządkowanie, dokumentacji związanej z prowadzonymi postępowaniami powypadkowymi, jak również lepsze rozpoznanie zagrożeń na stanowiskach pracy, poprzez ponowną analizę ryzyka zawodowego, występującego na stanowiskach pracy gdzie doszło do wypadków przy pracy.

Stwierdzono, że 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, mają największy wpływ na powstawanie nieprawidłowości.

Inspektorzy pracy podejmowali również działania profilaktyczno-promocyjne podczas konferencji, targów, wyjazdowych posiedzeń Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie, posiedzeń Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu prowadził również 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 2017 r.

W ramach poradnictwa udzielano telefoniczne lub 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.

## IV. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

### 1. Egzekwowanie przepisów prawa pracy przy zatrudnieniu.

W ramach **długofalowych** zadań kontrolnych kontynuowane były działania sprawdzające przestrzeganie prawa przy zawieraniu **umów cywilnoprawnych**, które często są stosowane w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Kontrolowane były zakłady różnych branż, ze szczególnym uwzględnieniem sektorów gospodarki takich jak: budownictwo, gastronomia i hotelarstwo. Przedmiotem długofalowych kontroli był ponadto outsourcing pracowniczy, co pozwoliło na dalszą diagnozę zjawiska omijania i naruszania przepisów art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

W ramach zadań bieżących na rok 2017 kontynuowano także wzmożone kontrole przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących umów terminowych. Ponadto podjęto również intensywne kontrole przestrzegania przez pracodawców znowelizowanych przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie zapewnienia osobom świadczącym pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne gwarantowanej minimalnej stawki godzinowej. W roku 2017 przeprowadzono także pilotażowe kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane.

#### A. Ustalenie stosunku pracy. Powództwa oraz wnioski i polecenia inspektorów pracy.

W 2017 r. inspektorzy pracy OIP w Poznaniu skierowali **5 pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 5 osób**. Liczba skierowanych pozwów jest zbliżona do roku wcześniejszego (2016 r. - 7 pozwów). Sąd I instancji, w jednej sprawie, oddalił pozew złożony przez inspektora pracy. Orzeczenie jest prawomocne. Postępowania sądowe w pozostałych sprawach nie zostały zakończone. Inspektor pracy nie wstępował do żadnego postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy.

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 (137) i wydanymi poleceniami (142) co skutkowało zawarciem z 1438 osobami umów o pracę. W tym stanie rzeczy inspektorzy pracy korzystają z szybszego środka zmierzającego do potwierdzenia istnienia stosunku pracy, jakim jest wystąpienie oraz polecenie.

**Łączna liczba osób w 2017 r.**, których dotyczyły zrealizowane wystąpienia oraz polecenia w zakresie potwierdzenia zatrudnienia w ramach stosunku pracy wyniosła **1438**.

#### B. Przestrzeganie zakazu zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej, gastronomicznej oraz agencji ochrony osób i mienia.

W 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w ramach tematu **Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej, gastronomicznej oraz agencji ochrony osób i mienia**, przeprowadzono łącznie **1439 kontroli**, w tym w 1191 przypadkach nie stwierdzono istnienia znamion stosunku pracy.

**Łączna liczba kontroli, w których inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych w 2017 r. wyniosła 246 kontroli.** W ramach kontroli inspektorzy regulowali stwierdzoną nieprawidłowość za pomocą wniosku w

wystąpieniu bądź ustnym poleceniem. W 28 przypadkach inspektorzy pracy w jednej kontroli wydali zarówno wystąpienie, jak i ustne polecenie.

Spośród 1439 kontroli, 64 zostały wywołane skargą, a zatem niewiele ponad 4%. W ramach przeprowadzonych kontroli rozpatrzono 70 skarg, w tym 31 skarg okazało się zasadnych (wszystkie dotyczyły umów zleceń), 31 skarg bezzasadnych (w tym 25 skarg dotyczyło umów zleceń a 6 umów o dzieło), z kolei w przypadku 8 skarg nie było możliwości ustalenia zasadności wniosku, z uwagi na sporny charakter sprawy.

Na podstawie kontroli, w których zbadano **3788** umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy w 2017 r. skierowali do pracodawców łącznie **279** środków prawnych, w tym **137** wniosków i **142** ustne polecenia. Wszystkie wydane środki prawne dotyczyły przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Wnioski w wystąpieniach objęły łącznie **1132** osoby, a pracodawcy (do 27 lutego 2018 r.) łącznie potwierdzili realizację 116 wniosków zawierając umowy o pracę z **937** osobami. Z kolei ustne polecenia zrealizowane podczas kontroli dotyczyły 600 osób.

Największą liczbę kontroli, w zakresie przestrzeganie zakazu zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, przeprowadzono **w branży usługowej** – 361 kontroli, co stanowi **25,12% wszystkich przeprowadzonych kontroli oraz w branży handlowej** – 313 kontroli, co stanowi **21,78%** wszystkich kontroli. W przypadku branży handlowej skierowano do pracodawców 51 środków prawnych, które objęły 5,33% wszystkich zbadanych umów cywilnoprawnych, z kolei w branży usługowej na 361 kontroli, w 50 przypadkach wydano środki prawne, które objęły 5,96% wszystkich zbadanych umów cywilnoprawnych.

W 2017 r. - podobnie jak w 2016 r. - kontrole przeprowadzone w zakresie przestrzegania zakazu zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w branży budowlanej 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 związku z powyższym na 215 przeprowadzonych kontroli, tylko w 43 przypadkach inspektorzy pracy skierowali do pracodawców środki prawne, które objęły 2,48% wszystkich zbadanych umów cywilnoprawnych.

Liczba osób objętych środkami prawnymi w kontrolach przeprowadzonych w branży budowlanej była czterokrotnie mniejsza od liczby osób w branży handlowej i usługowej.



Zjawisko to wynikało przede wszystkim z braku zainteresowania zamianą umów zleceń przez zleceniobiorców wykonujących usługi na terenie budów. Powyższa tendencja wskazuje na zasadność objęcie nadzorem wszystkich kontrolowanych branż, a nie ograniczanie się do wybranych grup, sektorów gospodarki.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa według pracodawców w branży budowlanej wiążą się często z czasem realizacji inwestycji, a umowy cywilnoprawne są szybką metodą pozyskania rąk do pracy bez zbędnych obowiązków związanych np. z przeszkoleniem, badaniami lekarskimi czy urlopami, kolejno pracodawcy wskazują na nieznamość przepisów prawa – nadal zdarzają się przedsiębiorcy, którzy wskazują na brak znajomości przepisów w zakresie rozróżnienia umów cywilnoprawnych od umów o pracę – dla takich osób nie istnieją żadne różnice. W 2017 r. kontrolowane podmioty często zatrudniały cudzoziemców, którym zależało wyłącznie na otrzymywanych wynagrodzeniach a nie rodzaju zawieranej umowy.

Według inspektorów pracy, powodem korzystania z umów cywilnoprawnych przez pracodawców jest nieświadomość naruszania przepisów prawa pracy przez podmioty kontrolowane po raz pierwszy, ale także ma znaczenie wola pracownika – nadal w większości przypadków, sami zainteresowani uzależniali podjęcie pracy od zawarcia umowy cywilnoprawnej oraz zaniżenia wynagrodzenia. Miało to na celu uniknięcie wykazania pełnego wynagrodzenia, np. przed zajęciem komorniczym. W trakcie prowadzonych kontroli, większość osób świadczących usługi, czy to na podstawie umowy zlecenie, czy o dzieło, nie wykazywała chęci współpracy z inspektorem oświadczając, że nie są zainteresowani przekształceniem umów cywilnoprawnych, a najwięcej takich przypadków odnotowano w branży budowlanej.

W ramach realizacji tematu: Przestrzeganie zakazu zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej, gastronomicznej oraz agencji ochrony osób i mienia, podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy **udzielili pracodawcom porad prawnych w łącznej liczbie 4201 i z zakresu legalności zatrudnienia 1030.**

W 2017 r. w OIP Poznań realizowano także ogólnopolską kampanię informacyjno-edukacyjną „Pracuję legalnie”. Zadaniem kampanii było podniesienie świadomości pracodawców i pracowników z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Realizowano także działania w środkach masowego przekazu - wywiady, audycje radiowe i telewizyjne oraz publikacje wypowiedzi w prasie, które ukierunkowane były na upowszechnianie zagadnień legalnego zatrudnienia. W lokalnej

rozgłośni Polskiego Radia „Radio Poznań” wyemitowano audycję poświęconą kampanii prewencyjnej PIP „Pracuję legalnie”.

### C. Zawieranie umów terminowych.

W okresie od stycznia do grudnia 2017 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili 62 kontrole dotyczących przestrzegania znowelizowanych przepisów zawierania umów terminowych.

Lp.	Czas trwania umowy na czas określony	Liczba
1	do 3 miesięcy	13
2	od 3 do 6 miesięcy	33
3	powyżej 6 miesięcy do roku	58
4	powyżej roku do 33 miesięcy	195
5	powyżej 33 miesięcy do 5 lat	67
6	powyżej 5 lat	32

**Tabela 7. Liczba umów na czas określony objętych kontrolami w 2017 r..**

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 51 wniosków wystąpienia 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 – 34 wnioski, z czego potwierdzono realizację 32 wniosków; nieprawidłowości związanych ze sporządzaniem umów o pracę na czas określony, dotyczących niezawierania umów o pracę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące – 17 wniosków, których potwierdzono wykonanie w całości.

Polecenia wydano w zakresie konieczności poinformowania pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony o zmianie warunków zatrudnienia wynikających ze zmiany długości okresów wypowiedzenia umów, prawidłowego określenia

okresu na jaki została zawarta umowa o pracę na okres próbny, wskazania terminu rozpoczęcia umowy zawartej na czas określony.

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

Realizując zadanie podejmowano również działania prewencyjne i informacyjne. Szczególnym wydarzeniem prewencyjno-promocyjnym była zorganizowana 17 listopada na terenie UAM w Poznaniu **konferencja naukowa pod Patronatem Honorowym Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Głównego Inspektora Pracy: Nauka i Praktyka w Służbie Człowiekowi Pracy: umowy terminowe**. W konferencji wzięli udział m.in. prof. dr hab. Ewa Łętowska, prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk oraz zastępca głównego inspektora pracy, Dariusz Minkowski. Podczas konferencji przedstawione zostały różne spojrzenia na zawieranie umów terminowych począwszy od rysu historycznego poprzez socjologiczno-filozoficzną perspektywę umów terminowych, skończywszy na wnioskach z działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

Kontrole przeprowadzane w okresie sprawozdawczym, nie wykazały rażących nieprawidłowości wynikających z nieprzestrzegania znowelizowanych przepisów prawa pracy dotyczących zawierania umów na czas określony. Ujawnione w czasie kontroli nieprawidłowości dotyczyły głównie braku lub nieprawidłowo sformułowanej informacji o warunkach zatrudnienia, nieprawidłowo sporządzonej umowy o pracę oraz błędnie określonego okresu wypowiedzenia. Przeprowadzane kontrole nie wykazały nieprawidłowości w zakresie rozwiązywania umów terminowych.

Należy jednak wskazać, że niejasny i nieprecyzyjny zapis art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 Kodeksu pracy dotyczący obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy może doprowadzić do obchodzenia i nadużywania przepisów prawa pracy, co do liczby umów i dopuszczalnego czasu trwania umów na czas określony. Jednocześnie należy stwierdzić, po analizie prowadzonego w Okręgowym Inspektoracie Pracy rejestru takich umów, że art. 25<sup>1</sup> § 5 Kodeksu pracy stanowiący, że pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia powoduje, iż pracodawcy w większości przypadków uznali, że lepszym rozwiązaniem jest powiadomić właściwy okręgowy inspektorat nawet w sytuacji, gdy takie

powiadomienie jest zbędne. W związku z powyższym należy stwierdzić, że ustalenie czy w danym przypadku przyczyny wskazane przez pracodawcę uzasadniają zatrudnienie pracownika na podstawie takiej umowy, a w szczególności, czy zawarcie umowy służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy, może łączyć się z koniecznością przeprowadzenia kontroli u pracodawcy.

Dlatego też pod koniec 2018 roku zostaną wytypowane do kontroli w powyższym zakresie takie właśnie zakłady, których zgłoszenia zawierania umów w oparciu o art. 251 § 4 pkt 4 Kodeksu pracy budziło wątpliwości.

#### D. Stosowanie outsourcingu pracowniczego.

Podczas kontroli prowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu **zbadano w sumie 8 przypadków stosowania outsourcingu pracowniczego**. We wszystkich zbadanych przypadkach stosowania outsourcingu pracowniczego przeprowadzono kontrole krzyżowe. W podmiotach korzystających z outsourcingu pracowniczego przeprowadzono 8 kontroli, i tyle samo w podmiotach oferujących usługę outsourcingu pracowniczego. Łącznie w celu realizacji tematu przeprowadzono 16 kontroli.

Kontrole w powyższym zakresie realizowane były poprzez wytypowanie zakładów do kontroli oraz w sytuacji, gdy inspektor podjął informację o występowaniu u kontrolowanego outsourcingu. W ramach realizacji tematu nie wystąpił przypadek, gdzie kontrola byłaby przeprowadzona bezpośrednio ze względu na okoliczności związane z rażącym naruszeniem prawa przy stosowaniu outsourcingu pracowniczego, w tym prawa pracy, prawa o ubezpieczeniach społecznych i prawa podatkowego, ponieważ w 2017 r. nie wpłynęły zawiadomienia lub sygnały w tym zakresie.

W objętych kontrolą podmiotach działających na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, które korzystały z outsourcingu pracowniczego, nie stwierdzono przypadku bezpośredniego naruszenia art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Wystąpił jednak jeden przypadek naruszenia art. 26<sup>1</sup> ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W związku z powyższym po kontroli przeprowadzonej w Spółce z siedzibą w Koninie skierowano do podmiotu kontrolowanego wnioski w wystąpieniu o obligujące do informowania na piśmie zakładowych organizacji związkowych, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, o zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania, co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu

pracy lub jego części.

W objętych kontrolą podmiotach korzystających z outsourcingu pracowniczego, gdzie zastosowano art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy, w celu ustalenia czy doszło do faktycznego przejęcia pracowników w tym trybie, udokumentowano w treści protokołów ustalenia w zakresie informacji o sposobie realizacji umowy outsourcingu.

Spośród 4 przypadków, w których powołano się przy przejęciu pracowników na art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy, nie stwierdzono przypadków, w których nie doszło do faktycznego przejęcia pracowników w tym trybie.

Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, w kontrolach podmiotach gospodarczych korzystających z zewnętrznych pracowników w ramach outsourcingu pracowniczego, nie ujawniono działań niezgodnych z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

#### E. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Przedmiotem kontroli prowadzonych w roku sprawozdawczym było **przestrzeganie przez przedsiębiorców lub inne jednostki organizacyjne przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę** (Dz.U. z 2017 r. poz. 847), w szczególności dotyczących wypłacania przyjmującym zlecenie i świadczącym usługi wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Inspektorzy pracy działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2017 r. przeprowadzili **1642 kontrole**, w tym 26 kontroli w związku z sygnałami przekazanymi przez NZSS „Solidarność” w ramach akcji „13 złotych i nie kombinuj...”.

Kontrolami objęto **1556** podmiotów, w tym 26 kontroli w związku z sygnałami przekazanymi przez NZSS „Solidarność” w ramach akcji „13 złotych i nie kombinuj!...”. Poddano kontroli **umowy cywilnoprawne 9420 osób**.

**Stwierdzono naruszenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, regulowanych wydanymi środkami prawnymi podczas 488 kontroli z 1642 przeprowadzonych (30% kontroli)**, w tym 10 kontroli z 26 przeprowadzonych (38,5%).w związku z sygnałami przekazanymi przez NZSS „Solidarność” w ramach akcji „13 złotych i nie kombinuj!...”.

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

1. Niewypłaceniu lub zaniżeniu albo bezpodstawnym potrąceniu wynagrodzenia należnego **981** osobom w łącznej wysokości **448.578** zł wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej – stwierdzono **158** przypadków naruszeń przepisów (9,5% przeprowadzonych kontroli), w tym 7 przypadków (27% kontroli). wobec 55 osób w łącznej wysokości 18.908 zł podczas kontroli przeprowadzonymi w związku z sygnałami przekazanymi przez NZSS „Solidarność” w ramach akcji „13 złotych i nie kombinuj!...”.
2. 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 144 przypadki naruszeń przepisów (9% przeprowadzonych kontroli), w tym 2 przypadki podczas kontroli przeprowadzonymi w związku z sygnałami przekazanymi przez NZSS „Solidarność” w ramach akcji „13 złotych i nie kombinuj!...” (8% kontroli).
3. Niezapewnieniu przedkładania przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia – stwierdzono 140 przypadków naruszeń przepisów.
4. 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 99 przypadków naruszeń przepisów.
5. Nieustaleniu wysokości wynagrodzenia w umowach, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej – stwierdzono 24 przypadki naruszeń przepisów.
6. Niezapewnieniu potwierdzania przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w sposób ustalony w umowach,

o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego lub w potwierdzeniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, w przypadku niezawarcia umowy z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej – stwierdzono 18 przypadków naruszeń przepisów.

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:

1. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o naruszeniach przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych – stwierdzono 7 przypadków naruszeń przepisów w tym zakresie, które polegały na: nieopłaceniu składek na ubezpieczenie za zleceniobiorców, w tym od wynagrodzeń wypłaconych poza listami płac; wykonywaniu pracy na podstawie umów o dzieło w warunkach przewidzianych dla umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy dotyczące zlecenia i które podlegają obowiązkowym składkom na ubezpieczenie społeczne.
2. Naczelników Urzędów Celno-Skarbowych o naruszeniach przepisów prawa podatkowego – stwierdzono 4 przypadki naruszeń przepisów w tym zakresie, które polegały na nieopłaceniu zaliczek na podatek dochodowy, w tym od wynagrodzeń wypłaconych poza listami płac.

Do powtarzalnych zjawisk i problemów 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 określenia w umowach przez strony sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi.

Zdecydowaną mniejszość stanowiły pozostałe stwierdzone uchybienia polegające na: nieustaleniu wysokości wynagrodzenia w umowach w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej; niezapewnieniu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w sposób ustalony w umowie lub w potwierdzeniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, w przypadku niezawarcia umowy z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej oraz niearchiwizowaniu dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług i dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Należy zaznaczyć, że nie stwierdzono naruszeń przepisów gwarantujących szczególną ochronę minimalnej stawki godzinowej, regulowanych wydanymi środkami prawnymi, dotyczących: zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej; przeniesienia go na inną osobę; dokonywania wypłaty wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej w formie pieniężnej. Powyższe przepisy ustawy stanowiące ochronę dochodów przyjmujących zlecenie i świadczących usługi oraz zabezpieczenie przed nadużyciami i próbami omijania są przestrzegane. Ponadto nie wykazano nieprawidłowego stosowania wyłączeń spod przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 8d ust. 1 ustawy).

Podczas kontroli związanych z realizacją zadania: Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, stwierdzono zatrudnienie łącznie 325578 pracujących, w tym 63344 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych i 1891 osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Wynika z tych danych, że z 20% ogółu pracujących nawiązano stosunek cywilnoprawny.

Przeprowadzone kontrole ujawniły nieprawidłowości w zakresie niezgodności umów cywilnoprawnych z charakterem świadczonej pracy. Zadanie, którego przedmiotem jest przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy było realizowane łącznie z zadaniem: Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Liczba osób w stosunku do których naruszono art. 22 § 1 Kodeksu pracy, pozostaje wciąż na wysokim poziomie.

Ustalenia poczynione podczas kontroli wykazują, że przepisy naruszają przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność w różnych branżach.

W podmiotach świadczących różnego rodzaju usługi oraz prowadzących działalność handlową, często umowy od strony formalnej nie są właściwie przygotowane, a praca odpowiednio zorganizowana. Ten problem jest niepokojący, ponieważ przedsiębiorcy w praktyce sporządzają odpowiednie dokumenty określające prawa i obowiązki stron, na podstawie których podejmowana jest praca zarobkowa. W tych przedsiębiorstwach dochodzi najczęściej do nieprawidłowości polegających na niewłaściwym dokumentowaniu, przekazywaniu w ogóle lub w odpowiedniej formie informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz wypłacaniu zaniżonej minimalnej stawki godzinowej, a także rzadziej, niż raz w miesiącu.



Przepisy Kodeksu cywilnego umożliwiają przedsiębiorcom dostosowanie się do wahań rynkowych oraz utrzymania elastyczności zatrudnienia, poprzez zawieranie umów cywilnoprawnych, zwłaszcza w przypadkach braku ciągłości regularnego zbytu różnego rodzaju dóbr konsumpcyjnych i świadczenia usług, spowodowanych na przykład brakiem osób chętnych do podjęcia zatrudnienia lub nieobecnością pracowników. Wówczas przedsiębiorcy poszukują z reguły studentów, cudzoziemców lub osób o niskich kwalifikacjach, aby zawrzeć z nimi umowy cywilnoprawne lub zwracają się o pomoc do agencji zatrudnienia, celem przeprowadzenia rekrutacji i szybkiego nawiązania stosunków cywilnoprawnych, także w zakresie wykonywania pracy tymczasowej. Pojawienie się dalszych zleceń prowadzi do intensyfikacji działalności i przedłużania umów cywilnoprawnych bez uwzględnienia obowiązujących norm prawnych.

Z przeprowadzonych kontroli oraz przede wszystkim z informacji uzyskiwanych w trakcie udzielania porad wynika, że przepisy dotyczące minimalnej stawki godzinowej, powodują powstanie „szarej strefy” na rynku handlu i usług, zwłaszcza drobnych, okazjonalnych lub związanych z branżą rolno-spożywczą, gdzie niezależnie od komplikacji formalnych, problemem jest zapewnienie minimalnej stawki godzinowej, podważając niekiedy sens prowadzenia określonej działalności. Można przypuszczać, że tego rodzaju prace, całkowicie znikną z „oficjalnego obiegu” będąc dalej wykonywane, jednak nie będą wykazywane lub będą w najlepszym razie dokonywane próby zawierania, np. cyklicznych umów o dzieło. Tym bardziej, że od 2018 r. nastąpił wzrost minimalnej stawki godzinowej do 13,70 zł brutto, który wiąże się z podwyższeniem minimalnego wynagrodzenia za pracę do 2.100 zł brutto.

Umowy zlecenia i o świadczenie usług ze swej istoty z reguły powinny być zawierane przede wszystkim z osobami, które zobowiązały się do świadczenia różnego rodzaju usług. Natomiast zauważalna jest zwiększona liczba przypadków i osób, także cudzoziemców, którym powierza się wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w przedsiębiorstwach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym i budownictwem. Są to branże obarczone dużym ryzykiem występowania nieprawidłowości. Kontrole tych podmiotów wykazały najwięcej naruszeń, polegających zarówno na niewypłaceniu lub zaniżeniu minimalnej stawki godzinowej oraz nieprzestrzeganiu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wobec osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, dotyczących zwłaszcza przygotowania do pracy (badania lekarskie i szkolenia w dziedzinie bhp) oraz dostarczania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

Głównym celem ewentualnych zmian przepisów, powinno być wprowadzenie uregulowań powodujących to, że naruszanie norm prawnych oraz zawieranie umów

cywilnoprawnych, których przedmiotem jest wykonywanie prac w przedsiębiorstwie, świadczących już przez pracowników, stanie się dla pracodawców nieopłacalne.

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.

<b>Wnioski wystąpień</b>					
<b>wydane</b>		<b>wykonane</b>			
<b>wnioski</b>	<b>osoby</b>	<b>wnioski</b>	<b>osoby</b>	<b>wypłacona kwota</b>	<b>%realizacji</b>
549	2415	412	1773	70.703,96 zł	75%

**Tabela 8. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – wnioski wystąpień 2017 r.**

<b>Polecenia</b>					
<b>wydane</b>		<b>wykonane</b>			
<b>polecenia</b>	<b>osoby</b>	<b>polecenia</b>	<b>osoby</b>	<b>wypłacona kwota</b>	<b>% realizacji</b>
99	617	99	617	215.410,33 zł	100%

**Tabela 9. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – polecenia 2017 r.**

Środki prawne ogółem	Zastosowane środki prawne		
	środki oddziaływania wychowawczego	mandaty karne	wnioski do sądu
86	31	39	16

Tabela 10. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – środki represyjne i oddziaływania wychowawczego 2017 r.

Wysokość grzywien ogółem	W postępowaniu zakończonym	
	mandatem karnym	wnioskiem do sądu
76.450 zł	52.450 zł	24.000 zł

Tabela 11. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – wysokość grzywien 2017 r.

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 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.

W ramach **programu Kultura Bezpieczeństwa** odbyło się szereg spotkań z młodzieżą ponadgimnazjalną oraz studentami, której tematyką były elementy prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy. Przeprowadzono w sumie ponad 80 szkoleń, w których wzięło udział blisko 3500 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.

#### F. Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane.

Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane, w 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili 40 kontroli. W ramach tej liczby kontroli skontrolowano 37 podmiotów.

W okresie od 01.02.2017 r. do 31.12.2017 r., inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu skontrolowali 31 wykonawców zamówień publicznych (w badanym okresie, trzech wykonawców skontrolowano więcej niż jeden raz). Powyższe kontrole przeprowadzono u wykonawców zamówień publicznych na poszczególne usługi: roboty budowlane i remonty, usługi sprzątnięcia i utrzymania porządku, usługi komunalne, usługi ochrony osób i mienia, usługi leśne.

Branża	Liczba skontrolowanych wykonawców	%
Usługi budowlane i remonty	12	38,71
Usługi sprzątnięcia i utrzymania porządku	4	12,90
Usługi komunalne	2	6,45
Usługi ochrony osób i mienia	7	22,58
Usługi leśne	6	19,35

Tabela 12. Kontrole u wykonawców zamówień publicznych wg branż w 2017 r.

Skontrolowano **6** podwykonawców zamówień publicznych. Kontrole te przeprowadzono u podwykonawców zamówień publicznych na poszczególne usługi: roboty budowlane i remonty, i usługi leśne.

W celu usunięcia ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości dotyczących niezrealizowania przez wykonawcę/podwykonawcę obowiązku zatrudnienia osób realizujących zamówienie na podstawie stosunku pracy w ramach realizowanego tematu oraz zapewnienia w przyszłości w kontrolowanych zakładach wymaganego przepisami stanu praworządności, inspektorzy pracy wydali **3 wstąpienia (4 wnioski) i 13 poleceń**, obejmujących regulacje związane z badanymi zagadnieniami tematycznymi, tj.

**a) w związku z naruszeniem art. 22 Kodeksu pracy:**

Inspektorzy pracy wydali **4 polecenia**, które dotyczyły **9 pracowników**.

**b) w związku z nielegalnym zatrudnieniem:**

Inspektorzy pracy wydali **3 wystąpienia zawierające 4 wnioski**, które dotyczyły **16 pracowników** oraz **9 poleceń**, które dotyczyły **22 pracowników**.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i na podstawie poziomu realizacji wydanych środków prawnych, należy stwierdzić, że podjęte działania pozwoliły uzyskać oczekiwane efekty w zakresie przywrócenia prawidłowego stanu prawnego dotyczącego zawierania umów o pracę u wykonawców/podwykonawców zamówień publicznych zgodnie z wymogami zamawiającego.

**Uzyskano następujące efekty:**

- w przypadku realizowania zamówienia publicznego przez osoby zatrudnione nielegalnie (bez umowy o pracę) – **łącznie 38** pracownikom potwierdzono na piśmie zatrudnienie w ramach stosunku pracy.
- w przypadku realizowania zamówienia publicznego przez osoby, którym powierzono pracę na podstawie umowy zlecenia – **łącznie 7** pracownikom przekształcono umowy zlecenia i potwierdzono na piśmie zatrudnienie w ramach stosunku pracy.
- w przypadku realizowania zamówienia publicznego przez osoby, którym powierzono pracę na podstawie umowy o dzieło – **łącznie 2** pracownikom przekształcono umowy o dzieło i potwierdzono na piśmie zatrudnienie w ramach stosunku pracy.

Ponadto, w związku ze zidentyfikowaniem podczas przeprowadzonych kontroli przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy przez wykonawców/podwykonawców realizujących zamówienia publiczne, pomimo

zastrzeżenia przez zamawiającego, iż czynności z zamówienia powinny być dokonywane przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę oraz przypadków, w których wykonawca/podwykonawca powierzał pracę bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę, bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego (mimo wymogu realizowania czynności przez osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę), w uzasadnionych przypadkach inspektorzy pracy zastosowali środki prawne w postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu naruszenia dotyczące nielegalnego zatrudnienia przez podmioty realizujące zamówienia publiczne wystąpiły w zakładach usług leśnych. Skontrolowano 8 podmiotów, które zajmują się usługowym wykonywaniem prac z zakresu **gospodarki leśnej**, ze szczególnym uwzględnieniem procesu pozyskania, zrywki i wywozu drewna. Wszczęcie kontroli w zakładach usług leśnych było przeważnie uzasadnione bezpośrednim zagrożeniem życia lub zdrowia, a w niektórych przypadkach w związku z anonimowymi skargami dotyczącymi m.in. podejrzenia nielegalnego zatrudnienia. W specyfikacjach istotnych warunków zamówienia na usługi leśne wykonywane przez kontrolowane podmioty, zamawiający określił w opisie przedmiotu zamówienia wymagania zatrudnienia na podstawie umów o pracę osób wykonujących czynności w zakresie realizacji zamówienia uznając, iż powierzona praca przy pozyskaniu drewna to praca obejmująca konkretne czynności ścinki, obalania, okrzesywania i zrywki drewna wymagająca ścisłego przestrzegania przepisów procesu technologicznego w celu ograniczenia zagrożeń wypadkowych, która jest wykonywana pod kierownictwem (pracodawcy lub osoby sprawującej funkcję koordynatora lub osoby wyznaczonej do sprawowania nadzoru z wykształceniem leśnym), na rzecz pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym (zgodnie z protokołem przekazania powierzchni roboczej przez zamawiającego), za ustalonym wynagrodzeniem. Zatem wykonywanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 kodeksu pracy.

Fakt nielegalnego zatrudnienia w zakładach usług leśnych ujawniono w 5 kontrolowanych podmiotach, co wskazuje na dużą tendencję występowania tego zjawiska, zarówno w stosunku do liczby skontrolowanych zakładów usług leśnych, jak i do ogólnej liczby skontrolowanych podmiotów innych branż w zakresie realizowanego tematu prawidłowości zawierania umów o pracę u podmiotów realizujących zamówienia publiczne.

Incydentalnie stwierdzono przypadki dopuszczania do pracy bez potwierdzonych na piśmie umów o pracę podczas kontroli podmiotu wykonującego **usługi ochrony osób i mienia**.

Nie stwierdzono faktu nielegalnego zatrudnienia u podmiotów realizujących zamówienia publiczne w innych dziedzinach.

Natomiast **naruszenie przepisów w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych** z osobami, które zgodnie z postawionymi przez zamawiającego warunkami, powinny zostać zatrudnione w ramach stosunku pracy miało miejsce w 4 przypadkach. Nieprawidłowości ujawniono podczas kontroli podmiotów wykonujących usługi **budowlane** – 1 wykonawca i 2 podwykonawców oraz wykonującego usługi **sprzątania** – 1 wykonawca. W dwóch przypadkach ujawnienie nieprawidłowości nastąpiło w trakcie kontroli wszczętych na podstawie skargi i wniosku, informujących wprost o nieprawidłowościach dotyczących sposobu zatrudniania pracowników wykonujących czynności w zakresie realizacji zamówienia publicznego, tj. w firmie wykonującej usługi sprzątania i utrzymania czystości oraz w firmie wykonującej roboty budowlane, a w dwóch przypadkach wyżej wymienione nieprawidłowości wystąpiły podczas planowanych kontroli podmiotów wykonujących prace remontowo-budowlane.

Dokonane ustalenia podczas kontroli podmiotów innych branż niż gospodarka leśna, wskazują na niewielką skalę naruszeń przepisów dotyczących prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane.

**Istotnym efektem kontroli** jest, że wszystkie wyżej wymienione **nieprawidłowości, ujawnione przez inspektorów pracy podczas kontroli, zostały usunięte w większości przypadków niezwłocznie podczas kontroli** lub zgodnie z pisemnymi informacjami przesłanymi przez kontrolowanych pracodawców.

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

W okresie od 01.01.2017 r. do 31.12.2017 r., zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r., inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili **141 kontroli** u **141** pracodawców w zakresie realizacji tematu „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy”. Z ogólnej liczby **141 kontroli - 84 kontrole** zostały przeprowadzone na skutek skarg, a u **31** pracodawców przeprowadzono kontrolę po raz pierwszy.

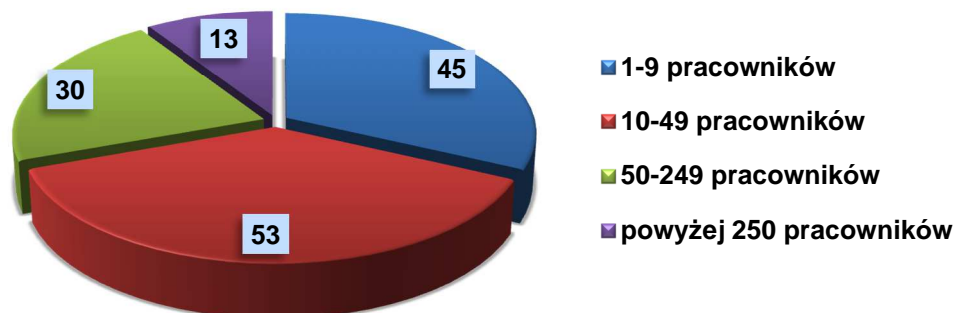
### Struktura branżowa



Wykres 14. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – kontrole w 2017 r. wg branż.

W skontrolowanych zakładach pracy zatrudnionych było łącznie **25 124** pracowników, w tym **11 199** kobiet i **83** pracowników młodocianych.

### Struktura zatrudnienia



Wykres 15. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – struktura zatrudnienia w skontrolowanych zakładach w 2017 r.

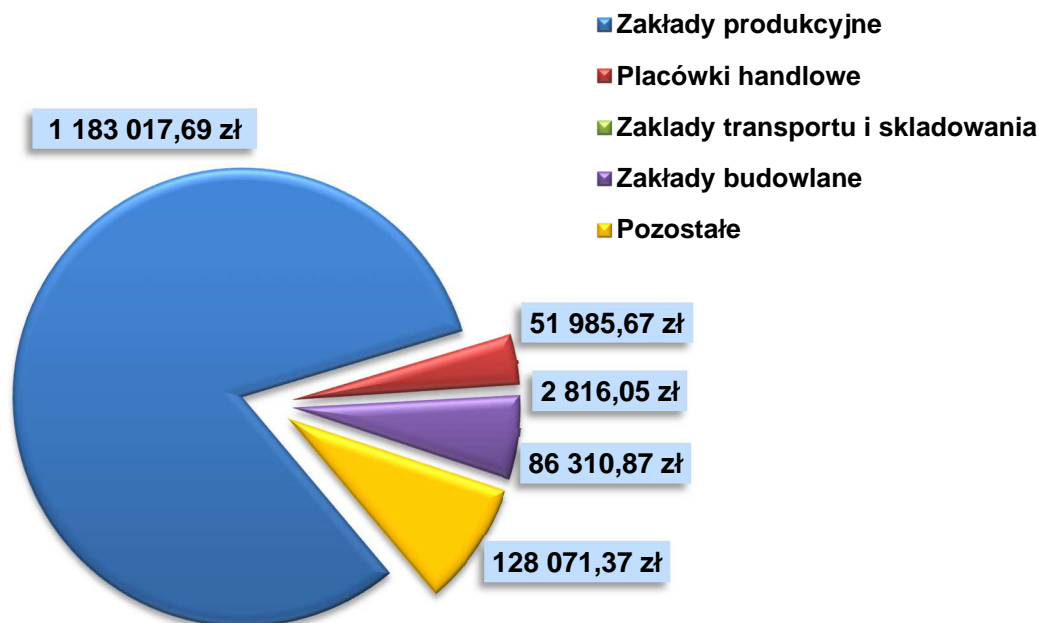


Łączna kwota niewypłaconego i bezpodstawnie obniżonego wynagrodzenia za pracę i pozostałych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy wyniosła w 2017 r. **1 579 785,67 zł**. Z powyższej kwoty nieprawidłowości inspektorzy pracy wyegzekwowali dla pracowników **1 452 174,65 zł**, w tym:

- podczas kontroli na podstawie poleceń ustnych **450 291,24 zł**,
- na podstawie decyzji płacowych **811 863,40 zł**,
- na podstawie wystąpień **190 020,01 zł**.

Mimo wyraźnej poprawy koniunktury gospodarczej część przedsiębiorstw branży produkcyjnej, w szczególności zakłady produkujące maszyny i urządzenia spożywcze, produkty dla branży budowlanej oraz odzież, zmagają się z problemami finansowymi będącymi konsekwencją dekoniunktury z lat poprzednich oraz nieprofesjonalnym zarządzaniem i nietrafionymi inwestycjami. Podobnie jak w latach poprzednich, grupa pracodawców mających przejściowe problemy finansowe realizuje obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych dopiero podczas czynności kontrolnych wykonywanych przez inspektorów pracy. W ten sposób korzystają z nieformalnego wsparcia finansowego kosztem pracowników.

Analiza zgromadzonego materiału pozwala również na ustalenie, iż najwięcej naruszeń w zakresie wynagrodzeń i innych należności za stosunku pracy stwierdzono, podobnie jak w roku poprzednim, w zakładach produkcyjnych w wysokości **1 287 148,59 zł**, tj. **88,64 %** kwot niewypłaconych wynagrodzeń. Największa skala naruszeń wśród zakładów produkcyjnych występuje w zakładach produkujących maszyny i urządzenia oraz odzież. Nieprawidłowości z trzech pozostałych branż, tj. budownictwo, handel i transport stanowią zaledwie **9,72 %** ogólnej kwoty niewypłaconych świadczeń, tj. łącznie na kwotę **141 085,59 zł**.



Wykres 16. Wyegzekwowane świadczenia pieniężne w poszczególnych sektorach.

Nieprawidłowości dotyczące **czasu pracy** wystąpiły zarówno w kontrolach skargowych jak i pozostałych. Powyższe nieprawidłowości skutkowały wydaniem **375 wniosków** w wystąpieniach. **Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy wystąpiły u pracodawców, którzy nieprawidłowo wypłacali pracownikom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.** Ponadto wpływ na nieprawidłowości w zakresie godzin nadliczbowych mają również: nieprzestrzeganie przepisów o dobie pracowniczej, nieustalenie w formie pisemnej lub elektronicznej rozkładów czasu pracy, nieprawidłowe ustalanie rozkładów czasu pracy, tj. planowanie pracy w godzinach nadliczbowych. Kolejnym zagadnieniem, w którym występują liczne nieprawidłowości w zakresie czasu pracy, jest niezapewnienie pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy. Część pracodawców planując w rozkładach czas pracy nie uwzględnia przepisu o pięciodniowym tygodniu pracy. Inni pracodawcy nie rekompensują dniem wolnym pracy w dniu wolnym wyznaczonym w rozkładzie, jako dzień wolny wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy, lecz wypłacają dodatkowe wynagrodzenie. Łącznie stwierdzono **43 przypadki nieprawidłowości** w zakresie zapewniania pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy. Najwięcej nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy wystąpiło w zakładach branży handlowej oraz w zakładach branży produkcyjnej. Nieprawidłowości poza kwestiami dotyczącymi rozkładów czasu pracy i ewidencji czasu pracy dotyczyły głównie:

### **1/ W placówkach handlowych:**

- niezapewnienie pięciodniowego tygodnia pracy – **20 pracodawców**,
- niezapewnienie dobowego i tygodniowego odpoczynku - **16 pracodawców**,
- naruszenie obowiązującego limitu godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu - **3 pracodawców**,
- niezapewnienie raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy – **4 pracodawców**.

### **2/ W zakładach produkcyjnych:**

- niezapewnienie pięciodniowego tygodnia pracy - **12 pracodawców**,
- niezapewnienie dobowego lub tygodniowego odpoczynku – **14 pracodawców**,
- naruszenie obowiązującego limitu godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu **10 pracodawców**,
- naruszenie obowiązującego rocznego limitu godzin nadliczbowych **10 pracodawców**,
- niezapewnienie raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy – **3 pracodawców**.

**Nieprawidłowości w zakresie czasu pracy wystąpiły przede wszystkim w placówkach handlowych.** W placówkach tych działających często przez siedem dni w tygodniu, najczęściej miały miejsce przypadki nierekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych, niezapewnienie tygodniowego i dobowego odpoczynku, praca z naruszeniem pięciodniowego tygodnia pracy oraz z naruszeniem obowiązującego limitu godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu. Kolejną branżą, w której występowały ze znacznym nasileniem nieprawidłowości w zakresie przepisów o czasie pracy, były zakłady produkcyjne. Brak ciągłego, regularnego zbytu produktów powoduje, że pojawienie się zleceń prowadzi do intensyfikacji działalności, bez uwzględniania przepisów dotyczących czasu pracy. W tych przedsiębiorstwach dochodzi do naruszeń przepisów o czasie pracy, w szczególności w zakresie rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych, wykonywania pracy powyżej przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, niezapewniania dobowego i tygodniowego odpoczynku, zatrudniania powyżej limitów godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu i w roku kalendarzowym oraz niezapewniania raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

**Znaczna liczba nieprawidłowości występowała w skontrolowanych zakładach w zakresie określania w regulaminie pracy lub obwieszczeniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz w zakresie sporządzania i przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy.** Nieprawidłowości te

występowały szczególnie w mikroprzedsiębiorstwach, w których bardzo często ustalanie rozkładów czasu pracy i informowanie o nich pracowników odbywa się ustnie i jest realizowane w krótszych odstępach czasowych tj. na okresy tygodniowe a nawet z dnia na dzień.

W zakresie zagadnień kontrolowanych nieprawidłowości nie stwierdzono jedynie w zakresie stosowania rozkładów czasu pracy, o którym mowa w art.140<sup>1</sup> Kodeksu pracy na wniosek pracownika oraz udzielania czasu wolnego z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. W niewielkim zakresie wystąpiły nieprawidłowości dotyczące wypłaty odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, gdyż nawet firmy, które mają przejściowe problemy z płynnością finansową niechętnie zwalniają pracowników z ww. przyczyny. Świadczy to o dużych brakach na rynku pracy. Województwo wielkopolskie charakteryzuje się najniższym poziomem bezrobocia w kraju. Częściej natomiast zdarzają się przypadki rozwiązywania stosunku pracy przez pracowników bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika najczęściej polegających na niewypłaceniu lub nieterminowym wypłaceniu wynagrodzenia za pracę. Skutkuje ten fakt prawem do stosownego odszkodowania.

Reasumując należy zauważyć, iż aż u **40%** skontrolowanych pracodawców (57 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 **27 zakładach** stwierdzono nieprawidłowości zarówno w zakresie ewidencji czasu pracy jak i dotyczące nie wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Inspektorzy skierowali **55 wniosków** w wystąpieniach, występując o naliczenie i wypłacenie należnego pracownikom wynagrodzenia z tego tytułu. W wyniku realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach pracodawcy naliczyli i wypłacili pracownikom łącznie **99 512,59 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 oraz dodatku za pracę w niedziele i święta. Stanowi aż **52,37%** wszystkich kwot wypłaconych na rzecz pracowników w ramach realizacji wystąpień inspektorów pracy. Kwota ta ulegnie jednak 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 **60 %** wszystkich kwot wypłaconych na rzecz pracowników w ramach realizacji wystąpień inspektorów pracy.

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. 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.

Niezmiennie od lat występuje problem w zakresie treści i zapisów regulaminów wynagradzania, których obowiązek stosowania wprowadził ustawodawca dla pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Regulaminy te powinny określać warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w szczególności wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. Praktyka jednak dowodzi, iż większość pracodawców ogranicza się do zapisania w ww. regulaminach bardzo ogólnikowych informacji dotyczących sposobu wynagradzania oraz do przytaczania treści poszczególnych artykułów kodeksu pracy dotyczących obligatoryjnych składników wynagradzania i innych świadczeń. Brak w nich natomiast szczegółowych zasad i kryteriów przyznania wynagrodzenia, ze szczególnym uwzględnieniem dodatków, premii i nagród wypłacanych przez pracodawcę. Regulaminy te nie spełniają więc roli, jaką przewidział dla nich ustawodawca, tj. pełnoprawnego źródła prawa pracy w zakładzie.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **19 nakazów płacowe** zawierających **67 zarządzeń nakazowych**. Łączna kwota zobowiązań, zawarta w nakazach, wyniosła **939 474,42 złotych**. Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **137 wystąpień**, zawierających **680 wniosków** w zakresie należności pieniężnych ze stosunku pracy oraz przepisów o czasie pracy.

W trakcie przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców łącznie **48 poleceń**, w tym **41 poleceń** dotyczących należności pieniężnych ze stosunku pracy, które zostały zrealizowane podczas kontroli oraz **3 polecenia** dotyczące sporządzenia ewidencji czasu pracy i **4** dotyczące sporządzenia rozkładów czasu pracy.

W wyniku realizacji **49** zarządzeń nakazowych wyegzekwowano dla pracowników **811 863,40 zł**, co stanowi **86,42 %** kwot zobowiązań zawartych w wydanych decyzjach. Niezrealizowane zarządzenia nakazowe dotyczyły przedsiębiorstw, których problemy finansowe doprowadziły do zaprzestania prowadzenia działalności lub ogłoszenia upadłości. W związku z powyższym w przypadku pracodawcy, który utracił status pracodawcy zwalniając wszystkich pracowników inspektor wydał decyzję stwierdzającą wygaśnięcie **4** decyzji nakazowych na łączną kwotę **19 562,71zł**. Ponadto na pracodawcę, który nie zrealizował **12** decyzji nakazowych na łączną kwotę **104 130,90zł** nałożono w postępowaniu egzekucyjnym karę grzywny w wysokości **10 000,00zł**. Mimo wdrożonego postępowania egzekucyjnego ww. pracodawca nie zrealizował obowiązku zapłaty pracownikom należnego im wynagrodzenia ze względu na brak środków pieniężnych i złożył wnioski do sądu o otwarcie postępowania sanacyjnego.

Natomiast w wyniku realizacji wniosków w wystąpieniach wypłacono pracownikom należności ze stosunku pracy na łączną kwotę **190 020,01 zł**.

Z łącznej kwoty świadczeń, tj. **1452 174,65 zł** wyegzekwowano m.in.:

- dla **634 pracowników** wynagrodzenie za pracę w łącznej kwocie **1 148 352,52 zł**,
- dla **135 pracowników** wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej i w średniotygodniowej w wysokości **100 874,16 zł**,
- dla **28 pracowników** wynagrodzenie i dodatek za pracę w niedzielę i święta w wysokości **7 631,50 zł**,
- dla **42 pracowników** dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości **2 268,00zł**,
- dla **58 pracowników** ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie **52 230,11 zł**,
- dla **96 pracowników** wynagrodzenie urlopowe na łączną kwotę **71 334,10 zł**,
- dla **110 pracowników** ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży w wysokości **3 946,48 zł**,
- dla **49 pracowników** wynagrodzenie chorobowe na łączną kwotę **22 533,92 zł**,
- dla **87 pracowników** kwotę **30 993,47 zł** stanowiącą nieprawidłowości w zakresie świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, niewynikających z

wytucznych do tematu 039 a dotyczących przede wszystkim składników wynagrodzenia wynikających z przepisów wewnątrzzakładowych,

- **11 pracodawców** zobowiązało się do przestrzegania obowiązujących przepisów w zakresie dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

Łącznie pracodawcy zrealizowali **588 wniosków**, co stanowi **86,47 %** ogólnej liczby wydanych środków prawnych w ramach realizacji kontroli dotyczących wynagrodzeń i czasu pracy. Niewykonane wnioski wynikają przede wszystkim z faktu, iż dotyczą zakładów pracy, w których przeprowadzono kontrole w październiku i listopadzie 2017 r. i pracodawcy nie udzielili jeszcze odpowiedzi o realizacji.

W **4 wnioskach** skierowanych do sądu zawarto **7 zarzutów** stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika w zakresie niewypłacania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych oraz naruszania przepisów o czasie pracy. Ponadto wobec **31 osób**, które popełniły wykroczenia, zastosowano środki wychowawcze w postaci ostrzeżenia i pouczenia m.in. w przypadkach kiedy przeprowadzano pierwszą kontrolę realizując temat 095 a stwierdzono nieprawidłowości z zakresu wypłaty wynagrodzenia za pracę lub przestrzegania przepisów o czasie pracy.

Ponadto w 2017 roku skierowano **1 zawiadomienie do prokuratury** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z **art. 218 k.k.** W latach poprzednich nie stwierdzono takich przypadków, gdyż zdaniem inspektorów pracy realizujących temat, w zakresie funkcji prewencyjnej i wychowawczej, skuteczniejszym środkiem jest wszczęcie i zastosowanie grzywny w drodze postępowania wykroczeniowego. Kary wymierzane przez sądy w ramach postępowania karnego są niewspółmiernie niskie do wagi stwierdzanych nieprawidłowości. Ponadto w wielu przypadkach postępowanie organów prokuratury kończy się odmową wszczęcia postępowania albo jego umorzeniem już na etapie wszczętego postępowania. Prokuratorzy bardzo często uwzględniają w takich przypadkach wyjaśnienia pracodawców tłumaczących się problemami finansowymi swoich przedsiębiorstw. W omawianym przypadku prokuratura wszczęła dochodzenie lecz nie zapadło jeszcze merytoryczne rozstrzygnięcie.

### 3. Legalność zatrudnienia.

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

W 2017 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili **2483** kontrole, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W kontrolowanych podmiotach pracę wykonywało ogółem 157 200 osób, w tym 14184 osób na podstawie umów cywilnoprawnych, 861 prowadziło działalność gospodarczą na własny rachunek (samozatrudnienie), ogółem w przedsiębiorstwach zatrudnionych było 139 533 pracowników w tym 87 628 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 – 868 kontroli (83615 pracujących),
- przetwórstwo przemysłowe - 504 kontrole (22894 pracujących),
- budownictwo – 339 kontroli (3412 pracujących),
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne –158 kontroli (1887 pracujących),
- transport – 113 kontroli (3033 pracujących).

W pięciu wyżej wymienionych działach gospodarki przeprowadzono 1982 kontrole, co stanowi 79,82% ogólnej liczby kontroli. Łącznie we wszystkich kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło 157200 osób, z czego w pięciu wyżej wymienionych działach gospodarki pracowało 114841osób, co stanowi 73,05% osób objętych kontrolą.

Kontrolą legalności zatrudnienia objęto 19 338 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 **1659 osób**.



**Brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy** o pracę stwierdzono w 305 przypadkach spośród 19 338 osób, co stanowi **1,58%** wszystkich osób objętych kontrolą.

Dla porównania, w 2016 r., nieprawidłowości w zakresie potwierdzenia na piśmie umowy stwierdzono w 271 przypadkach spośród 16 975 osób objętych kontrolą, co stanowiło 1,61% wszystkich kontrolowanych, co oznacza, że skala nieprawidłowości była niemal identyczna.

W 2017 r. **niezgłoszenie i nieterminowe zgłoszenie do ZUS** stwierdzono w odniesieniu do 1528 osób, tj. **7,9%** sprawdzanych. Dla porównania, w 2016 r., nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono u 2 818 osób z pośród 17 367 sprawdzonych, tj. 16,23%.

W roku 2017 odnotowano blisko 50% spadek 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 2017 r. ujawniono w odniesieniu do 88 bezrobotnych. W 2016 r. nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono wobec 49 bezrobotnych. W porównaniu do 2016 r., przy porównywalnej liczbie przeprowadzonych kontroli, stwierdzono wzrost liczby wykrytych przypadków niezgłoszenia tego faktu do powiatowych urzędów pracy.

Nieprawidłowości	2016	2017
Brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	371 pracowników	305 pracowników
Niezgłaszanie i nieterminowe zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego	2818 osób	1528 osób
Brak powiadomienia PUP w terminie 7 dni	49 osób	88 osób

**Tabela 13. Naruszenia przepisów w zakresie legalności zatrudnienia w latach 2016 - 2017.**

Realizując obowiązki określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w porozumieniach zawartych przez Głównego Inspektora Pracy z innymi organami, w 2017 r. inspektorzy zawiadomili właściwe organy władzy i organy nadzoru nad warunkami pracy o naruszeniach przepisów w zakresie legalności zatrudnienia:

- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych - 28,
- Starostów/Prezydentów miast - 22,

- Urzędów skarbowych – 13,
- Powiatowych Urzędów Pracy – 6.

Ponadto odnotowano 57 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 ramach współpracy z innymi organami, w obszarze legalności zatrudnienia przeprowadzono 1 wspólną kontrolę z ZUS.

W 2017 r. wpłynęło 65 wniosków o przeprowadzenie kontroli od organów współdziałających: z urzędów skarbowych – 26, z powiatowych urzędów pracy – 16, z zakładu ubezpieczeń społecznych – 15, policji – 4, prokuratury (2), Starostów/Prezydentów Miast (2).

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

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2017 r. w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców przeprowadzono łącznie **755 kontroli, tj. 62,6 % więcej niż w roku 2016 r.** Kontrolą objęto **4876** cudzoziemców, tj. 64,7 % więcej niż w roku 2016 r., w tym 3063 spoza państw członkowskich UE/EOG lub Szwajcarii.

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 49,5% ogólnej liczby przeprowadzonych kontroli. Pozostałe branże to: transport i gospodarka maszyn – 12,69%, usługi administrowania – 12,1 %, handel, naprawy - 11,64%, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 5,1%, działalności profesjonalne – 2,1 %, rolnictwo, leśnictwo łowiectwo – 1,9 %. W tych 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 6 państw (Ukrainy, Bangladeszu, Białorusi, Rosji, Mołdowy, Gruzji i Chin).** Podobnie jak w latach ubiegłych największą grupą nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców (97%) byli obywatele Ukrainy, tj. 433 osoby (9,6% obywateli tego kraju objętych kontrolami).

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2017 r. w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców wskazują, że liczba naruszeń obowiązujących przepisów dotyczących wykonywania pracy bez zezwolenia znacznie zmniejszyła się i w porównaniu do 2016 r. zmalała o 9,7%. W 2017 r. 6,31 % ogółu cudzoziemców objętych kontrolą wykonywało pracę bez wymaganego zezwolenia (w 2016 r. było to 16%).

**Znaczące nieprawidłowości odnotowano w wykonywaniu pracy bez zezwolenia na pracę, w oparciu o oświadczenia.** W ocenie inspektorów pracy przyczyną nielegalnego zatrudnienia jest niedopełnienie przez pracodawców właściwych procedur związanych z rejestracją oświadczeń w powiatowych urzędach pracy (oświadczenia są rejestrowane już po rozpoczęciu pracy przez cudzoziemców) oraz powierzenie pracy cudzoziemcom na innych warunkach niż wskazane w oświadczeniach (zaniżenie wynagrodzenia), a cudzoziemcy lekceważą obowiązujące w tym względzie regulacje z chęcią zwiększenie zarobku.

Ponadto występuje błędna interpretacja przepisów dotyczących legalnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, wynikająca z ich złożoności i konieczności odnoszenia się w danym przypadku do kilku przepisów umieszczonych w wielu jednostkach redakcyjnych jednego lub kilku aktów prawnych.

Nieprawidłowości odnoszące się do legalności zatrudnienia, bądź powierzenia innej pracy zarobkowej cudzoziemcom, w przeważającej części zostały stwierdzone przez inspektorów pracy podczas podejmowanych kontroli skargowych.

W 2017 r. kontrole wnioskowane przez organy państwowe (3) zostały przeprowadzone wyłącznie na podstawie informacji pochodzących z Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego. Bieżąca współpraca ze Strażą Graniczną, poza wspólnymi kontrolami polegała przede wszystkim na wzajemnym przekazywaniu sobie informacji. W większości to PIP otrzymuje informacje od Straży Granicznej, która posiada dużo lepsze od naszego urzędu rozpoznanie o miejscu pobytu i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Informacje ze Straży Granicznej uzyskiwane są na bieżąco i bez trudności. Współpraca obejmująca wspólne kontrole jest w zasadzie marginalna i podejmowana była w 6 przypadkach z funkcjonariuszami Straży Granicznej. O wynikach kontroli poinformowano Straż Graniczną (w 78 przypadkach), a w 19 Wojewodę Wielkopolskiego.

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 19 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 większości przypadków uzasadnieniem było opuszczenie przez cudzoziemca terytorium RP.

Również współpraca z Urzędem Wojewódzkim układa się dobrze. Wszelkie informacji uzyskujemy przede wszystkim telefonicznie bez konieczności wdrażania trybu pisemnego. Ponadto nie podejmowaliśmy żadnej współpracy ze Służbą Celną.

#### 4. Pierwsza kontrola.

Realizując program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w ramach tematu „Pierwsza kontrola”, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2017 roku **1691** kontroli w zakładach zatrudniających łącznie **25 163** pracujących (**18 045** zatrudnionych) w tym **7655** kobiet i **219** młodocianych. Celem kontroli była kompleksowa identyfikacja nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania ww. przepisów w przyszłości.

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 chętnie stosują się do zaleceń inspektorów pracy.

Kompleksowy charakter kontroli powoduje, że pracodawcy mają możliwość zapoznać się z obowiązującymi przepisami zarówno w zakresie bhp, jak również ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia, co niewątpliwie jest korzystne dla ich świadomości prawnej w przyszłości.

Po kontrolach wydano **1800** nakazów pisemnych zawierających **10 299** decyzji, wydano **3173** decyzji ustnych. Łącznie pracodawcy zrealizowali **11 382** decyzji, co stanowi **84,5%**. Wystosowano do pracodawców **1599** wystąpień zawierających **11 302** wniosków, z czego wykonano **8486** wnioski, co stanowi **75%**.

Wskazane powyżej dane liczbowe dotyczą realizacji decyzji i wniosków na dzień 27.02.2018 r.. Nie uwzględniono decyzji, które wygasły, zostały uchylone bądź unieważnione, były bezprzedmiotowe albo dotyczyły zakładów zlikwidowanych.

Po kontrolach wystosowano **115** wniosków do sądu zawierających **433** wykroczeń, pracodawców i osób kierujących pracownikami ukarano **362** mandatami karnymi na łączną kwotę **432 210** zł. Wystosowano **318** środków wychowawczych zawierających **516** wykroczeń. W **3** przypadkach zawiadomiono prokuraturę o popełnionych przestępstwach.

**Struktura zatrudnienia** w kontrolowanych podmiotach kształtowała się następująco:

Liczba zatrudnionych	Liczba skontrolowanych zakładów	% ogółu	Łączna liczba pracujących	Łączna liczba zatrudnionych
1-9	1295	76,5%	10 093	5051
10-49	333	19,69%	7476	6214
50-249	56	3,31%	6683	5909
>250	7	0,41%	911	871
<b>SUMA</b>	<b>1691</b>	<b>100 %</b>	<b>25 163</b>	<b>18 045</b>

Tabela 14. Struktura zatrudnienia w podmiotach objętych „Pierwszą kontrolą”.

**Najistotniejsze problemy stwierdzone podczas pierwszych kontroli z zakresu bhp:**

- ◆ **brak szkoleń bhp:** wstępnych (instruktażu ogólnego i stanowiskowego) oraz okresowych – wydano 1203 decyzje (8,8% wszystkich), które dotyczyły 3463 pracowników, co stanowi 19,8% zatrudnionych.
- ◆ **brak oceny ryzyka zawodowego** - wydano 1107 decyzji (8,1% wszystkich), które dotyczyły 5727 pracowników, co stanowi 32,7% zatrudnionych.
- ◆ **nieprawidłowo eksploatowane urządzenia elektryczne** - wydano 697 decyzji (5,1% wszystkich), które dotyczyły 3953 pracowników, co stanowi 22,6% zatrudnionych.
- ◆ **brak prawidłowo zorganizowanej służby bhp** - wydano 609 decyzji (4,4% wszystkich), które dotyczyły 2486 pracowników, co stanowi 14,2% zatrudnionych.
- ◆ **niedostarczenie pracownikom wymaganych instrukcji** - wydano 569 decyzji (4,1% wszystkich), które dotyczyły 3089 pracowników, co stanowi 17,7% zatrudnionych.
- ◆ **brak ustalenia tabeli przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej** - wydano 512 decyzji (3,7% wszystkich), które dotyczyły 2870 pracowników, co stanowi 16,4%.

- brak lub nieprawidłowości wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych - wydano 316 decyzji (2,3% wszystkich), które dotyczyły 2643 pracowników, co stanowi 15,1% zatrudnionych.
- brak lub nieprawidłowo zorganizowany system udzielania pierwszej pomocy: brak udostępnienia instrukcji o udzielaniu pierwszej pomocy w razie wypadku lub wykazu pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy - wydano 309 decyzji (2,3% wszystkich), które dotyczyły 2266 pracowników, co stanowi 13,0% zatrudnionych.
- brak badań lekarskich: wstępnych, okresowych lub kontrolnych - wydano 305 decyzji (2,2% wszystkich), które dotyczyły 647 pracowników, co stanowi 3,7% zatrudnionych.

Podsumowując wyniki pierwszej kontroli, należy wskazać, że w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy najczęściej naruszeń wystąpiło w zakresie przestrzegania przepisów regulujących zagadnienia dotyczące szkoleń w zakresie bhp i oceny ryzyka zawodowego.

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

- **brak bądź nieprawidłowa informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia**, o której mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy (wydano 728 wniosków (6,5% wszystkich), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 2839 pracowników, co stanowi 15,8% zatrudnionych),
- nieprawidłowości w zakresie **prowadzenia akt osobowych** pracowników (wydano 455 wniosków (4,0% wszystkich), w stosunku do 2473 pracowników, co stanowi 13,8% zatrudnionych),
- **brak ewidencji czasu pracy** (wydano 359 wniosków (3,2% wszystkich), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 2185 pracowników, co stanowi 12,2% zatrudnionych),
- nieustalenie w umowach o pracę zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika oprócz wynagrodzenia do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych (wydano 353 wnioski (3,1% wszystkich), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 704 pracowników, co stanowi 3,9% zatrudnionych),

- ◆ brak wypłaty wynagrodzenia za pracę (wydano 288 wniosków (2,6% wszystkich), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 1219 pracowników, co stanowi 6,8% zatrudnionych),
- ◆ niewydanie bądź nieterminowe wydanie świadectwa pracy (wydano 220 wniosków (2,0% wszystkich), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 331 pracowników, co stanowi 1,8% zatrudnionych),
- ◆ nieprawidłowe dzielenie urlopu wypoczynkowego (wydano 197 wniosków (1,7% wszystkich), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 924 pracowników, co stanowi 5,1% zatrudnionych),
- ◆ nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę (wydano 184 wnioski (1,6% wszystkich), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 939 pracowników, co stanowi 5,2% zatrudnionych),
- ◆ nieudzielanie urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo (wydano 175 wniosków (1,6% wszystkich), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 550 pracowników, co stanowi 3,1% zatrudnionych).

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, a także udzielania urlopów wypoczynkowych.

Analizując zagadnienia, w których inspektorzy pracy wydawali środki prawne w celu usunięcia nieprawidłowości, nasuwa się spostrzeżenie, że w zakresie dotyczącym przepisów regulujących zakładowe źródła prawa, stosunek pracy oraz urlopy wypoczynkowe większość naruszeń dotyczyła problemów mniej istotnych. Natomiast naruszenia w zakresie przepisów o świadczeniach pieniężnych oraz o czasie pracy pokrywały się z podstawowymi problemami wymienionymi w wytycznych do kontroli.

Kontrole przeprowadzone w 2017 r. w ramach programu „Pierwsza kontrola” wykazały następujące nieprawidłowości **zagadnienia w zakresie legalności zatrudnienia**:

- ◆ brak zgłoszenia pracowników oraz osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych do ubezpieczenia społecznego (wydano 477 wniosków, regulujących nieprawidłowość w stosunku do 1489 pracowników),

- nieopłacenie bądź nieterminowe opłacenie składek na Fundusz Pracy ( stwierdzono 111 przypadków).

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 niewątpliwie 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 5719 porady z zakresu prawnej ochrony pracy, 6027 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 1338 z zakresu legalności zatrudnienia.

### **Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w roku 2016.**

Realizując program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w ramach **Kontroli sprawdzających u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w roku 2016**, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2017 roku **128** kontroli w zakładach zatrudniających łącznie **1416** pracujących (**1209** zatrudnionych) w tym **528** kobiet i **70** 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 2016 r. środków prawnych (decyzji, wystąpień, poleceń), ocena skuteczności podjętych w roku 2016 działań o charakterze instruktażowo – doradczym w ramach zadania 095 „Pierwsza kontrola”.

Podczas 128 kontroli sprawdzających w roku 2017 **u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w roku 2016:**

- sprawdzono realizację 1034 decyzji – nie wykonano 13,
- sprawdzono realizację 20 decyzji ustnych – wszystkie zostały wykonane,
- sprawdzono realizację 703 wniosków - nie wykonano 49,
- sprawdzono realizację 2 poleceń - wszystkie zostały wykonane,



- sprawdzono realizację 2 decyzji w upomnieniach - wszystkie zostały wykonane.

W wyniku realizacji kontroli sprawdzających w roku 2017 u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w roku 2016, stwierdzono brak realizacji decyzji i wniosków tylko w 2 zakładach.

Analiza przeprowadzonych w 2017 r. kontroli sprawdzających pod kątem stwierdzonych nieprawidłowości w zakładach kolejny raz kontrolowanych wykazała, że większość naruszeń stwierdzono w zakresie:

a) bezpieczeństwa i higieny pracy wydano:

- nieprawidłowy stan obiektów i pomieszczeń pracy – 36 decyzji,
- nieprawidłowości przy eksploatacji urządzeń elektrycznych – 28 decyzji,
- brak przeprowadzania pomiarów niebezpiecznych czynników szkodliwych – 14 decyzji,
- brak ładu i porządku w pomieszczeniach pracy - 14 decyzji,
- niedostarczenie pracownikom instrukcji bhp – 9 decyzji,
- nieprawidłowości przy magazynowaniu – 9 decyzji,
- brak oceny ryzyka zawodowego – 9 decyzji,
- nieprawidłowości w wyposażeniu pomieszczeń higienicznosanitarnych – 7 decyzji,
- dopuszczanie do pracy pracowników bez badań lekarskich – 10 wniosków,
- nieprawidłowości w przeprowadzaniu szkoleń wstępnych i okresowych – 8 wniosków.

b) prawnej ochrony pracy wydano:

- nieprawidłowa treść zawartej umowy o pracę – 11 wniosków,
- nieustalenie w umowie o pracę zawartej z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy liczby godzin ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, za które przysługuje dodatkowe wynagrodzenie - 10 wniosków,
- nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych pracowników – 12 wniosków,
- niewypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych - 4 wnioski,
- nieprawidłowe ustalenie w obwieszczeniu systemu, rozkładu i okresu rozliczeniowego czasu pracy – 3 wnioski,
- nieprawidłowości w treści świadectwa pracy – 3 wnioski,
- nieudzielenie urlopu wypoczynkowego – 2 wnioski.

c) legalności zatrudnienia wydano:

- niezgłoszenie osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego – 2 wnioski,
- nieopłacenie bądź nieterminowe opłacenie składek na fundusz pracy – 2 wnioski.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli sprawdzającymi nieprawidłowościami, w stosunku do kontrolowanych 128 pracodawców wydano następujące środki prawne: 255 decyzji, w tym 3 decyzje płatnicze, 115 wniosków, nałożono kary w postaci mandatu na 4 pracodawców, skierowano 6 środków wychowawczych, nie kierowano w żadnym przypadku wniosku o ukaranie do sądu karnego.

Po analizie wyników kontroli sprawdzających oraz spostrzeżeń inspektorów przeprowadzających kontrole należy stwierdzić, że **formuła „Pierwszej kontroli” jest skuteczna i należy ją kontynuować**. Podczas kontroli pracodawców po raz pierwszy kontrolowanych stwierdzono prawie dwukrotnie więcej nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawnej ochrony pracy w stosunku do pozostałych zrealizowanych w ciągu roku kontroli – co wydaje się być zrozumiałe. Wynika to przede wszystkim z braku dostatecznej wiedzy pracodawców dotychczas niekontrolowanych, nieznajomości obowiązujących przepisów i wprowadzanych do nich zmian. W wielu przypadkach związane to jest również z brakiem organu doradczego, jakim jest służba bhp.

## 5. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Działalność kontrolna i prewencyjna.

**Kontrole w budownictwie** przeprowadzono w celu usunięcia zaobserwowanych rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu wykonywania robót budowlanych. Prowadzono je dwutorowo, jako krótkie kontrole związane z bezpośrednim zagrożeniem życia i zdrowia oraz w ramach działań: eliminacja zagrożeń wypadkowych w budownictwie, z obszarami kontrolnymi ujętymi w trzech tematach: **„Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych”**, **„Kontrole przy budowach i remontach dróg”** oraz **„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. Kontrole budów w 2017 roku, wzorem lat ubiegłych, ukierunkowane zostały głównie na małe budowy, gdzie zatrudniony jest jeden lub kilku wykonawców zatrudniających do 10 pracowników. Stałym nadzorem objęto także duże inwestycje na terenie Wielkopolski. Kontrole na tych budowach przeprowadzane były w jednym czasie przez kilku inspektorów pracy, tak aby można było skontrolować, oprócz generalnego wykonawcy, również jak największą liczbę podwykonawców.

Łącznie skontrolowano **540** przedsiębiorców świadczących roboty budowlane na terenach budów, na których pracowało 4051, w tym 3345 zatrudnionych na podstawie umów o pracę, przeprowadzając 596 kontroli.

#### **Liczba pracodawców w zależności od zatrudnienia:**

- liczba pracodawców zatrudniających do 9 osób: **442**
- liczba pracodawców zatrudniających od 10 do 49 osób : **79**
- liczba pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników: **18**
- liczba pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników: **1**

#### **Najczęściej powtarzające się nieprawidłowości w zakresie:**

##### ● **Przygotowania do pracy to:**

Brak instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp, który dotyczył 7,1% ogółu pracujących oraz brak lub niezapoznanie z oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach na terenie budowy, które dotyczyły 10,1 % ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót.

◆ **Zagospodarowania terenu budowy lub terenu robót to:**

- Brak zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych, który dotyczył 9,8 % ogółu pracujących,
- brak ogrodzenia, zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych na terenie budowy, który dotyczył 19,9 % ogółu pracujących,
- ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji elektrycznych, w tym zabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym, który dotyczył 27,5 % ogółu pracujących, w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót.

◆ **Przygotowania i organizacji budowy, robót to:**

- brak IBWR, które dotyczyły 17,3 % ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach,
- brak instrukcji bhp, które dotyczyły 9,9 % ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót.

◆ **Prac na wysokości to:**

- brak zabezpieczenia stanowisk pracy ochronami zbiorowymi, które dotyczyły 25,5 % ogółu pracujących,
- brak zabezpieczenia otworów technologicznych, które dotyczyły 14,1% ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót.

◆ **Rusztowań to:**

- brak udokumentowanego odbioru technicznego rusztowania przez osoby uprawnione, które dotyczyły 14,9 % ogółu pracujących,
- brak poręczy ochronnych przy pomostach roboczych na rusztowaniu, które dotyczyły 18,6 % ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót.

Podczas 596 kontroli na terenach budów, **wydano łącznie 4114 decyzji**, w tym: 1910 decyzji pisemnych, (łącznie z wpisanymi do dzienników budów) oraz 2200 decyzji ustnych.

Wydano łącznie **544 decyzji wstrzymania prac lub eksploatacji maszyn i urządzeń**, które dotyczyły 1463 pracowników, w tym 264 na piśmie, które dotyczyły 726 pracowników i 280 decyzji ustnych, które dotyczyły 737 pracowników. Wydano łącznie **185 decyzji skierowania do innych prac**, które dotyczyły 357 pracowników.

Na podstawie rekontroli oraz informacji pracodawców przekazanych do OIP w Poznaniu ustalono, że do dnia sporządzenia sprawozdania **wykonano 3725 decyzji, co stanowi 90,5 %** łącznie wydanych decyzji na terenach budów.

Inspektorzy podczas kontroli terenów budów skierowali do pracodawców 998 wniosków wskazujących nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy. Skierowane wnioski pokontrolne dotyczyły 3480 pracowników.

Pracodawcy przesłali informacje o wykonaniu 702 wniosków, co stanowi 70,3 % łącznie skierowanych wniosków dotyczących 2667 pracowników.

Ponadto inspektorzy pracy podczas kontroli terenów budów wydali 31 poleceń, które dotyczyły 72 pracowników.

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

- zastosowano 80 środków wychowawczych za 100 wykroczeń,
- nałożono grzywnę na kwotę 368 900,00 zł w 317 mandatach karnych za 557 wykroczeń,
- skierowano do sądu karnego 39 wniosków o ukaranie sprawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

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

- w 6 przypadkach - Państwowy Nadzór Budowlany,
- w 6 przypadkach - Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- w 3 przypadkach - Urząd Dozoru Technicznego,
- w 5 przypadkach - Policję,
- w 9 przypadkach - Straż Graniczną,
- w 3 przypadkach - Burmistrza/ Prezydenta Miasta/Wojewodę,
- w 4 przypadkach - Fundusz Pracy – Departament Funduszy MPIPS,
- w 1 przypadku - Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy.

Wyniki przeprowadzonych kontroli w 2017 r. wyraźnie wskazują, że tak jak w latach poprzednich, przepisy i zasady BHP nie są przestrzegane przy wykonywaniu robót budowlano-montażowych na małych budowach, przez pracodawców zatrudniających do 9 pracowników.

W ocenie pracodawców przyczynami naruszeń prawa w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy są w szczególności: niewłaściwe zachowanie się pracownika na terenie budowy polegające na lekceważeniu zagrożeń, brawurze oraz lekceważeniu poleceń przełożonych, wysokie koszty pracy zmuszają do oszczędności na bezpieczeństwie oraz krótkie terminy realizacji zadań budowlanych. Powyższe przejawiało się wzrostem braku zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych zwłaszcza podczas wykonywania robót budowlanych w miejscach ogólnodostępnych. Powyższe dotyczy w szczególności podwykonawców, którzy rezygnują z wykonywania robót budowlanych zgodnie z instrukcją ich bezpiecznego wykonywania i wykonują „roboty na skrót”. Co niejednokrotnie jest przyczyną wypadków przy pracy.

Podjęte **działania prewencyjne** w 2017 roku miały na celu oddziaływanie na właścicieli zakładów, kontynuowanie współpracy ze stowarzyszeniami i grupami pracodawców i prowadzenie wspólnych przedsięwzięć z innymi urzędami. W ramach działań prewencyjnych w okresie od 01.01.2017 r. do 31.12.2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu realizowano temat informacyjno-prewencyjny w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom”. Zorganizowano liczne szkolenia dla pracodawców i przedsiębiorców budowlanych. Współpracowano z partnerami społecznymi i organami nadzoru budowlanego. Popularyzowano 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 swoich działań prewencyjnych czynnie wspierali i oddziaływali na przedsiębiorców, którzy przystąpili do programu prewencyjnego, w osiągnięciu stanu bezpieczeństwa i warunków pracy na poziomie zgodnym z obowiązującymi przepisami.

Odbyło się również uroczyste posiedzenie Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Zagadnienia bezpieczeństwa pracy w budownictwie ze szczególnym uwzględnieniem problematyki zatrudniania operatorów żurawi, a także podsumowanie 15-letnich działań prewencyjnych podejmowanych przez Wielkopolską Radę ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie były głównymi tematami posiedzenia Rady zorganizowanego 25.10.2017 r. w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. Wśród zaproszonych gości był Dariusz Mińkowski, zastępca głównego inspektora pracy, który odczytał list skierowany do uczestników posiedzenia przez Wiesława Łyszczka, głównego inspektora pracy oraz wręczył Tomaszowi Wice, dyrektorowi Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej oraz członkowi Rady Honorową Odznakę „Za zasługi dla ochrony pracy”.

W ramach działań informacyjno-prewencyjnych w budownictwie stałym nadzorem objęto wielkie tereny budów na terenie Wielkopolski. Łącznie stałym nadzorem objęto 3 duże inwestycji realizowanych w Wielkopolsce tj.:

- budowa zespołu mieszkalno-handlowo-usługowego „Zajezdnia” ul. Gajowa w Poznaniu,
- budowa Bałtyk Tower w Poznaniu,
- budowa domu studenckiego ul. Niepodległości w Poznaniu.

Obejmowanie działaniami prewencyjnymi dużych budów jest bardzo efektywne oraz spotyka się z dużym poparciem inwestora, generalnego wykonawcy i służb BHP. Umożliwia to wprowadzanie na terenie budowy dobrych praktyk. W spotkaniach prewencyjnych na dużych budowach uczestniczą wszystkie strony procesu inwestycyjnego tj. inwestor, generalny wykonawca i podwykonawcy co przenosi się na zmianę podejścia do bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie budowy. Przekazywane są oczekiwania Państwowej Inspekcji Pracy, w tym dobre praktyki, które poprawiają organizację budowy i stan bezpieczeństwa na stanowiskach pracy.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w 2017 r. tak jak w latach poprzednich funkcjonuje współpraca z partnerami społecznymi, szczególnie z ZZ „Budowlani”, NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”, Cechami Rzemiosł Budowlanych w Poznaniu, Polską Izbą Gospodarczą Rusztowań, Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Przejawia się ona między innymi współpracą przy organizowaniu szkoleń, konferencji, narad i konkursów mających na celu promocję standardów bhp i poprawę warunków pracy w przedsiębiorstwach branży budowlanej.

Rok 2017 to także dalsze działania w zakresie propagowanie dobrych praktyk na terenie budów. Inspektorzy pracy promowanie dobrych praktyk na stałe wprowadzili do programu swoich szkoleń, a ponadto podczas kontroli udzielono łącznie 751 porad technicznych.

## 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 2017 r. w ramach realizacji tematu „**Kontrole prac przy budowach i remontach dróg**” przeprowadzono **47** kontroli, którymi objęto **45** terenów budów. Kontrolami objęto **441** osób, w tym **396** 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 trakcie kontroli na terenach budów realizowano również inne tematy ujęte w harmonogramie: zagrożenia publiczne – 5 kontroli, przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – 11 kontroli, kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców – 5 kontroli, kontrola legalności zatrudniania i innej pracy zarobkowej obywateli polskich – 5 kontroli, badanie skarg anonimowych – 1 kontrola.

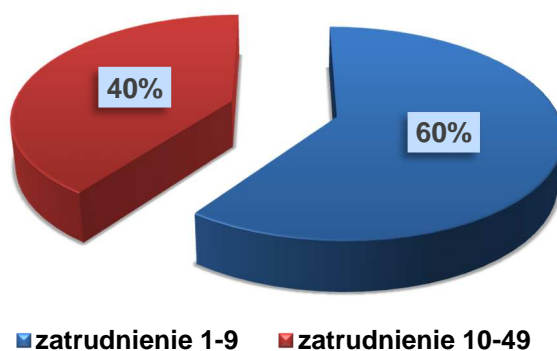
W ramach realizowanego tematu wydano **293** decyzji, w tym **229** decyzji terminowych, **38** decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kodeksu postępowania administracyjnego, **9** decyzji wstrzymania prac powodujących bezpośrednio zagrożenie życia lub zdrowia pracujących, **17** decyzji skierowania do innych prac pracujących dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano do pracodawców **9** wniosków w wystąpieniach, dotyczących usunięcia nieprawidłowości stwierdzonych w ramach realizacji tematu.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami: w **15** przypadkach (28 wykroczeń) pracodawców ukarano mandatami na łączną kwotę 17 000 zł (średnia kwota mandatu 1133,33 zł), w **2** przypadkach skierowano wnioski o ukaranie do sądu karnego, w **4** przypadkach (8 wykroczeń) zastosowano środki wychowawcze,

Kontrolą objęto **47 podmiotów**, 28 firm zatrudniało 1-9 pracowników (ok. 59,57% skontrolowanych) a 19 firm zatrudniało 10-49 pracowników (ok. 40,42% skontrolowanych). W 2017 r. nie przeprowadzono kontroli firm zatrudniających 50-249 pracowników.





**Wykres 17. Podmioty objęte zadaniem „Kontrola prac przy budowach i remontach dróg” w 2017 r. z podziałem według zatrudnienia..**

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

Brak szkoleń z zakresu bhp (lub uchybienia w tym zakresie) na stanowiskach pracy stwierdzono na 29 terenach budowy (62% kontrolowanych terenów budowy).

W wyniku kontroli zostało wydanych 29 decyzji nakazujących przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego łącznie dla 93 osób (21,08% ogółu pracujących).

Brak aktualnych badań lekarskich stwierdzono na 7 terenach budowy (15% kontrolowanych terenów budowy). W wyniku kontroli zostało wydanych 7 decyzji nakazujących skierowanie na badania lekarskie łącznie 15 osób (3,4% ogółu pracujących). Ponadto w zakresie wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze nieprawidłowości stwierdzono na 13 terenach budowy (28% kontrolowanych terenów budowy). W wyniku kontroli zostało wydanych 14 decyzji dot. dostarczenia przez pracodawcę lub wyegzekwowania stosowania odzieży i obuwia łącznie dla 41 osób tj. 9 % ogółu pracujących.

Nieprawidłowości w zakresie dostarczania pracownikom do stosowania środków ochrony indywidualnej bądź niestosowania przez pracowników wymaganych środków ochrony stwierdzono na 33 terenach budowy (70% kontrolowanych terenów budowy). W wyniku kontroli zostało wydanych 45 decyzji dot. dostarczenia przez pracodawcę lub

wygezekwowania stosowanie środków ochrony indywidualnej łącznie dla 137 osób tj. 31,06 % ogółu pracujących.

Brak uprawnień kwalifikacyjnych wymaganych do obsługi maszyn stwierdzono na 5 terenach budowy (13% z terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostało wydanych 5 decyzji, - wszystkie decyzje dotyczyły skierowania pracowników do innych prac (łącznie 6 osób tj. 15% pracujących), dopuszczonych do obsługi maszyn budowlanych, do obsługi której nie posiadali wymaganych kwalifikacji).

Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie budowy i robót przed dostępem osób niezatrudnionych stwierdzono na 23 terenach budowy (49% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

W wyniku kontroli zostało wydanych 27 decyzji dot. zabezpieczenia terenów budowy lub robót, na których prace wykonywało łącznie 156 osób tj. 35,37% ogółu pracujących.

Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie i oznakowanie strefy i miejsca niebezpiecznego stwierdzono na 9 terenach budowy (19% terenów budowy na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostało wydanych 13 decyzji dot. ogrodzenia i/lub oznakowania stref niebezpiecznych, do których był możliwy dostęp, dotyczące łącznie 60 osób tj. 13,6% ogółu pracujących.

Niewłaściwe składowanie lub/i magazynowanie materiałów stwierdzono na 19 terenach budowy (42% terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli wydano 22 decyzje dot. składowania bądź doboru miejsca składowania materiałów dotyczące łącznie 87 osób tj. 19,72 % ogółu pracujących.

Brak lub niewłaściwą ochronę przed porażeniem w instalacjach i urządzeniach elektrycznych stwierdzono na 3 terenach budowy (17% terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostały wydane 3 decyzje dot. zapewnienia ochrony przed porażeniem używanych urządzeń i instalacji elektrycznych, zagrażających bezpieczeństwu łącznie 11 osób tj. 2,49% ogółu pracujących.

Brak lub niedostosowanie pomieszczeń higienicznosanitarnych do wymagań dotyczących tych pomieszczeń stwierdzono na 25 terenach budowy (53% kontrolowanych terenów budowy). W wyniku kontroli zostało wydanych 36 decyzji dot. zapewnienia odpowiednich pomieszczeń higienicznosanitarnych dla łącznie 156 osób tj. 35% ogółu pracujących.

Prowadzenie robót budowlanych bez instrukcji bezpiecznego wykonywania robót bądź nieprawidłowo sporządzoną instrukcją stwierdzono na 18 terenach budowy (42% terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli wydano 18 decyzji dot. opracowania i udostępnienia pracownikom instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, dotyczących łącznie 121 osób tj. 27% ogółu pracujących.

Nieprawidłowości przy organizowaniu prac szczególnie niebezpiecznych stwierdzono na 7 terenach budowy (15,5% terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostało wydanych 7 decyzji dot. zapewnienia nadzoru nad organizacją i wykonawstwem prac szczególnie niebezpiecznych wykonywanych przez łącznie 59 osób tj. 13% ogółu pracujących.

Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac w wykopach stwierdzono na terenie 4 budów (33% terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostało wydanych 6 decyzji dot. zabezpieczenia ścian wykopów, w których odbywały się roboty, dotyczących łącznie 22 osób tj. 4,98% ogółu pracujących.

Brak zejścia (wejścia) do wykopu stwierdzono na 6 terenach budowy (50% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

W wyniku kontroli zostało wydanych 5 decyzji dot. zapewnienia bezpiecznych zejść (wejść) do wykopów, w których odbywały się roboty, dotyczących łącznie 21 osób tj. 4,7% ogółu pracujących.

Nieprawidłowe składowanie urobku i/bądź materiałów stwierdzono na terenie 3 budów (30% terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostało wydanych 5 decyzji dot. usunięcia urobku składowanego poblizu krawędzi wykopu, dotyczących łącznie 16 osób tj. 3,6% ogółu pracujących.

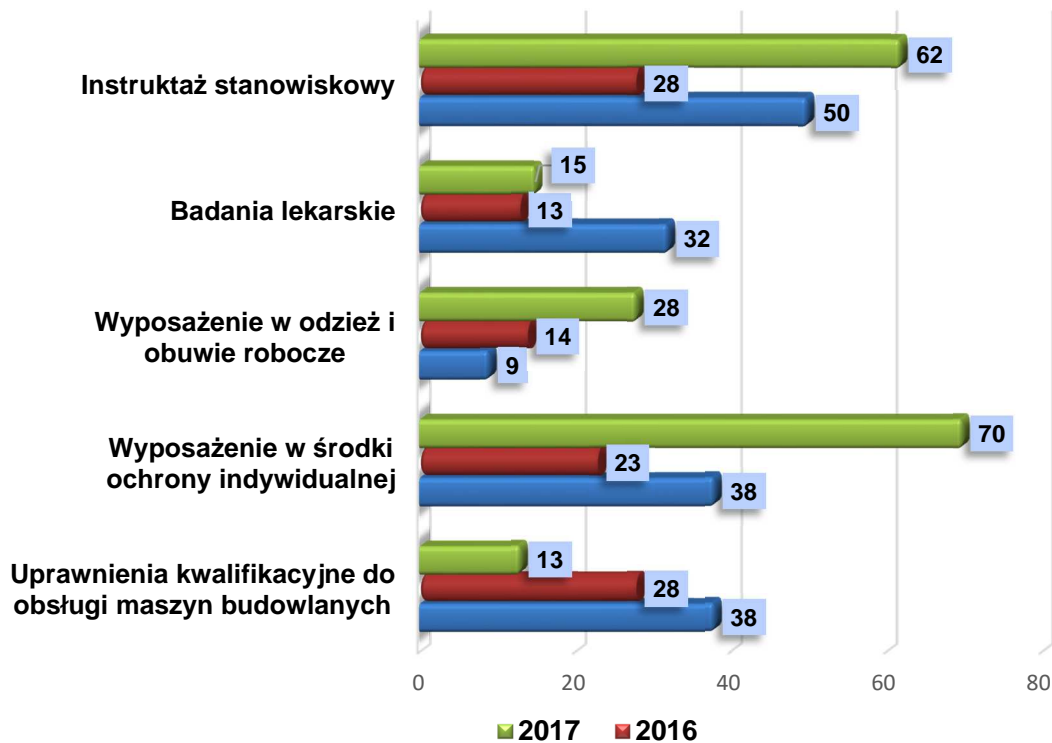
Brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne stwierdzono na 14 terenach budowy (34% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

W wyniku kontroli zostało wydanych 19 decyzji dot. wyposażenia maszyn w urządzenia ochronne, dotyczących łącznie 66 osób tj. 14,8% ogółu pracujących.

Brak lub niewłaściwe opracowane instrukcje bhp dotyczące obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych stwierdzono na 22 terenach budowy (53,6% z 41 terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostały wydane 23 decyzje dot.

opracowania bądź udostępnienia pracownikom instrukcji, dotyczące łącznie 66 osób tj. 14,8% ogółu pracujących.

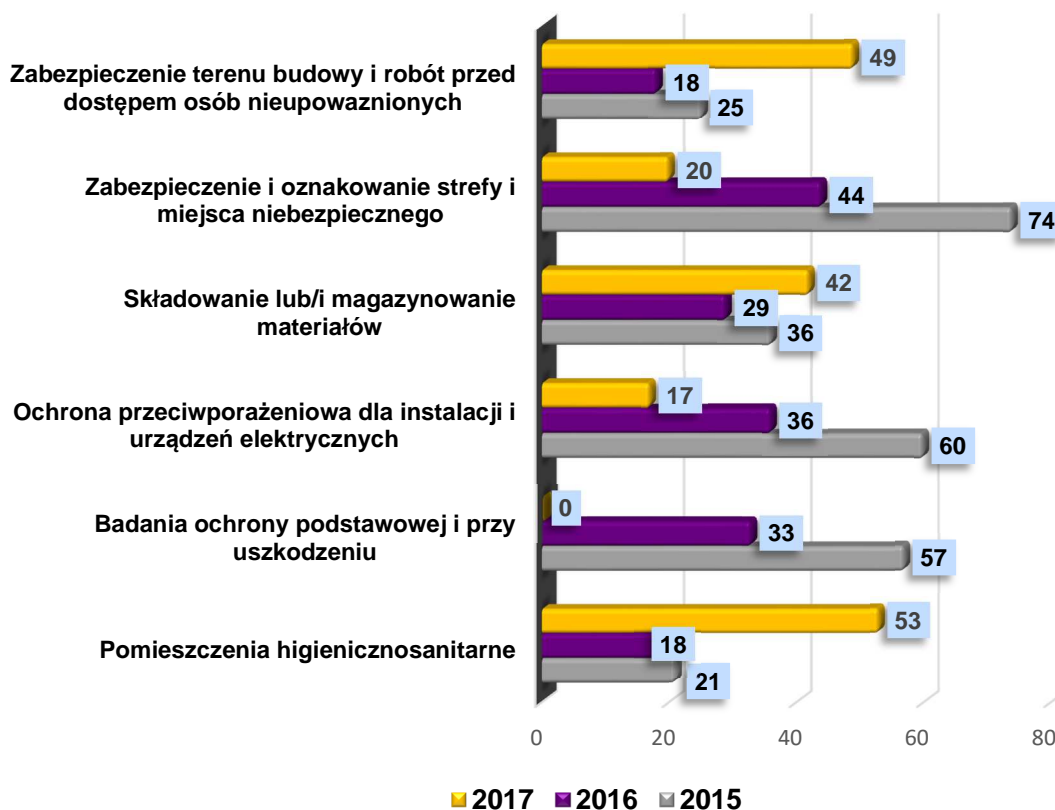
### Przygotowanie do pracy



Wykres 18. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące przygotowania do pracy – 2016 - 2017.

W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich stwierdzono zmniejszenie liczby nieprawidłowości dotyczących zatrudniania osób bez wymaganych kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń. Natomiast nastąpił znaczący wzrost liczby nieprawidłowości dotyczących: szkoleń stanowiskowych, badań lekarskich oraz dostarczania pracownikom środków ochrony indywidualnej. Jednocześnie odnotowano większą liczbę nieprawidłowości dotyczących dostarczania pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz stosowania przez nich tych środków.

## Zagospodarowanie terenu budowy

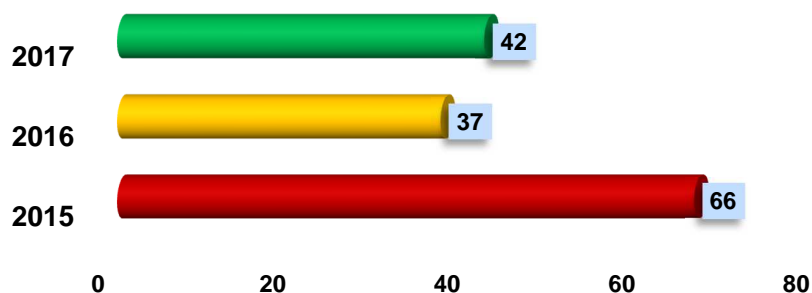


Wykres 19. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące zagospodarowanie terenu budowy – 2015 - 2017.

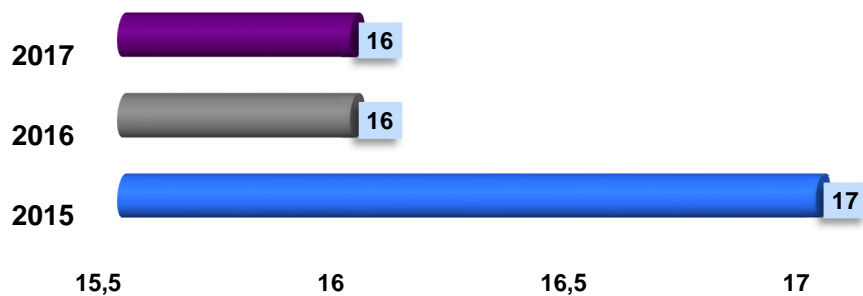
W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, odnotowano w roku sprawozdawczym zwiększoną liczbę nieprawidłowości w zakresie takich zagadnień, jak: zabezpieczenie terenu budowy i robót przed dostępem osób nieupoważnionych, składowanie lub/i magazynowanie materiałów, zapewnienia pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych.

Stwierdzono natomiast zmniejszenie liczby nieprawidłowości związanych z zapewnieniem ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji i urządzeń elektroenergetycznych, zabezpieczeniem i oznakowaniem strefy i miejsc niebezpiecznych, a w przypadku badań ochrony podstawowej i przy uszkodzeniu – nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości.

## Przygotowanie i organizacja budowy



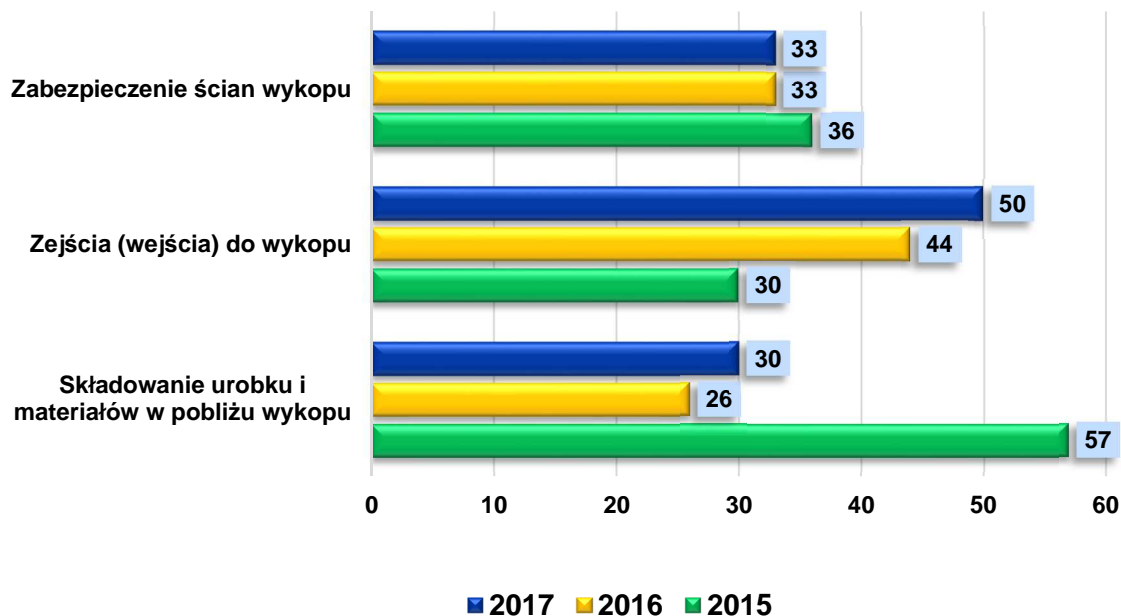
Wykres 20. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące instrukcji bezpiecznego wykonywania robót – 2015 - 2017.



Wykres 21. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące nadzoru nad wykonywanymi pracami – 2015 - 2017.

W przypadkach prowadzenia budów bez instrukcji bezpiecznego wykonywania robót bądź niezgodnie z opracowanymi instrukcjami nastąpiło zwiększenie nieprawidłowości w stosunku do wyników kontroli z lat poprzednich. Liczba stwierdzonych nieprawidłowości związanych z nadzorem nad wykonywanymi pracami kształtuje się na niezmiennym poziomie.

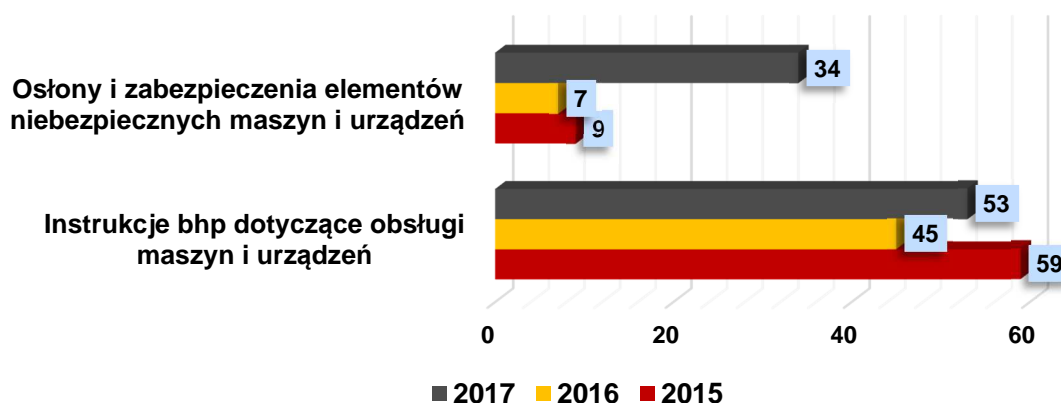
## Roboty ziemne i wykopy



**Wykres 22. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące robót ziemnych i wykopów – 2015 - 2017.**

W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, odnotowano w roku sprawozdawczym zmniejszenie nieprawidłowości związanych z zabezpieczeniem ścian wykopu w stosunku do 2015, a do 2016 – utrzymało się na niezmiennym poziomie. Zejść (wejść) do wykopów o głębokości przekraczających 1 m nie wykonano na 50% terenach budowy co stanowi znaczny wzrost stwierdzonych nieprawidłowości. Nieprawidłowe składowanie urobku i materiałów w pobliżu wykopu stwierdzono na 30% terenach budowy podczas prowadzenia prac ziemnych co stanowi wzrost w stosunku do roku poprzedniego i znaczne zmniejszenie do 2015 r.

## Maszyny i urządzenia techniczne



Wykres 23. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń technicznych – 2015 - 2017.

W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, zanotowano w roku sprawozdawczym znaczne pogorszenie stanu technicznego w zakresie zabezpieczania elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń w kontrolowanych terenach budowy oraz zmniejszenie nieprawidłowości w zakresie opracowania i udostępnienia instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i urządzeń wobec 2015 r., a zwiększenie w stosunku do 2016 r.

W wyniku realizacji decyzji usunięto nieprawidłowości na kontrolowanych budowach uzyskując m.in. następujące efekty: z **292** wydanych decyzji do dnia 27.02.2017 r. wykonanych zostało **287** decyzji, co stanowi **98,29%** wszystkich wydanych decyzji.

W ramach realizacji celu kontroli prowadzono liczne działania prewencyjne, takie jak: szkolenia dla pracodawców i przedsiębiorców: konferencja na targach BUDMA 2017 w Poznaniu, prowadzono współpracę PIP z innymi instytucjami lub urzędami, organizowano spotkania z pracodawcami i pracownikami. Inspektorzy pracy upowszechniali problematykę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na terenach budowy. W czasie przeprowadzanych kontroli udzielono 314 porad prawnych: 229 porady z zakresu bhp przy robotach drogowo-mostowych, 73 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 2017 r. naruszeń przepisów bhp – w porównaniu z rokiem poprzednim - jest nadal duża, chociaż wykazuje tendencję malejącą w wielu grupach bhp. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło zabezpieczenia oraz oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych (49% budów) np. przy pracach na czynnych lub ograniczonych dla ruchu odcinkach remontowanych lub modernizowanych dróg, w wykopach bądź w pobliżu pracujących maszyn i urządzeń do robót ziemnych, drogowych i budowlanych oraz prawidłowości dotyczących zejść do wykopu (50% budów). Stwierdzono znaczny wzrost nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych, braku szkoleń stanowiskowych oraz środków ochrony indywidualnej, co może świadczyć o braku dostatecznego nadzoru nad prowadzonymi pracami. W porównaniu z wynikami kontroli z 2016 r. odnotowano natomiast znaczące zmniejszenie liczby nieprawidłowości w zakresie takich zagadnień, jak: zabezpieczenie stałych stanowisk pracy czy ochrona przeciwporażeniowa dla instalacji i urządzeń elektrycznych. Największy spadek liczby nieprawidłowości dotyczył uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn budowlanych.

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

Krótkie kontrole **przeprowadzono w celu ograniczenia zagrożeń zawodowym osobom pracującym przy robotach budowlanych zapewniając bezpieczne i higieniczne warunki pracy.** Kontrole potwierdziły naruszenia przepisów, w szczególności przy wykonywaniu prac na wysokości, będących głównym źródłem zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Kontrole przeprowadzono na terenach budów, gdzie wykonywano prace budowlane przy realizacji inwestycji oraz przy pracach remontowych związanych z modernizacją obiektów i budynków. Dominującą grupę kontrolowanych podmiotów stanowiły firmy zatrudniające do 10 pracowników. Są to firmy, gdzie pracodawca jest jednocześnie osobą kierującą pracownikami i świadczącym pracę, jako fachowiec.

W 2017 roku przeprowadzone w Wielkopolsce kontrole wykazały nieprawidłowości, które stanowiły największe zagrożenie dla pracowników i dotyczyły:

- prac na wysokości

Inspektorzy pracy ze względu na bezpośrednie zagrożenie życia skierowali do pracodawców 65 decyzji dotyczących wstrzymania prac na wysokości, co stanowiło 11 % wydanych łącznie w tym temacie 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 w/w decyzji przez pracodawców a tym samym zabezpieczenia stanowisk pracy przed upadkiem z wysokości zapewniło 126 pracownikom bezpieczne warunki pracy.

- prac na rusztowaniach

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło użytkowania rusztowań i prowadzonych prac. Stwierdzone nieprawidłowości zostały uregulowane przez skierowanie do pracodawców 141 decyzji wstrzymania użytkowania rusztowań celem usunięcia bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia wynikających z braku urządzeń ochronnych rusztowań, pionów komunikacyjnych oraz stabilnego posadowienia rusztowań, co stanowi 24 % wydanych w tym temacie decyzji. Usunięcie nieprawidłowości przez wykonanie przez pracodawców decyzji zapewniło poprawę warunków pracy 308 pracownikom.

- roboty ziemne (w tym praca w wykopach)

Przy realizacji tematu na budowach w Wielkopolsce inspektorzy pracy stwierdzone nieprawidłowości przy robotach ziemnych uregulowali przez skierowanie do pracodawców 11 decyzji wstrzymania prac, co stanowiło 2 % wydanych łącznie decyzji. Nieprawidłowości dotyczyły głównie braku zabezpieczenia ścian wykopu, składowania urobku w strefie naturalnego klina odłamu gruntu oraz przebywania pracowników w zasięgu łyżki koparki.

- środki ochrony indywidualnej

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 95 decyzji skierowania do innych pracodawców w tym: 16 decyzji dotyczących wyposażenia w hełmy ochronne, 65 decyzji wyposażenia w szelki bezpieczeństwa oraz 6 decyzji wyposażenia w okulary ochronne. Zrealizowane decyzje zapewniły bezpieczne i higieniczne warunki pracy na wysokości 216 pracownikom.

- instalacje elektryczne

W 2017 roku skierowano do pracodawców 78 decyzji w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości przy użytkowaniu instalacji elektrycznych, co stanowiło 13 % 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 223 pracownikom.

- Inne

Inspektorzy pracy w przeprowadzonych kontrolach stwierdzili nieprawidłowości dotyczące braku zabezpieczenia balustradami ochronnymi dojeżdżać 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.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 179 kontroli, w wyniku których zastosowano następujące środki prawne:

- skierowano łącznie **607** decyzji oznaczonych tym tematem, co wpłynęło na poprawę warunków pracy 1423 pracowników, w tym:
  - decyzji pisemnych **225**, dotyczyło **583** pracowników, co stanowi 32% wydanych decyzji, w tym:
    - decyzji wstrzymania prac **112**, dotyczyło 276 pracowników, co stanowi blisko 50% decyzji pisemnych;
    - decyzji skierowania do innych prac **55**, dotyczyło 131 pracowników, co stanowi ponad 24% decyzji pisemnych;
  - decyzji ustnych **382** dotyczyło **840** pracowników, co stanowi 63% wydanych decyzji, w tym:
    - decyzji wstrzymania prac **126**, dotyczyło 250 pracowników, co stanowi prawie 33% wydanych decyzji ustnych;
    - decyzji skierowania do innych prac **53**, dotyczyło **105** pracowników, co stanowi blisko 14% decyzji ustnych.

Wydane środki prawne zostały wykonane w ponad 96%.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciw prawom pracowników inspektorzy pracy zastosowali 171 mandatów karnych na łączną kwotę 188 350,00 zł oraz skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu karnego.

Bezpośrednim efektem uzyskanym w trakcie kontroli było wzmocnienie nadzoru nad stanem bhp przez inwestorów zlecających zadania inwestycyjne poprzez aktywację służb bhp podległych głównym wykonawcom oraz osób kierujących pracownikami z podmiotów realizujących bezpośrednio wykonawstwo.

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. W ramach tematu inspektorzy wystosowali do pracodawców 8 pism ostrzegawczych i informacyjnych.

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.

Najczęściej występującymi nieprawidłowościami stwarzającymi bezpośrednio zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników oraz przyczynami ich powstawania, które usunięto w wyniku kontroli były:

- brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne rusztowania, tj. brak lub niepełne balustrady ochronne rusztowania,
- brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej, tj. ochrony głowy oraz środków chroniących przed upadkiem z wysokości,

- brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości, w szczególności brak zbiorowych środków ochrony pracowników przed upadkiem z wysokości,
- brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym lub niezapewnienie przewodów o odpowiednim stopniu ochrony.

Pracodawcy zatrudniający do 10 pracowników nie respektują zagrożeń występujących na budowie oraz nie podejmują działań mających na celu ich ograniczenia. Wpływają na to warunki ekonomiczne podpisywanych umów gospodarczych oraz terminy realizacji.

Istotnym problemem wśród małych pracodawców jest realizowanie zadań funkcji kontrolnych i doradczych w zakresie bezpieczeństwa przez służbę bhp. W większości przypadków zadania służby bhp pełnią specjaliści ds. bhp spoza zakładu pracy, których jedynym zadaniem jest przeprowadzić szkolenie ogólne, okresowe bhp. Pracodawcy nie wymagają od osób pełniących służbę bhp przeprowadzania kontroli warunków pracy, przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nie pełnią funkcji doradczej w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy oraz doboru najważniejszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej.

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

W okresie 01.01. – 30.12.2017 r., w ramach realizacji tematu, ocenę spełniania wymagań bhp przy zabezpieczaniu oraz usuwaniu wyrobów zawierających azbest, przeprowadzono w miejscach 19 miejscach, w których wykonywane były prace rozbiórkowe i demontażowe.

Podstawą podjęcia decyzji o przeprowadzeniu kontroli były zgłoszenia wykonawców tych prac, skierowane do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu o zamiarze ich wykonywania, zgłoszenia (imiennie i anonimowe) osób, które zaobserwowały tego typu prace i ich zdaniem wykonywane one były niezgodnie z wymaganiami przepisów bhp. Trzy kontrole przeprowadzono w związku z pismami Inspekcji Ochrony Środowiska, które sygnalizowały stwierdzone w zakładach pracy nieprawidłowości w zakresie usuwania i magazynowania wyrobów zawierających azbest.

Prace związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest realizowane były przez 18 podmiotów. Jeden z podmiotów poddany był kontroli dwukrotnie z uwagi na prowadzenie prac na dwóch różnych placach budów.

Łącznie, w zakładach poddanych kontroli, przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest zatrudnionych było 71 pracowników, w tym 48 to pracownicy bezpośrednio narażeni na działanie włókien azbestu.

Niewypełnienie obowiązku zgłoszenia prac do Państwowej Inspekcji Pracy dotyczyło 6 zakładów tj. 31,58 % ogółu zakładów poddanych kontroli i wystąpiło w odniesieniu do zakładów, które sporadycznie lub po raz pierwszy wykonywały prace związane z usuwaniem azbestu. Czynności kontrolne prowadzone w tych zakładach wykazały, w każdym przypadku istotne naruszenia przepisów bhp. Zgłoszenie prac do PIP wymusza każdorazowo na ich wykonawcy przygotowanie oraz prowadzenie tych prac w sposób zgodny z przepisami.

Nieprawidłowości w zakresie poddawania pracowników szkoleniom w dziedzinie bhp, z jednoznacznym uwzględnieniem bezpiecznych warunków prac w narażeniu na włókna azbestu, stwierdzono w odniesieniu do 42,11 % zakładów podanych kontroli. Pracownicy wszystkich zakładów, w odniesieniu do których stwierdzono przedmiotowe nieprawidłowości, nie zostali poddani szkoleniom wstępnym w dziedzinie bhp, instruktażom stanowiskowym – w oparciu o programy uwzględniające warunki bezpiecznego prowadzenia prac w narażeniu na włókna azbestu jak również szkoleniom okresowym w zakresie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest. W związku z powyższym brak elementarnej wiedzy w zakresie bezpiecznego wykonywania prac w narażeniu na włókna azbestu pracowników tych zakładów skutkowało powstawaniem licznych zagrożeń dla tych pracowników, osób postronnych oraz środowiska naturalnego.

Nieprawidłowości w zakresie poddawania pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim (wstępnym i okresowym) dotyczyły pracowników 9 zakładów, co stanowi 47,37% ogółu zakładów, w których przeprowadzono kontrole. Wykazano zarówno braki aktualnych orzeczeń lekarskich, jak również braki adnotacji w wystawionych zaświadczeniach dotyczących ewentualnych przeciwwskazań do wykonywania prac w kontakcie z włóknami azbestu. W tej grupie znajdują się pracownicy wszystkich zakładów, w odniesieniu do których pracodawcy nie zgłosili PIP zamiaru prowadzenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

Nieprawidłowości w zakresie informowania pracowników o ryzyku zawodowym związanym z zagrożeniami pochodzącymi od włókien azbestu dotyczą 36,84 % zakładów poddanych kontroli. W przypadku 4 pracodawców stwierdzono brak opracowania przedmiotowych ocen, natomiast 3 pracodawców opracowało oceny ryzyka zawodowego,

które nie zawierały żadnych zapisów w zakresie szkodliwości włókien azbestu. Nie były one więc w żaden sposób przydatne w stosowaniu procedur ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z występowaniem azbestu w środowisku pracy.

Nieprawidłowości w zakresie planu pracy usuwania wyrobów zawierających azbest dotyczą 52,63 % zakładów poddanych kontroli. Braki planu pracy usuwania wyrobów zawierających azbest odnoszą się do 8 zakładów, które sporadycznie lub po raz pierwszy wykonywało prace związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Podstawowa przyczyna tych nieprawidłowości wynika z braku świadomości pracodawców o konieczności opracowania ww. planu. Zakłady te wykonywały prace demontażowe na podstawie bezpośrednich umów zawartych z inwestorami (właścicielami obiektów) z pominięciem procedur przetargowych funkcjonujących w starostwach powiatowych. To powodowało, że plany wykonywania prac związanych z usuwaniem odpadów azbestowych nie musiały być nikomu przedkładane przez wykonawców tych prac. Pracodawcy uznali, że są one zbędne a ich opracowanie zbyt czasochłonne. Nieprawidłowe plany prac w narażeniu na azbest stwierdzono w przypadku 2 zakładów poddanych kontroli. Plany nie uwzględniały konkretnych zagrożeń występujących przy pracach demontażowych płyt azbestowo-cementowych oraz prawidłowo zdefiniowanych środków zapobiegawczych faktycznym zagrożeniom w tym zakresie. Nie były więc one skutecznym instrumentem zapobiegającym konkretnym zagrożeniom na stanowiskach pracy.

Nieprawidłowości w przedmiotowym zakresie odnotowano w odniesieniu do 57,89% zakładów poddanych kontroli. Stwierdzono w nich występowanie naruszeń przepisów bhp dotyczących ogrodzenia i oznaczenia terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”, które odnoszą się zarówno do całkowitego braku w tym zakresie jak i do nieprawidłowego sposobu realizacji tego obowiązku. Kontrole potwierdziły, że większość nieprawidłowości w tym zakresie dotyczy prac wykonywanych na posesjach prywatnych, głównie demontaż płyt eternitowych z dachów budynków jednorodzinnych lub inwentarskich. Krótkie ( jedno- dwu- lub trzydniowe) okresy wykonywania tych prac powodowały, że nie odgradzano i nie oznakowywano terenów ich wykonywania, albo wykonywano to w sposób prowizoryczny, niezgodny z wymogami przepisów obowiązujących w tym zakresie. W odniesieniu do 2 budów stwierdzono nieprawidłowe ogrodzenia i oznakowania terenu wykonywania prac demontażowych płyt eternitowych, natomiast w przypadku 9 kolejnych miejsc prac stwierdzono całkowity brak ich ogrodzenia i oznakowania.

Nieprawidłowości w zakresie stosowania właściwych metod pracy, urządzeń i narzędzi przy pracach związanych z demontażem wyrobów zawierających azbest - dotyczą

42,11 % zakładów poddanych kontroli. Brak stosowania właściwych metod pracy dotyczy głównie zakładów wykonujących sporadycznie prace w kontakcie z azbestem, jako działalność uboczną - w stosunku do działalności podstawowej. Krótki okres wykonywania tych prac, mały stopień świadomości pracodawców (lub osób nadzoru) o bezpiecznych zasadach ich wykonywania oraz oszczędności na kosztach powodują powstawanie zagrożeń upadkiem z wysokości w związku z niestosowaniem zabezpieczeń przed tym zagrożeniem. Kontrole wykazały głównie niestosowanie środków ochrony indywidualnej w przypadku prac demontażowych wykonywanych na stromych więźbach dachowych oraz niewłaściwe zabezpieczenia stanowisk pracy na pomostach roboczych rusztowań budowlanych.

Nieprawidłowości w zakresie nawilżania i utrzymywania w stanie wilgotnym elementów i odpadów zawierających azbest - dotyczą 42,11 % zakładów poddanych kontroli. Pracownicy tych zakładów wykonywali prace demontażowe niewielkich powierzchni. Prace te wykonywano zazwyczaj w krótkim okresie i zaniechano podstawowe procedury bezpieczeństwa. Czynności kontrolne, przeprowadzone w tych zakładach, potwierdziły niski poziom wiedzy w zakresie technik zwilżania w zależności od struktury zwilżanego wyrobu (polewanie wodą, natryskiwanie bezpowietrzne lub poprzez użycie igieł wtryskowych). Taki poziom świadomości powoduje zaniechanie jakichkolwiek działań pracodawców w przedmiotowym zakresie. Odnotowano przypadek wydania pracownikom przez pracodawcę opryskiwacza do spryskania płyt eternitowych przed rozpoczęciem ich demontażu, natomiast pracownicy w ogóle go nie użyli pozostawiając w samochodzie dostawczym i tłumacząc inspektorowi pracy, że na budowie nie było instalacji wodociągowej.

Nieprawidłowości w zakresie obowiązku usuwania pod koniec pracy z terenu pracy pozostałości i pyłów zawierających włókna azbestu dotyczą 21,05 % zakładów poddanych kontroli. Dotyczą one zarówno całkowitego zaniechania uporządkowania terenu prac jak również wykonania tych prac nieskutecznie, z niedostateczną starannością. Jedną z przyczyn nie stosowania wymaganych procedur porządkowania terenu prac jest ograniczanie przez pracodawców dodatkowych kosztów. Nie stosuje się, mimo obowiązku, odkurzaczy typu HEPA, przystosowanych do kontaktu z azbestem, wraz z odpowiednimi nakładkami do różnych rodzajów powierzchni z uwagi na istotne koszty związane z ich zakupem. Prace związane ze zbieraniem pozostałości pyłu i wyrobów na mokro wymagają odpowiedniej dokładności ze strony wykonujących te prace. Jednak te pozostałości stanowią ogromne zagrożenie zarówno dla pracowników jak i osób, na rzecz których wykonywane były prace demontażowe elementów azbestowych.



Nieprawidłowości w zakresie składowania odpadów azbestowych odnoszą się do 31,58% skontrolowanych zakładów. Brak zabezpieczenia dotyczył 6 zakładów, z których 2 wykonywały prace w kontakcie z azbestem po raz pierwszy. Wg oświadczeń pracodawców lub osób kierujących pracownikami brak wymaganych zabezpieczeń odpadów azbestowych to wynik głównie braku wiedzy tych osób w przedmiotowym zakresie. Poziom świadomości tych osób w zakresie zagrożeń dla pracowników, osób postronnych i środowiska leży w prostej zależności z brakiem szkoleń w zakresie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest.

Nieprawidłowości w tym zakresie odnoszą się do 57,89 % zakładów poddanych kontroli. Dotyczą one zarówno braku pakowania demontowanych wyrobów jak i nieprawidłowego ich pakowania i oznakowania i wystąpiły w 11 zakładach poddanych kontroli. Nieprawidłowości w zakresie pakowania i oznakowania odpadów azbestowych to wynik zazwyczaj krótkotrwałego prowadzenia tych prac i składowania odpadów na terenie posesji, na których były demontowane. Jest to również często wynik zaniedbań osób nadzorujących te prace. Brak właściwego zabezpieczenia składowanych odpadów azbestowych powodował, że następowały emisje włókien azbestu zarówno do środowiska naturalnego jak i do środowiska pracy. Skala występujących nieprawidłowości w odniesieniu do ponad połowy podmiotów poddanych kontroli jest nie do zaakceptowania.

Nieprawidłowości w zakresie środków ochrony indywidualnej dotyczyły 31,58 % zakładów poddanych kontroli, przy czym odnotowano zarówno braki wymaganych środków ochrony indywidualnej jak i niewłaściwy ich dobór. Kontrole potwierdziły również przypadki stosowania środków chroniących przed upadkiem z wysokości – po upływie daty ważności okresu ich użytkowania. Pracodawcy z małych zakładów nie zabezpieczają osób pracujących na ich rzecz w wymagane ochrony górnych dróg oddechowych oraz środki chroniące przed upadkiem z wysokości - z uwagi sporadyczność wykonywania tych prac. Nieprawidłowości związane ze stosowaniem niewłaściwych środków ochrony indywidualnej to wynik wadliwego rozpoznania kierownictwa zakładu w zakresie występujących zagrożeń oraz rodzaju zakupionych ochron osobistych.

Przeprowadzone w 2017 r. kontrole w zakładach usuwających wyroby zawierające azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych ujawniły liczne naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

W celu wyeliminowania stwierdzonych zagrożeń oraz zapewnienia w 19 kontrolowanych podmiotach wymaganego przepisami prawa stanu praworządności, inspektorzy pracy w przeprowadzonych kontrolach zastosowali środki prawne jak w tabeli:

<b>Środek prawny</b>	<b>Liczba</b>
Decyzje ogółem	<b>105</b>
Decyzje na piśmie	<b>57</b>
Decyzje ustne	<b>48</b>
Liczba decyzji na piśmie, których termin realizacji upłynął do dnia 31.12.2017 r.	<b>57</b>
Liczba decyzji na piśmie zrealizowanych do dnia 31.12.2017 r.	<b>57 (100% realizacji)</b>
Wnioski w wystąpieniach – wydane ogółem	<b>57</b>
Wnioski, na które pracodawcy udzielili odpowiedzi do dnia 31.12.2017 r.	<b>27 (100% realizacji)</b>
Mandaty	<b>9</b>
Kwota mandatów (kwota w zł)	<b>12.050</b>
Środki wychowawcze	<b>2</b>
Pisma do innych urzędów	<b>7</b>
Wniosek do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	<b>1</b>

**Tabela 15. Zastosowane środki prawne – kontrole związane z zapewnieniem bhp przy usuwaniu azbestu 2017.**

Wszystkie decyzje wydane podczas kontroli (pisemne i ustne) zostały zrealizowane przez pracodawców do dnia 31.12.2017 r. Dotyczyły one głównie: obiektów i pomieszczeń pracy, stanowisk pracy i procesów technologicznych, magazynowania i składowania, środków ochrony indywidualnej, przygotowania pracowników do pracy.

Wnioski wydane w wystąpieniach, na które pracodawcy zobowiązani byli udzielić odpowiedzi o sposobie ich realizacji do dnia 31.12.2017 r., zostały zrealizowane w 100%.

Związane one były ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami dotyczącymi głównie: stanowisk pracy i procesów technologicznych, magazynowania i składowania oraz przygotowania pracowników do pracy, czynników szkodliwych dla zdrowia.

W dniu 31.07.2017 r. inspektor pracy, skierował do ZUS II Oddział w Poznaniu Inspektorat w Koninie, wniosek o podwyższenie o 100% stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe, ustalanej na najbliższy rok składkowy. Wniosek skierowano w związku ze stwierdzeniem rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie dwóch kolejnych kontroli, przeprowadzonych przez inspektorów pracy na terenie budów w Grodźcu i Starym Mieście - odpowiednio w dniach: 29.07.2017 r. oraz 19.07.2017 r.

ZUS poinformował na piśmie inspektora pracy o wydaniu w stosownej decyzji – zgodnie z jego wnioskiem.

W następstwie realizacji decyzji zarówno ustnych jak i pisemnych uzyskano wymierną poprawę przestrzegania przepisów i zasad bhp w zakładach, w których stwierdzono nieprawidłowości podczas przeprowadzonych kontroli.

Niektórym pracodawcom poddanym kontroli w 2017 r., w ramach realizacji tematu wydano materiały profilaktyczne i szkoleniowe PIP. Otrzymali oni m.in. ulotki „Rolnictwo. Uwaga azbest” oraz materiały dotyczące bezpiecznego wykonywania prac na wysokości.

Inspektorzy pracy OIP w Poznaniu, realizując obowiązki w ramach działań prewencyjnych w rolnictwie indywidualnym, prowadzili w 2017 r. szkolenia, konkursy, olimpiady dla rolników oraz uczniów szkół podstawowych i uczniów średnich szkół rolniczych. W ramach tych działań informowano każdorazowo uczestników o zagrożeniach wynikających z niewłaściwego użytkowania oraz usuwania wyrobów zawierających włókna azbestu. W 2017 r. przeprowadzono łącznie 32 szkolenia, w których uczestniczyło 1187 osób.

Najwięcej nieprawidłowości i uchybień, podobnie jak w latach ubiegłych, odnotowano w zakresie: wygradzania i odpowiedniego oznakowania terenu prac w kontakcie z włóknami azbestu, pakowania i oznakowania odpadów azbestowych, sporządzenia planu pracy usuwania wyrobów zawierających azbest, stosowania bezpiecznych metod pracy.

## 7. Poprawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładach usług leśnych.

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. Skontrolowanych 32 pracodawców zatrudniało ogółem 351 pracowników, w tym 24 kobiety. W zakładach objętych kontrolą nie zatrudniano pracowników młodocianych. Liczba pracujących wynosiła ogółem 381 osób, w tym w ramach umów cywilnoprawnych pracę wykonywały 2 osoby przy pracach zalesieniowych. Nie stwierdzono wykonywania pracy przez podmioty samozatrudniające.

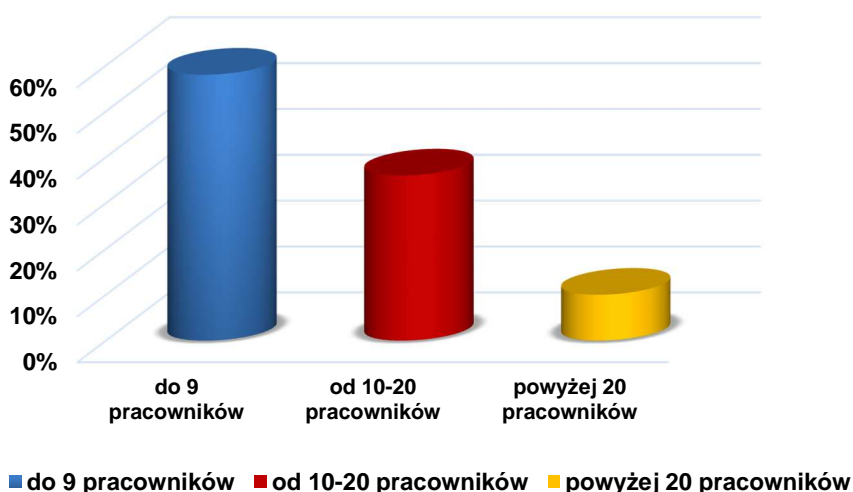
W trakcie kontroli 3 pracodawców wykonujących usługi na terenie RDLP Piła potwierdziło 15 osobom wykonującym prace przy pozyskiwaniu drewna w ramach umów cywilnoprawnych zatrudnienie w ramach umowy o pracę, ponieważ wykonywana przez nich praca posiadała cechy stosunku pracy.

Celem kontroli było dokonanie oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp w procesie pozyskiwania i zrywki drewna.

Kontrolami zostały objęte zakłady usług leśnych świadczące usługi na rzecz Lasów Państwowych, będących w zarządzie 6 nadleśnictw na terenie RDLP Piła i 6 nadleśnictw na terenie RDLP Poznań oraz 1 zakład świadczący usługi na terenie LZD Siemianice.

Wśród zakładów objętych kontrolą struktura zatrudnienia przedstawiała się następująco:

- w 18 zakładach – było zatrudnionych do 9 pracowników,
- w 11 zakładach – było zatrudnionych od 10 do 20 pracowników,
- w 3 zakładach – było zatrudnionych pow. 20 pracowników.



**Wykres 24. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych zakładach usług leśnych w 2017 r.**

Zarówno w 2016 jak i w 2017 r. 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.

Zasady współdziałania w zakresie realizacji obowiązków bhp na powierzchniach roboczych w lesie, na których odbywają się prace związane z pozyskaniem i zrywką drewna oraz prace hodowlane i ochroniarskie są bardzo precyzyjnie określone w zawartych umowach z nadleśnictwami. W zawartych umowach na wykonawstwo prac związanych z gospodarką leśną znajdują się zapisy - uwarunkowania dotyczące obszaru bezpieczeństwa pracy i konsekwencji oraz odpowiedzialności za naruszenie przepisów i zasad bhp obowiązujących w gospodarce leśnej. W umowach określa się m.in. obowiązki zamawiającego i obowiązki wykonawcy oraz wymogi wobec ZUL do spełnienia warunkujące wejście na powierzchnie robocze. Szczegóły dotyczące zakresu prac, terminu i miejsca ich wykonania przez WYKONAWCĘ oraz imiennego wyznaczenia koordynatora prac określone są w zleceniach (protokołach przekazania powierzchni roboczej) sporządzanych przez ZAMAWIAJĄCEGO (nadleśnictwa) i podpisywanych przez ich upoważnionych przedstawicieli. Z umów zawieranych pomiędzy Nadleśnictwami, a WYKONAWCAMI wybranymi w drodze przetargu wynika, że właściwy leśniczy lub podleśniczy nie pełnią ani nadzoru stałego ani doraźnego w czasie pracy, natomiast są upoważnieni do egzekwowania realizacji warunków umowy, w tym również do wstrzymania prac, które zagrażają bezpieczeństwu.

W 5 kontrolowanych zakładach w sytuacji, gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonywały pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców nie ustalono zasad współdziałania uwzględniających sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

Lp.	Działalność nadzorcza	Liczba
1	Decyzje nakazowe ogółem: - w tym wstrzymania prac - w tym skierowania /liczba pracowników	<b>223</b> <b>1</b> <b>5 / 7</b>
2	Decyzje nakazowe na piśmie: - w tym wstrzymania prac - w tym skierowania /ilość prac	<b>137</b> <b>0</b> <b>0</b>
3	Decyzje nakazowe ustne - w tym wstrzymania prac - w tym skierowania /liczba pracowników	<b>84</b> <b>1</b> <b>5 / 7</b>
4	Wystąpienia	<b>28</b>

5	Wnioski w wystąpieniach	121
6	Mandaty karne/ ilość wykroczeń	9 / 20
7	Kwota mandatów	11 850
8	Środki wychowawcze/ ilość wykroczeń	3 / 5

**Tabela 16. Kontrole w zakładach usług leśnych 2017 – zastosowane środki prawne.**

W wyniku przeprowadzonych kontroli i wydanych środków prawnych odnotowano poprawę stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, w 32 zakładach, zatrudniających ogółem 351 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, iż podjęte działania przyczyniły się w istotny sposób do poprawy stanu bhp. Wg danych na dzień 15.12.2017 r. zrealizowano:

- 223 decyzji nakazowych (w tym 137 wydanych na piśmie), co stanowi 100% wydanych decyzji,
- oraz wykonano bądź przyjęto do realizacji:
- 121 wniosków zawartych w wystąpieniach, co dotyczy 100 % wydanych wniosków.

Realizacja wydanych środków prawnych wpłynęła w kontrolowanych zakładach w znacznym stopniu na poprawę warunków pracy i stanu praworządności, a mianowicie:

- poddano 51 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 41 pracowników,
- wyegzekwowano poddanie się przeszkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp przez 10 pracodawców,
- poddano profilaktycznym badaniom lekarskim (wstępnym i okresowym) 22 pracowników,

- podjęto w 10 zakładach zatrudniających 86 pracowników przedsięwzięcia organizacyjne, których celem było poddanie pracowników zatrudnionych przy pracach leśnych dobrowolnym profilaktycznym szczepieniom ochronnym przeciwko KZM oraz badaniom serologicznym na boreliozę,
- 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 63 pracowników,
- wyeliminowano nieprawidłowości w zakresie szkoleń z zakresu pierwszej pomocy oraz organizacji pierwszej pomocy przedmedycznej, które dotyczyły 204 pracowników,
- wyeliminowano nieprawidłowości dotyczące wydawania posiłków profilaktycznych i napojów, które dotyczyły 62 pracowników,
- wyeliminowano nieprawidłowości dotyczące wykonywania zadań służby bhp u 19 pracodawców,
- wyposażono 13 pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej (rąk, nóg, głowy, twarzy, oczu i słuchu)
- wyeliminowano nieprawidłowości dotyczące parametrów procesu technologicznego ścinki i obalania drzew, które dotyczyły 18 pracowników,
- opracowano wykaz prac szczególnie niebezpiecznych oraz określono szczegółowe wymagania bhp i zasady postępowania przy wykonywaniu tych prac i udostępniono je 65 pracownikom,
- opracowano i udostępniono 46 pracownikom instrukcję bhp dotyczącą prowadzonych procesów technologicznych na pow. leśnych,
- zapewniono odpowiednie urządzenia ochronne i doprowadzono do właściwego stanu technicznego maszyny i urządzenia eksploatowane na powierzchniach leśnych,
- zaprowadzono karty przeglądu technicznego dla pilarek eksploatowanych podczas ścinki i okrzesywania drzew.

Porównując wyniki kontroli przeprowadzonych w zakładach usług leśnych w 2016 i 2017 r. zauważa się w br. znaczne pogorszenie stanu bhp w zakresie:

- poddawania pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim,
- zapewniania prania i konserwacji odzieży roboczej i obuwia roboczego,
- przeszkolenia pracowników w zakresie pomocy przedmedycznej i wyposażenia pracowników w niezbędne środki do udzielania I pomocy,
- realizacji zadań służby bhp i przeglądów stanowisk pracy.

W 2017 r. zaobserwowano, że wciąż niepokojący jest odsetek (powyżej 50%) 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.

W 32 zakładach objętych kontrolą inspektorzy pracy udzielili pracodawcom podczas prowadzonych czynności kontrolnych łącznie 131 porad technicznych i 122 porady prawne oraz 8 porad w zakresie legalności zatrudnienia. Ponadto wiele porad zostało udzielonych pracodawcom i pracownikom w trakcie zorganizowanych w nadleśnictwach narad pokontrolnych i konferencji.

W trakcie prowadzonych przez inspektorów czynności kontrolnych w terenie wydano kilkudziesięciu pracodawcom, którzy wyrazili zgodę na udział w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP” materiały pomocnicze opublikowane przez PIP oraz listy kontrolne. Po przeprowadzeniu szkoleń specjalistycznych i audytów stwierdzono, że 12 zakładów spełniało wymagane standardy bhp. „Dyplom PIP dla Zakładów Usług Leśnych” w 2017 r. uzyskało zatem 12 pracodawców wykonujących usługi w zakresie gospodarki leśnej.

W okresie ostatnich 3 lat wśród prywatnych zakładów usług leśnych poza wyżej wymienionymi „Dyplom PIP” uzyskało ok. 30 przedsiębiorców.

W ramach przeprowadzonych czynności kontrolnych przesłano w przypadku jednego zakładu pismo do Policji i do Prokuratury w związku z badaniem okoliczności i przyczyn ciężkiego wypadku przy pracach związanych z pozyskaniem i zrywką drewna.

Ponadto po przeprowadzonych kontrolach w Zakładach Usług Leśnych przesłano informacje o stwierdzonych nieprawidłowościach do Dyrekcji Lasów Państwowych w Pile oraz do nadleśnictw, na terenie których były świadczone usługi leśne.

Celem podjętych przez OIP Poznań **działań prewencyjnych dla zakładów usług leśnych jest m.in. popularyzacja wiedzy na temat bhp, 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.**

Inspektorzy pracy zajmujący się tematyką leśną zorganizowali i przeprowadzili szereg spotkań, konferencji i narad szkoleniowych dla przedsiębiorców, pracodawców i pracowników wykonujących usługi w zakresie gospodarki leśnej.



W ramach zorganizowanych szkoleń były rozpowszechniane informacje na temat bezpiecznej pracy przy pozyskaniu i zrywce drewna oraz dystrybuowane wydawnictwa PIP poruszające tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy przy pozyskaniu i zrywce drewna: „Bezpieczne pozyskanie drewna - dobre praktyki”, „Bezpieczne pozyskanie drewna - poradnik”, „Pilarki łańcuchowe”, „Zagrożenia czynnikami biologicznymi”, „Bezpiecznie ciągnikiem”, a także materiały przygotowane przez inspektora pracy dotyczące chorób odkleszczowych.

W ramach realizacji w/w programu informacyjnego była również podejmowana 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, z jednostkami terenowymi Lasów Państwowych oraz z Urzędem Dozoru Technicznego w Poznaniu.

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

Kontrole przeprowadzono w ramach zaplanowanych na lata 2016-2018 działań, na które składają się kampania medialna oraz program prewencyjno-promocyjny realizowany w latach 2016-2017 i kontrole realizowane w latach 2017-2018. Celem podjętych działań jest ograniczanie zagrożeń zawodowych wypadkowych i chorobowych w zakładach obróbki drewna tartakach i zakładach stolarskich. W ramach tych działań, przed podjęciem kontroli, umożliwiono pracodawcom dostosowanie zakładów pracy do obowiązującego prawa w drodze udziału w programie prewencyjnym, opartym na zasadzie samokontroli, poprzedzonym udziałem w szkoleniu i wyposażenie pracodawców w materiały i narzędzia, za pomocą których mogli określić i wyeliminować stwierdzone nieprawidłowości. Kontrole prowadzono w celu weryfikacji przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się obróbką drewna, przede wszystkim tych, które uczestniczyły w dedykowanych działaniach prewencyjnych w 2016 r., nie podjęły z PIP współpracy prewencyjnej lub od niej odstąpiły. Kontrole realizowano w okresie od 1.I.2017 r. do 31.XII.2017 r. w tym kontrole pracodawców, którzy wzięli udział w programie prewencyjnym prowadzono od dnia 1.IV.2017 r.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu przeprowadzono łącznie 97 kontroli w 96 podmiotach zatrudniających łącznie 2630 osób.

Liczba pracujących: **2630**, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 93,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 3,

- cudzoziemców: 66,
  - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: **2468**, w tym: kobiet: 626, młodościanych 51, niepełnosprawnych: 90.

Wielkość zatrudnienia	Liczba kontroli	Liczba podmiotów	Osób zatrudnionych		
			ogółem	stosunek pracy	umowy cywilnoprawne
MAŁE do 9	42	42	284	243	10
ŚREDNIE od 10 do 49	45	44	1083	972	75
DUŻE od 50 do 250	9	9	861	851	8
WIELKIE 250 i więcej	1	1	402	402	0
<b>OGÓŁEM</b>	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>2630</b>	<b>2468</b>	<b>93</b>

**Tabela 17. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna**

Do udziału w 2016 r. w szkoleniu oraz programie prewencyjnym dotyczącym ograniczania zagrożeń zawodowych wypadkowych i chorobowych w zakładach obróbki drewna zaproszono 235 pracodawców. W szkoleniach zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu uczestniczyło łącznie 154 pracodawców, z czego chęć uczestnictwa w programie prewencyjnym zgłosiło 141 pracodawców. Do kontroli wytypowano 44 zakłady, do których skierowano w 2016 r. zaproszenie uczestnictwa w szkoleniach i programie prewencyjnym i które nie podjęły współpracy z PIP oraz 2 zakłady, do których kierowano takie zaproszenia w 2017 r. – łącznie 46 zakładów (55,4 % zakładów, które pomimo zaproszenia do udziału w szkoleniu nie podjęły współpracy z PIP). Ze 141 pracodawców 80 potwierdziło ukończenie działań naprawczych w ramach samokontroli prowadzonej z wykorzystaniem materiałów pomocniczych dla pracodawców dotyczących bezpiecznej obróbki drewna, w tym listy kontrolnej z komentarzem, wiedzy uzyskanej w trakcie prowadzonych szkoleń oraz pomocy wyznaczonych inspektorów pracy, przesyłając ankietę specjalistyczną z opisem podjętych działań. Biorąc pod uwagę powyższe podjęto czynności kontrolne u 21 pracodawców, którzy po udziale w szkoleniu i odebraniu materiałów pomocniczych zgłosiło wolę uczestnictwa w programie prewencyjnym jednak nie potwierdzili przeprowadzenia działań naprawczych w ramach samokontroli oraz u 29 pracodawców, którzy przekazali do OIP w Poznaniu ankiety specjalistyczne potwierdzające

zakończenia samokontroli - łącznie 50 zakładów (32,5 % zakładów uczestniczących w szkoleniach zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu w ramach programu prewencyjnego).

Podczas prowadzonych kontroli analizą objęto wypadki, które odnotowano w latach 2014-2016 związane z procesami technologicznymi dotyczącymi obróbki drewna. W trakcie przeprowadzonych kontroli ustalono, że w kontrolowanym okresie odnotowano wypadki w 32 z 96 kontrolowanych podmiotów (33,3% zakładów), w których poszkodowanych zostało łącznie 126 osób.

Rok	Liczba poszkodowanych	Liczba wypadków				
		ogółem	w tym			
			ciężkich	zbiorowych	śmiertelnych	lekkich
2014	51	51	0	0	1	50
2015	35	35	0	0	0	35
2016	40	40	0	0	0	40
<b>Razem</b>	<b>126</b>	<b>126</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>125</b>

**Tabela 18. Dane liczbowe dotyczące wypadków przy pracy w latach 2014-2016 w kontrolowanych zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.**

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można wyróżnić następujące przyczyny wypadków wskazywane przez inspektorów pracy:

- operowanie kończynami w strefie niebezpiecznej i kontakt z ostrym narzędziem czego skutkiem są najczęściej rany cięte i szarpane palców,
- uderzenie przez przemieszczające się materiały lub wyroby czego skutkiem są stłuczenia, otarcia, złamania,
- przygniecenie przez przemieszczające się materiały i części maszyn czego skutkiem są stłuczenia, złamania oraz w jednym przypadku śmierć pracownika.

W kontrolowanych zakładach pracodawcy rozeznali i wytypowali do prowadzenia badań i pomiarów takie czynniki środowiska pracy jak: hałas, pyły w tym pyły drewna twardego (23 zakłady) oraz czynniki chemiczne związane z użytkowaniem środków chemicznych przede wszystkim do impregnacji drewna lub wykańczania powierzchni. Na podstawie analizy dokumentacji z kontroli ustalono, że w kontrolowanych zakładach zatrudnia się co najmniej 1689 pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników

środowiska pracy. Z przedstawionych do kontroli sprawozdań dotyczących wykonanych badań i pomiarów czynników środowiska pracy wynika, że na 330 stanowiskach pracy stwierdzono przekroczenia NDN hałasu oraz na 16 stanowiskach stwierdzono przekroczenia NDS pyłów w tym na 4 stanowiskach na których występują pyły drewna gatunków twardych m.in. dąb i buk. Przeprowadzone u pracodawców badania i pomiary środowiska pracy nie wykazały przekroczeń NDS czynników chemicznych. 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 nie zapewniania przez pracodawców aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, w związku z czym wydano 62 decyzje nakazowe.

W wyniku przeprowadzonych **kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 1728 decyzji** dotyczących 14023 osób oraz **283 wnioski** dotyczące 3115 osób.

Analiza treści wydanych decyzji wskazuje, że najczęściej wydawane przez inspektorów pracy decyzje dotyczyły:

- A. eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych - wydano 420 decyzji (24,3 % ogółu wydanych decyzji) dotyczących 1972 pracowników, w tym najwięcej, bo w 244 przypadkach decyzje dotyczyły braku lub niewłaściwych urządzeń ochronnych przy maszynach i urządzeniach wykorzystywanych w procesach obróbki drewna,
- B. instalacji i urządzeń elektrycznych – wydano 105 decyzji (6,1 % ogółu wydanych decyzji) dotyczących 1154 pracowników, w tym najwięcej tj. 59 decyzji dotyczyło braku badań ochrony przeciwporażeniowej instalacji i urządzeń elektrycznych, 32 decyzje dotyczyły braku lub niewłaściwej ochrony przed możliwością porażenia,
- C. instrukcji z zakresu bhp – wydano 100 decyzji (5,8 % ogółu wydawanych decyzji) dotyczących 739 pracowników, w tym najwięcej tj. w 36 decyzji dotyczyło braku lub niewłaściwie opracowanych instrukcji z zakresu bhp obsługi maszyn i urządzeń, 34 decyzje dotyczyły braku lub niewłaściwie opracowanych instrukcji z zakresu bhp magazynowania i składowania materiałów i wyrobów,
- D. obiektów i pomieszczeń pracy – wydano 98 decyzji (5,7 % ogółu wydanych decyzji) dotyczących 833 pracowników, w tym najwięcej tj. 27 decyzji dotyczących zabezpieczenia lub oznakowania miejsc niebezpiecznych, gdzie może dojść do kolizji z przeszkodami, potknięcia się, upadku lub uderzenia, 24 decyzji dotyczących złego stanu technicznego lub niewłaściwych rozwiązań konstrukcyjnych okien, drzwi i bram, 13 decyzji dotyczących złego stanu technicznego posadzek i ścian,

- E. oceny ryzyka zawodowego – wydano 77 decyzji (4,5 % ogółu wydanych decyzji) dotyczących 598 pracowników, w tym najwięcej tj. 35 decyzji dotyczyło braku oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, 23 decyzje dotyczyły braku okresowej oceny ryzyka zawodowego, bądź jej weryfikacji lub aktualizacji,
- F. szkoleń w dziedzinie bhp – wydano 67 decyzji (3,9 % ogółu wydanych decyzji) dotyczących 277 pracowników, w tym najwięcej tj. 30 decyzji dotyczyło braku lub niewłaściwych szkoleń okresowych w dziedzinie bhp,
- G. stosowania znaków, barw i sygnałów bezpieczeństwa (z wyłączeniem znaków i barw bezpieczeństwa na maszynach i urządzeniach technicznych) – wydano 66 decyzji (3,8 % ogółu wydanych decyzji) dotyczących 645 pracowników,
- H. badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy – wydano 62 decyzje (3,6 % ogółu wydanych decyzji) dotyczące 561 pracowników, w tym najwięcej tj. 26 decyzji dotyczyło braku pomiarów hałasu, 20 decyzji dotyczyło braku pomiarów występowania pyłów, w tym w 5 przypadkach pyłów drewna twardego np. dąb i buk.

Analiza treści wydanych wniosków wystąpienia wskazuje, że najczęściej wydawane przez inspektorów pracy wnioski dotyczyły:

- A. prowadzenia szkoleń w dziedzinie bhp – wydano 49 wnioski (17,3 % ogółu wydanych wniosków) dotyczących 389 pracowników, w tym najwięcej tj. 23 wnioski dotyczyły częstotliwości i czasu trwania okresowych szkoleń bhp,
- B. oceny ryzyka zawodowego – wydano 44 wnioski (15,5 % ogółu wydanych wniosków) dotyczących 566 pracowników, w tym najwięcej tj. 12 wniosków dotyczyło braku udziału przedstawicieli pracowników w ocenie ryzyka zawodowego, 9 wniosków dotyczyło okresowej oceny ryzyka bądź jej weryfikacji lub aktualizacji,
- C. badań lekarskich profilaktycznych – wydano 38 wniosków (13,4 % ogółu wydanych wniosków) dotyczących 111 pracowników, w tym najwięcej tj. 23 wnioski dotyczyły dopuszczenia zatrudnionych pracowników do pracy przed uzyskaniem orzeczenia lekarskiego potwierdzającego zdolność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- D. wypadków przy pracy – wydano 36 wniosków (12,7 % ogółu wydanych wniosków) dotyczących 345 pracowników, w tym najwięcej tj. 10 wniosków dotyczyło nieustalenia przyczyn, które doprowadziły do wypadku lub ustalenia przyczyn nieadekwatnych do okoliczności wypadku,
- E. egzekwowania przez pracodawcę wykonywania zadań służby bhp – wydano 26 wniosków (9,2 % ogółu wydanych wniosków) dotyczących 340 pracowników.

Podstawowym wskaźnikiem poprawy warunków pracy zatrudnionych w kontrolowanych zakładach pracowników jest liczba decyzji ustnych wydanych w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, których wykonanie potwierdzono w trakcie prowadzonych kontroli.

Decyzje	Ogółem	W tym		
		wstrzymania eksploatacji	wstrzymania prac	skierowania
Liczba	483	50	7	11
Średnio na kontrolę pracowników	5,0	0,52	0,07	0,11
	3544	203	8	24

**Tabela 19. Rodzaj wydawanych decyzji ustnych w kontrolowanych zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.**

Do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania potwierdzono również **wykonanie 1382 decyzji dotyczących 11213 pracowników**, co stanowi 91,1 % ogółu wydanych decyzji, których termin realizacji upłynął.

W trakcie trwania kontroli w wyniku wydanych przez inspektorów pracy decyzji ustnych poprawiono warunki pracy 3544 pracownikom.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika w 48 z 96 kontrolowanych podmiotów (50%).

Zastosowano następujące sankcje karne:

- **18** środków wychowawczych w związku ze stwierdzeniem 29 wykroczeń,
- **29** mandatów karnych w związku ze stwierdzeniem 75 wykroczeń na łączną kwotę 36500 zł (średnia wysokość grzywny 1258 zł),
- **1** wniosek do sądu w związku ze stwierdzeniem 4 wykroczeń.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili kontrole w 29 z 80 zakładów, które potwierdziły przeprowadzenie samokontroli w ramach programu prewencyjnego PIP i dostosowanie zakładu do wymagań prawa pracy przesyłając ankietę specjalistyczną z opisem podjętych działań oraz przeprowadzili kontrole w 20 z 61 zakładów, które brały udział w szkoleniach i otrzymały materiały prewencyjne.

Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy pozytywnie ocenili 19 zakładów pracy uczestniczących w programie prewencyjnym, oznaczając kontrole dodatkowo. Łącznie w tych zakładach pracuje 557 osób.

W trakcie prowadzonych kontroli **inspektorzy pracy udzielili łącznie 526 porad** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 314 porad z zakresu prawa pracy, w tym 37 porad z zakresu przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku ustaleń dokonanych w trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy 12-krotnie powiadomili Urząd Dozoru Technicznego o nieprawidłowościach dotyczących eksploatacji urządzeń technicznych poddolorowych oraz 2-krotnie poinformowali o wynikach kontroli właściwe organa Państwowego Nadzoru Budowlanego.

## 9. Zadanie własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu: Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz legalność zatrudnienia na fermach drobiu.

Celem prowadzonych działań kontrolnych była **ocena stanu bhp oraz kontrola legalności zatrudnienia na terenie ferm drobiu**. Realizując temat „Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz legalność zatrudnienia na fermach drobiu” przeprowadzono 15 kontroli, którymi objęto podmioty prowadzące działalność w zakresie chowu i hodowli drobiu oraz produkcji jajczarskiej o różnej wielkości zatrudnienia – 7 kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających 5 i mniej osób, a 8 kontroli w podmiotach zatrudniających ponad 5 osób. Ogólna liczba pracujących w kontrolowanych podmiotach wynosiła 421, natomiast liczba zatrudnionych wynosiła 415 osób.

W wyniku przeprowadzonych **15 kontroli wydano łącznie 223 decyzje nakazowe, w tym 53 decyzje ustne**. Decyzje nakazowe wydano w wyniku ustaleń każdej z przeprowadzonych kontroli. Ponadto do pracodawców skierowano 14. wystąpień zawierających 73 problemy. W dwu przypadkach orzeczono w postępowaniach mandatowych kary grzywny na kwotę łączną 2200 zł. Grzywny dotyczyły dwóch wykroczeń. Ponadto w związku ze stwierdzeniem naruszeń przepisów prawa pracy w czterech przypadkach zastosowano środki wychowawcze. Ponadto skierowano jedno pismo informacyjne do jednostki organizacyjnej Inspekcji Ochrony Środowiska.

Przestrzeganie przepisów dotyczących szkoleń w zakresie bhp objęto kontrolą we wszystkich 15 kontrolowanych podmiotach. **Nieprawidłowości w zakresie szkoleń bhp stwierdzono w 12 kontrolowanych podmiotach.** Ogółem stwierdzono 20 nieprawidłowości, które dotyczyły 53. zatrudnionych. **Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły m.in. braku wymaganych szkoleń bhp, niepoddania pracowników szkoleniom w wymaganych terminach, nie opracowania szczegółowych programów szkoleń.** W 4 przypadkach stwierdzono **nieuwzględnienie** w programach szkoleń **zagrożeń czynnikami biologicznymi.**

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących badań profilaktycznych wystąpiły w 8 podmiotach objętych kontrolą. Stwierdzono w tym zakresie 15 nieprawidłowości w odniesieniu do 33 pracowników. Polegały one m.in. na niepoddaniu pracowników badaniom profilaktycznym lub niezachowaniu wymaganych terminów badań lekarskich, a także niewłaściwego zakresu badań. W 5 przypadkach stwierdzono, że pracownicy nie byli poddani badaniom w wymaganym zakresie poprzez niewskazanie w skierowaniach na badania występujących zagrożeń, w tym narażenia pracowników na oddziaływanie czynników biologicznych, co w przypadku zatrudnionych w fermach drobiu mogło stanowić istotne zagrożenia.

Stwierdzono niezapewnienia osób posiadających wymagane uprawnienia kwalifikacyjne do obsługi maszyn i urządzeń w 3. przypadkach. Nieprawidłowości dotyczyły obsługi urządzeń energetycznych - agregatów prądotwórczych o mocy ponad 50kW stanowiących alternatywne zasilanie energetyczne oraz pieca grzewczego na paliwo stałe.

W zakresie **oceny ryzyka zawodowego stwierdzono nieprawidłowości w 11** kontrolowanych podmiotach. Wystąpiło ogółem 20 nieprawidłowości, które dotyczyły 60 zatrudnionych. Nieprawidłowości polegały na: braku oceny ryzyka zawodowego, nieinformowaniu pracowników o wynikach oceny, niewłaściwej procedurze oraz zakresie oceny ryzyka zawodowego. W przypadku ferm drobiu niepokojącym jest fakt, iż w 6 przypadkach nie wskazano ryzyka wynikającego zagrożenia czynnikami biologicznymi poprzez nie uwzględnienie tego czynnika w dokonanych ocenach ryzyka na stanowiskach pracy lub niesporządzenia odrębnej oceny narażenia na czynniki biologiczne.

**Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zapewnienia pracownikom odzieży roboczej oraz środków ochrony indywidualnej** stwierdzono w 9 kontrolowanych zakładach pracy w odniesieniu do 111 pracowników. Nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły m.in. nieokreślenia zasad zapewnienia odzieży roboczej i soi, nie zapewnia odzieży i soi. Ponadto, co jest zjawiskiem wysoce negatywnym w związku z narażeniem na czynniki biologiczne, stwierdzono w 3 przypadkach samodzielne pranie odzieży roboczej przez pracowników.



W zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czynników środowiska pracy nieprawidłowości stwierdzono w 8 zakładach pracy. Stwierdzono ogółem 13 nieprawidłowości, które dotyczyły: przeprowadzenia badań i pomiarów czynników, obowiązku rozpoznania źródeł emisji czynników szkodliwych w celu ich wytypowania do przeprowadzenia pomiarów, informowania pracowników o wynikach pomiarów czynników, a także rejestracji wyników pomiarów.

Zagadnienie zagrożenia wybuchem wystąpiło w 10. kontrolowanych podmiotach. Nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 6. kontrolowanych zakładów pracy. Stwierdzono w szczególności: niedokonanie oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej, niewyznaczenie stref zagrożenia wybuchem, nieopracowanie dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem.

W zakresie **przepisów dotyczących obiektów i pomieszczeń pracy stwierdzono znaczną skalę nieprawidłowości**, ponieważ ujawniono je w 10 z 15 kontrolowanych podmiotów. Ogółem kontrole wykazały 39 nieprawidłowości.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły w szczególności niezapewnienia właściwego stanu technicznego elementów obiektów i pomieszczeń oraz braku zabezpieczenia lub oznakowania miejsc niebezpiecznych.

Nieprawidłowości dotyczące pomieszczeń higienicznosanitarnych występowały w 6. kontrolowanych podmiotach. Ogółem stwierdzono 6 nieprawidłowości, które dotyczyły wyposażenia oraz zapewnienia w wymaganym zakresie pomieszczeń higienicznosanitarnych.

Nieprawidłowości dotyczące wentylacji pomieszczeń stwierdzono w 4. kontrolowanych podmiotach. Nieprawidłowości dotyczyły braku wentylacji pomieszczenia pracy oraz pomieszczeń higienicznosanitarnych.

Nieprawidłowości w zakresie procesów pracy stwierdzono w 9 kontrolowanych podmiotach. Ogółem stwierdzono 12 nieprawidłowości. Polegały one w szczególności na nieopracowaniu instrukcji procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników, nieokreśleniu wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i braku określenia szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, nieprzeprowadzaniu systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W zakresie przestrzegania przepisów dotyczących eksploatacji maszyn i urządzeń stwierdzono nieprawidłowości w 11 kontrolowanych podmiotach. Wystąpiło ogółem 21 nieprawidłowości w odniesieniu do 30 maszyn i urządzeń.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły m.in. braku wymaganych kontroli stanu technicznego, niezapewnienia instrukcji użytkowania, stanu urządzeń ochronnych i

sterowania. Kontrolą objęto 6 urządzeń poddolorowych. W jednym przypadku stwierdzono brak aktualnej decyzji UDT o dopuszczeniu urządzenia do eksploatacji.

W zakresie **eksploatacji instalacji zasilających stwierdzono nieprawidłowości w 7 kontrolowanych podmiotach**. Kontrole wykazały 15 nieprawidłowości. Nieprawidłowości dotyczyły pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej i stanu technicznego instalacji elektrycznych.

Nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia przed gromadzeniem ładunków elektryczności statycznej stwierdzono w 2 przypadkach.

**Nieprzestrzeganie przepisów dotyczących transportu wewnętrznego** oraz magazynowania/składowania stwierdzono w 10 kontrolowanych podmiotach. Ogółem wystąpiło 30 nieprawidłowości.

Stwierdzone nieprawidłowości polegały na nieokreśleniu zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych, niewyznaczeniu miejsca składowania, braku instrukcji bhp magazynowania/składowania, nieoznakowaniu dróg wewnętrznych.

W 4 kontrolowanych podmiotach stwierdzono łącznie 7 wypadków przy pracy. Wypadków ciężkich śmiertelnych i zbiorowych nie stwierdzono. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły nie zaprowadzenia rejestru wypadków przy pracy oraz nieodnotowania wypadku w rejestrze.

Nieprawidłowości w zakresie zapewnienia służby bhp i realizacji jej zadań stwierdzono w 10 kontrolowanych podmiotach. Nieprawidłowości polegały na niezapewnieniu służby bhp, nieprzeprowadzaniu kontroli warunków pracy oraz niesporządzaniu okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W zakresie legalności zatrudnienia stwierdzono w 2 podmiotach nieterminowe zgłoszenie 4 pracowników do ubezpieczenia społecznego oraz w jednym przypadku niezachowanie wymaganego terminu opłacenia składek na Fundusz Pracy.

Wyniki przeprowadzonych kontroli w podmiotach zajmujących się chowem i hodowlą drobiu oraz produkcją jajczarską wskazują na istnienie znacznej liczby nieprawidłowości (przeciętnie wydano 15 decyzji w przeliczeniu na jedną kontrolę). Należy również zwrócić uwagę, iż, pomimo, że kontrolą objęto zaledwie 15 podmiotów, nieprawidłowości stwierdzono we wszystkich zagadnieniach objętych kontrolą.

W zakresie przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy wskazać głównie brak świadomości występujących zagrożeń u pracodawców oraz nieprawidłowości w zakresie

funkcjonowania służby bhp. **Stwierdzone nieprawidłowości dotyczące zapobiegania zagrożeniom biologicznym lub zagrożeniu wybuchem świadczą, iż pracodawcy nie są świadomi pełnej skali zagrożeń występujących w prowadzonych przez nich podmiotach.** Przeprowadzanie wymaganych kontroli stanu bhp oraz sporządzanie analiz warunków pracy przez służbę bhp przyczyniłoby się do uwidocznienia pracodawcom skali występujących zagrożeń.

Uwzględniając zakres stwierdzonych nieprawidłowości wskazane jest podjęcie działań prewencyjnych, np. poprzez przygotowanie w celu udostępnienia pracodawcom wydawnictwa w formie broszury lub poradnika o zagadnieniach bhp w branży chowu i hodowli drobiu oraz produkcji jajczarskiej. Zasadnym wydaje się również podjęcie tematyki bhp na terenie ferm drobiu w następnych latach lub skierowanie uwagi na bezpieczeństwo i warunki pracy w podmiotach zajmujących się ubojem i przetwórstwem drobiu.

## 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 **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 obejmie możliwie największą liczbę uczestników programów PIP. Działaniami prewencyjnymi określonymi w harmonogramie centralnym i harmonogramie OIP w Poznaniu – objętych zostało około ponad 21 tys. podmiotów, w tym: ponad 2700 to pracodawcy i przedsiębiorcy (w rozumieniu art. 13 ustawy o PIP), 1900 rolników indywidualnych, ponad 10 tys. uczniów i studentów, prawie 15 tys. pracowników, w tym prawie 1000 pracowników młodocianych, ponad 700 pracowników służby bhp. Liczba osób do których w 2017 roku inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu docierali z informacją o podejmowanych działaniach prewencyjnych była znacznie większa, ponad 80 przedsięwzięć, 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 2017 realizowane były dwie kampanie mające na celu propagowanie zagadnień dotyczących bezpieczeństwa pracy w zakładach drzewnych oraz propagowanie legalnego zatrudniania.

#### **Kampania Państwowej Inspekcji Pracy „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” .**

W latach 2010-2014 w skali całego kraju zakładach produkujących wyroby tartaczne i z drewna zostało poszkodowanych w wypadkach przy pracy ponad 500 osób, w tym 51 poniosło śmierć, a 257 odniosło ciężkie obrażenia ciała. Te dane z kontroli PIP w związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy były jednym z argumentów za uruchomieniem projektu „Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”, który inspekcja pracy realizuje w latach 2016-2018.

Wsparciem dla projektu jest kampania „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” obejmująca zarówno działania medialne, jak i program prewencyjno-kontrolny. Ma na celu

doprowadzenie do zmniejszenia zagrożeń w tartakach i zakładach stolarskich, wpłynięcie na przestrzeganie przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, a także umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów do obowiązującego prawa poprzez udział w programie prewencyjnym, opartym, jak wiele innych programów PIP, na samokontroli. Oficjalna inauguracja kampanii miała miejsce 13 września 2016 r. podczas Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego DREMA w Poznaniu.

W roku 2017 w ramach działań wpisujących się w założenia kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu wymienić należy następujące działania:

- ✓ Informacje o kampanii realizowanej na terenie OIP Poznań pojawiały się głównie w internecie na stronie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz na stronie BHPnaTAK, na której zamieszczane były informacje o szkoleniach w ramach programu prewencyjnego „Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”. Informacje zamieszczone na stronie BHPnaTak, a przede wszystkim dane kontaktowe do koordynatorów bardzo ułatwiały uczestnikom programu kontaktowanie się z inspektorami o czym świadczyły liczne telefony z pytaniami od osób zainteresowanych programem.
- ✓ W ramach prowadzonych działań promocyjnych z inicjatywy OIP Poznań udało się zainteresować i namówić największą lokalną rozgłośnię Polskiego Radia w Poznaniu - „RADIO POZNAŃ” z siedzibą w Poznaniu na nagranie i wyemitowanie w dniu 29.03.2017 r. audycji poświęconej kampanii prewencyjnej PIP „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Dyskusja radiowa nt. programu prewencyjnego "Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna" prowadzona była przez redaktora Radia Merkury Jacka Kosiaka. W dyskusji wzięli udział: inspektor pracy główny specjalista Paweł Ciemny, główny specjalista Joanna Jerzycka z ZUS w Poznaniu oraz Piotr Kasprzak przedstawiciel „stolarzy swarzędzkich”. W trakcie rozmowy poruszano kwestie dotyczące bezpieczeństwa pracy i warunków pracy w zakładach drzewnych na terenie województwa wielkopolskiego.
- ✓ W dniu 15 września 2017 r. w Ośrodku Szkoleniowo Wypoczynkowym PAPAVER w Ślesinie k/Konina odbyła się konferencja pt. „Bezpieczeństwo pracy w przemyśle drzewnym”, zorganizowana z inicjatywy Zarządu Oddziału Konińskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Więcej informacji na temat wydarzenia zamieszczono w dalszej części sprawozdania w rozdziale V p. 2 „Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne”.

- ✓ W dniu 22 października 2017 r. stoisko informacyjne, inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu uczestniczyli w corocznej akcji prozdrowotnej "Kocham Cię życie" dla mieszkańców Krzyża i okolic zorganizowanej na terenie Zespołu Szkół im. Powstańców Wlkp. 1918-1919 w Krzyżu Wlkp.. Podczas akcji na zorganizowanym stoisku inspektorzy pracy udzielali porad w zakresie prawa pracy i bhp, głównie w zakresie branży drzewnej i leśnej z uwagi na dużą ilość zakładów tych branż na rynku lokalnym. Odwiedzający stoisko PIP otrzymywali wydawnictwa prewencyjne: poradniki pracodawcy, ocena ryzyka zawodowego, listy kontrolne, broszury „Bezpieczna praca w tartaku”, „Bezpieczna praca w stolarni”, „Urządzenia poddozorowe w tartaku i stolarni”.
- ✓ W dniu 6 listopada 2017 r. na Wydziale Technologii Drewna Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu odbyła się, adresowana do pracodawców, przedsiębiorców oraz studentów Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, konferencja pn. „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach drzewnych”. Więcej informacji na temat wydarzenia zamieszczono w dalszej części sprawozdania w rozdziale V p. 2 „Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne”.

### **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 okresie od września do grudnia 2017 roku w ramach realizacji kampanii na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu podejmowano działania o charakterze edukacyjnym, do najważniejszych zaliczyć należy:

- ✓ 20.09.2017 r. – inspektor pracy OIP Poznań wystąpił w roli prelegenta podczas szkolenia pn. „Legalność pobytu i zatrudnienia cudzoziemców w praktyce”, które odbyło się w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Poznaniu. Szkolenie skierowane było do przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy oraz przedstawicieli pracodawców z terenu Województwa Wielkopolskiego, w którym udział wzięło 17 przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy zajmujących się tematyką zatrudnienia cudzoziemców oraz 40 pracodawców.
- ✓ 26.09.2017 r. – szkolenie dla pracowników Ochotniczego Hufca Pracy w Śremie, a także pracowników młodocianych będących podopiecznymi ww. jednostki z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym zagadnień związanych z legalnością zatrudnienia, w którym udział wzięło 8 pracowników OHP oraz 30 uczniów - pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.
- ✓ 18.10.2017 r. - spotkanie inspektora OIP Poznań z przedstawicielami Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w trakcie konferencji Europejskiego Dnia Przeciwko Handlowi Ludźmi, na którym Inspektor pracy specjalizujący się w kontrolach dotyczących legalności zatrudnienia wymieniał doświadczenia w zakresie kontroli legalności zatrudnienia z przedstawicielami ww. urzędu,
- ✓ 24.11.2017 r. – prelekcja w trakcie Europejskich Dni Pracy zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Wągrowcu dla przedsiębiorców i pracodawców biorących udział w ww. wydarzeniu z zakresu założeń kampanii oraz najważniejszych przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, w którym udział wzięło 19 pracodawców, oraz 11 przedsiębiorców nie będących pracodawcami zainteresowanych zatrudnieniem pracowników.

Łącznie w 5 szkoleniach i spotkaniach udział wzięło 145 osób, w tym: 17 przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy, 65 pracodawców, 11 przedsiębiorców, 8 pracowników OHP, 30 uczniów - pracowników młodocianych, 14 nauczycieli ze szkół ponadgimnazjalnych.

W ramach działań informacyjnych udało się zainteresować i namówić największą lokalną rozgłośnię Polskiego Radia w Poznaniu - „RADIO POZNAŃ” z siedzibą w Poznaniu na wyemitowanie w dniu 27.12.2017 r. audycji poświęconej kampanii prewencyjnej PIP

„Pracuję legalnie”. W audycji produkowanej w ramach cyklu „skazani na dialog” uczestniczył inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, który odpowiadając na pytania dotyczące legalnego zatrudnienia przedstawił również założenia kampanii „Pracuję legalnie”.

## B. Programy prewencyjne.

W 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu realizowano 9 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. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. Program prewencyjno-kontrolny na lata 2016-2018.

Zaplanowany do realizacji w latach 2016-2018, program prewencyjny Państwowej Inspekcji Pracy, jest adresowany do pracodawców zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w branży „drzewnej”, związane jest ze szczególną odpowiedzialnością pracodawców, którym Państwowa Inspekcja Pracy oferuje specjalnie przeznaczony dla tej branży program prewencyjny, mający stanowić realną i przystępną pomoc w prawidłowej ocenie panujących w ich przedsiębiorstwach warunków pracy, przeprowadzeniu (jeśli okaże się to konieczne) działań profilaktycznych lub korygujących na rzecz ich poprawy, a następnie zapewnieniu pracownikom bezpiecznych warunków pracy w dłuższej perspektywie.

Trzyletnia kampania medialna „WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBCE DREWNA” zainaugurowana w 2016 r. podczas targów DREMA stanowi wsparcie i promocję dla prowadzonych działań prewencyjnych. W ramach realizacji programu w 2016 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz w oddziałach zorganizowano 6 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 154 pracodawców.

Etap drugi (marzec – czerwiec 2017 r.) i etap trzeci (wrzesień – grudzień 2017 r.) to, podobnie jak w etapie pierwszym, organizacja szkoleń oraz weryfikacja ankiet nadsyłanych przez pracodawców, którzy ukończyli szkolenia oraz przeprowadzanie kontroli w wytypowanych zakładach.

W poszczególnych etapach kolejne grupy pracodawców i przedsiębiorców, były wybierane i zapraszane do udziału w szkoleniach. Do udziału w bezpłatnym programie prewencyjnym w 2017 roku zaproszono 251 pracodawców. W celu odpowiedniej organizacji szkoleń zaproponowano uczestnikom możliwość wyboru terminu szkolenia, w którym



chcieliby uczestniczyć. W sumie odbyło się 7 szkoleń. W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu odbyły się 3 szkolenia w dniach: 25 kwietnia, 16 maja oraz 15 grudnia, 4 szkolenia zorganizowano w Oddziałach OIP tj. w Koninie 26 kwietnia, w Ostrowie Wielkopolskim 27 kwietnia, w Lesznie 10 maja oraz w Pile dnia 11 maja.

Przystępujący do programu prewencyjnego, pracodawca może liczyć na pomoc inspektora pracy specjalisty w przeprowadzeniu samokontroli warunków pracy oraz w dostosowaniu zakładu do wymagań przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Spośród pracodawców, którzy ukończyli program została wybrana grupa do przeprowadzenia kontroli sprawdzających, tzw. audytowych. Wytypowanie zakładu do kontroli było wynikiem podjętych działań dostosowawczych w zakresie bhp i jakości informacji zwrotnej przekazanej do naszego urzędu.



W związku z organizacją szkoleń wysłano zaproszenia do 251 pracodawców. W zaproszeniu zawarto informację o terminach szkoleń oraz wskazano sposób potwierdzania zamiaru uczestnictwa w szkoleniach. Ostatecznie w szkoleniach uczestniczyło 95 pracodawców, co stanowi 38% zaproszonych. W stosunku do roku ubiegłego, w którym po zaproszeniu 235 pracodawców, w szkoleniach uczestniczyło 154 pracodawców 66%. Zdaniem inspektorów realizujących temat, mniejsza liczba zainteresowanych podmiotów jest skutkiem typowania zakładów do programu, w roku 2016 poza analizą baz danych inspektorzy korzystali z doświadczenia i wiedzy inspektorów kontrolujących zakłady branży

drzewnej i wybierali zakłady, które znali i spodziewali się, iż będą zainteresowane uczestnictwem w programie. W roku 2017 większość zaproszeń została skierowana do zakładów, o których prowadzący nie mieli już tak dobrej wiedzy. Należy zauważyć, że w sumie w OIP Poznań do programu zaproszono prawie 500 pracodawców. Co stanowi 18% wszystkich zakładów z Wielkopolski z bazy udostępnionej przez ZUS obejmującej również działalność podmiotów bez pracowników.

L.p.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna” w roku 2017	Liczba
1.	Liczba podmiotów, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP	251
2.	Liczba pracodawców uczestniczących w szkoleniach	95
3.	Liczba podmiotów, które przystąpiły do programu prewencyjnego (po podpisaniu przez upoważnioną osobę <i>Karty zgłoszenia</i> udziału w programie)	90
4.	Liczba szkoleń przeprowadzonych dla podmiotów programu prewencyjnego	7
5.	Liczba podmiotów, które odesłały do OIP <i>Ankiety do ewidencji przeprowadzonych działań</i>	80
6.	Liczba podmiotów, które przeszły pozytywnie audyt potwierdzający skuteczność podejmowanych działań naprawczych.	19
7.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	174
8.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych podczas realizacji tematu z wyszczególnieniem tytułów i kanałów dystrybucji, zgodnie z zarządzeniem GIP 26/08	5500

**Tabela 20. Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna” w roku 2017.**

O rzetelnym podejściu pracodawców uczestniczących w szkoleniach do programu prewencyjnego świadczy fakt, iż 90 z 95 przeszkolonych w 2017r. złożyło zgłoszenia potwierdzające chęć uczestnictwa w programie, co daje efektywność na poziomie 95%. Karty zgłoszenia były przesyłane przez pracodawców w różnym czasie, jedni przysyłali je razem ze zgłoszeniami na szkolenie, inni przynosili ze sobą na szkolenie, jeszcze inni przysyłali pocztą po szkoleniu.

Tak dobry wynik z jednej strony może dostarczać dużo satysfakcji dla inspektorów prowadzących program prewencyjny ale jednocześnie wymagał od inspektorów podjęcia wysoce profesjonalnych działań aby nie zawieść oczekiwań pracodawców.

W trakcie realizacji programu, na potrzeby szkoleń jak i promowania programu prewencyjnego i kampanii rozkolportowano łącznie 5500 egzemplarzy wydawnictw:

- TARTAKI I STOLARNIA. Lista kontrolna z komentarzem. – 850 egz.
- BEZPIECZNA PRACA W TARTAKU. Poradnik dla pracownika. – 1500 egz.
- URZĄDZENIA PODDOZOROWE W TARTAKU – 750 egz.
- MASZYNY DO OBRÓBKI DREWNA. Dostosowanie do wymagań minimalnych.– 800 egz.
- BEZPIECZNA PRACA W STOLARNI – 1600 egz.

Współpraca z partnerami kampanii dotyczyła praktycznie organizacji wydarzeń o charakterze promocyjnym wspólnej organizacji konferencji realizowanych w ramach kampanii „WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBIE DREWNA”, która stanowi wsparcie dla realizacji programu prewencyjnego - informacje na temat realizowanych wydarzeń zamieszczono w dalszej części sprawozdania w rozdziale V p. 2 „Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne”. Wśród zaangażowanych partnerów wymienić należy Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Służb BHP Oddział w Koninie oraz Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu.

#### b. 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. Zdarzało się również, że inicjatywę wzięcia udziału w programie przejawiali pracownicy, którzy chcieli nabywać bądź podnosić swoje umiejętności w zakresie radzenia sobie ze stresem w pracy bądź rozpoznawania i zwalczania mobbingu.

Łącznie w roku 2017 r. przeprowadzono program w 12 zakładach pracy. Każdorazowo przeprowadzono warsztaty szkoleniowe, częściowo z udziałem psychologa. Ponadto zorganizowano jedno spotkanie związane z omówieniem raportu z badania poziomu stresu w pracy przeprowadzonego w 2016 roku.

Coraz częściej pracodawcy, którzy uczestniczyli w programie są zainteresowani kontynuacją szkoleń, zwłaszcza z zakresu radzenia sobie ze stresem jak i przeciwdziałania zjawiskom mobbingu. Zdaniem prowadzącego temat należałoby kontynuować program w kolejnym roku u pracodawców, u których rozpoczęto działania w latach ubiegłych. Takie postępowanie pozwoli wyjść naprzeciw oczekiwaniom pracodawców, tym bardziej, iż w ostatnich latach daje się zauważyć zwiększony wzrost zainteresowania szkoleniami nt. przeciwdziałania mobbingowi.

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	13
2.	Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	25
3.	Liczba podmiotów objętych działalnością informacyjno-promocyjną	37
4.	Liczba podmiotów zaliczonych do HC – pracodawcy, u których w przedsiębiorstwie zostało przeprowadzone szkolenie	12
5.	Liczba stoisk, konferencji, seminariów i spotkań itd. zorganizowanych przez OIP (popularyzacja)	3
6.	Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego	2
7.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych podczas realizacji tematu z wyszczególnieniem tytułów i kanałów dystrybucji, zgodnie z zarządzeniem GIP 26/08	3500

**Tabela 21. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.**

W zakresie stresu w pracy, psycholog oraz inspektor pracy przedstawiały na zajęciach sposoby radzenia sobie ze stresem na trzech płaszczyznach funkcjonowania człowieka: fizjologicznej, tej związanej z myśleniem czyli poznawczej oraz emocjonalnej. Podczas warsztatów poruszone zostały tematy dotyczące technik relaksacyjnych, w tym technik oddychania. Przeprowadzono kilka ćwiczeń, m.in.: wizualizację sytuacji stresogennych oraz ćwiczenie polegające na zapoznaniu się z techniką prawidłowego oddychania, które ma na celu dotlenienie i rozluźnienie organizmu w sytuacji pojawienia się objawów fizjologicznych stresu. Przedstawiono też zasady zdrowego myślenia, oraz wpływ myśli na powstawanie i przeżywanie emocji, a więc w konsekwencji na funkcjonowanie człowieka w stresie. Porady dotyczyły też umiejętności zarządzania czasem, sposobu komunikowania się i przekazywania informacji na linii pracownik-pracodawca.

W zakresie mobbingu, 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. 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 **impresach masowych**, podczas których udzielano porad i rozdawano materiały promocyjne związane ze stresem w pracy.

c. **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 2016/2017 do realizacji programu przystąpiło 77 nauczycieli z 18 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 469 lekcji, w których uczestniczyło łącznie 3065 uczniów. Okazją do podsumowania programu, wręczenia dyplomów uczestnictwa oraz złożenia podziękowań dla nauczycieli było zorganizowane 10.10.2017 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu spotkanie z udziałem Stanisławy Ziółkowskiej, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu. Podczas spotkania inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przedstawiła informację działalności inspekcji pracy oraz o programach prewencyjnych adresowanych dla młodzieży. 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.



W ramach programu Kultura Bezpieczeństwa odbyło się szereg spotkań z młodzieżą ponadgimnazjalną oraz studentami, której tematyką były zagadnienia prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy. Przeprowadzono w sumie 90 szkoleń, w których wzięło udział ponad 2500 uczniów i studentów. Spotkania odbywały się najczęściej w szkołach ponadgimnazjalnych, na zaproszenie nauczycieli współpracujących z inspekcją pracy w ramach programu Kultura Bezpieczeństwa.

L.p.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”	rok szkolny 2016/2017
1.	<b>Liczba szkół</b> , które realizowały program	18
2.	<b>Liczba nauczycieli</b> biorących udział w programie	77
3.	<b>Liczba uczniów</b> biorących udział w zajęciach:	
	a) przeprowadzonych przez nauczycieli	3065
	b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	2170
4.	<b>Liczba studentów</b> biorących udział w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy:	335
5.	Liczba wydawnictw PIP wykorzystanych w ramach realizacji tematu	5250

**Tabela 22. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Kultura bezpieczeństwa”.**

W roku 2017, w ramach programu Kultura Bezpieczeństwa, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wzięli udział w pięciu imprezach skierowanych do odbiorcy masowego, podczas których uczestnicy mieli możliwość uzyskania informacji 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. 15.11.2017 r. takie wydarzenie miało miejsce na terenie Zespołu Szkół Technicznych w Turku, hasłem przewodnim było: "Bezpieczeństwo od startu". W organizacji całej imprezy, poza Zespołem Szkół w Turku oraz OIP Poznań udział wzięli: Komenda Powiatowa Policji w Turku i Państwową Strażą Pożarną w Turku. W wydarzeniu wzięło udział 120 uczniów: z Zespołu Szkół Budowlanych w Koninie, Zespołu Szkół Górniczo - Energetycznych w Koninie, Zespołu Szkół Technicznych w Turku, Zespołu Szkół w Kole, z Centrum Kształcenia Ustawicznego w Koninie a także goście zaproszeni i delegacje z Zespołu Szkół w Kaczkach Średnich, Liceum Ogólnokształcącego nr 1 i Środowiskowego Hufca Pracy w Turku. Uczniowie w ramach zorganizowanej imprezy uczestniczyli w warsztatach panelowych nt.: prawa pracy, bezpiecznego użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy, prezentacjach najnowocześniejszych obrabiarek do metali, drukarek 3D, programowania i obsługi urządzeń z zakresu mechatroniki. Zaprezentowano bezpieczne metody ręcznego podnoszenia i przenoszenia ciężarów oraz ratownictwa drogowego wraz z udzielaniem pomocy przedmedycznej. W trakcie trwania konferencji zorganizowano dwa konkursy: na najlepsze hasło dotyczące bezpieczeństwa pracy oraz wiedzy z zakresu prawa pracy - laureaci obu konkursów otrzymali atrakcyjne nagrody ufundowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu.

## Zdjęcia z zajęć realizowanych w trakcie „Drzwi otwartych” ZST w Turku.



Popularyzowanie wiedzy dotyczącej prawnej ochrony pracy, w tym przepisów bhp, wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych, bezpieczne zachowania i metody pracy, rozwijanie zainteresowań, to główne cele zorganizowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu konkursu na prezentację multimedialną pn. **„Bezpiecznie w moim zawodzie”**. Konkurs został ogłoszony jesienią 2016 r. Spośród 58 nadesłanych do konkursu prac Okręgowa Komisja Konkursowa postanowiła przyznać 3 nagrody i 4 wyróżnienia, które w dniu 26.01.2017 r. zostały wręczone laureatom.

Realizacja programu „Kultura bezpieczeństwa” związana jest z szeroko zakrojoną współpracą z partnerami. Na szczególne podkreślenie zasługuje zaangażowanie i współpraca z Ochotniczymi Hufcami Pracy, w szczególności z Młodzieżowymi Centrami Kariery, Zakładami Doskonalenia Zawodowego oraz Punktami Pośrednictwa Pracy,



działającymi w strukturach Wielkopolskiej Wojewódzkiej Komendy OHP. W ramach tej współpracy inspektorzy pracy brali udział w wielu organizowanych przez OHP spotkaniach i wydarzeniach, np. w dniu 04.04.2017 r. odbyła się pogadanka nt. prawa pracy dla uczniów Zespołu Szkół Technicznych w Turku, zorganizowana przez MCK w Śremie w ramach Forum „Przedsiębiorczy Absolwent”.

Propagowanie kultury bezpieczeństwa pracy wśród młodzieży i studentów, a także zapoznanie z przepisami prawa pracy oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy jest głównym celem prowadzonego od 12 lat cyklu szkoleń „Bezpieczne praktyki i środowisko”. Głównym organizatorem cyklu jest **Naczelna Organizacja Techniczna**. Ideą kampanii jest współdziałanie na rzecz bezpiecznego wykonywania praktyk i staży młodzieży i studentów szkół i uczelni technicznych.

d. Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw (zatrudniających poniżej 50 pracowników): „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa”.

Celem programu jest wyeliminowanie lub jak najdalej idące **ograniczenie zagrożeń wypadkowych z wykorzystaniem elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy** poprzez:

- 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 elementami zarządzania bezpieczeństwem pracy, w tym celowości 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;
- wsparcie merytoryczne pracodawców uczestniczących w programie prewencyjnym;
- zapoznanie pracodawców z ekonomicznymi aspektami dotyczącymi bezpieczeństwa pracy, w tym relacjami kosztów ubezpieczeniowych oraz kosztów wypadków przy pracy do nakładów na poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 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, u 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. Poza zaproszonymi firmami, do udziału w programie zgłosiło się jedno przedsiębiorstwo zajmujące się produkcją mebli tapicerowanych i materaców. Niezaproszony pracodawca informację o możliwości udziału w programie prewencyjnym uzyskał ze strony internetowej OIP w Poznaniu, na której zamieszczono ogłoszenie o prowadzonych przez PIP programach prewencyjnych.

W trzech szkoleniach zorganizowanych w 2017 r. dla pracodawców przez OIP w Poznaniu w ramach realizacji założeń programu prewencyjnego „Prewencja wypadkowa” w sumie uczestniczyło 57 osób, które reprezentowały 47 pracodawców.

W szkoleniach uczestniczyło 51% pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie. Przedstawicielom wszystkich pracodawców obecnych na poszczególnych szkoleniach wręczono Ankietę specjalistyczną „Prewencja wypadkowa” oraz przekazano szczegółowe informacje dotyczące sposobu wypełnienia ankiety.

Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań podejmowanych w ramach programu „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa”	Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP (czynność: <b>przygotowanie</b> )	<b>92</b>
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	<b>7</b>
3.	Liczba <u>pracodawców</u> , którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	<b>47</b>
4.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	<b>270</b>
5.	Liczba podmiotów, które zgodnie z wytycznymi zaliczono do harmonogramu centralnego	<b>42</b>
6.	Liczba pracodawców, którzy przesyłali do OIP „Ankietę specjalistyczną”	<b>11</b>
7.	Liczba kontroli sprawdzających w wybranych zakładach pracy, które zakończyły się wynikiem pozytywnym	<b>6</b>
8.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych podczas realizacji programu prewencyjnego.	<b>513</b>

**Tabela 23. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa”.**

Spośród **47** pracodawców, którzy uczestniczyli w poszczególnych szkoleniach **42 pracodawców** wyraziło zgodę na udział w programie prewencyjnym, wypełniając „Kartę zgłoszenia do udziału w programie”. 11 pracodawców przesłało wypełnione ankiety otrzymane podczas szkoleń, 6 z nich zostało poddanych audytowi sprawdzającemu.

Typując zakłady pracy do kontroli sprawdzających (audytów) kierowano się przede wszystkim wynikami wcześniej prowadzonych przez inspektorów pracy działań kontrolno –

nadzorczych. Wśród kontrolowanych zakładów znalazły się te, w których poprzednie kontrole prowadzone były w wyniku skarg na pracodawcę albo podczas poprzednich kontroli stwierdzono szereg nieprawidłowości, których potwierdzenie sposobu realizacji wymagało rekontroli. Kontrolą objęto jednak 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).

Przeprowadzając analizę w trakcie kontroli 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 spośród kontrolowanych zakładów, pięciu pracodawców dostosowało prowadzone przez siebie firmy do wymagań obowiązujących przepisów prawa pracy i pozytywnie zakończyło cały program i otrzymali „Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego – Prewencja wypadkowa”.

Poza działaniami ściśle związanymi z realizacją poszczególnych etapów programu prewencyjnego „Prewencja wypadkowa”, w celu popularyzacji zagadnień dotyczących zarządzania bezpieczeństwem w małych firmach, w 2017 roku w OIP Poznań podejmowano szereg działań o charakterze informacyjno-popularyzatorskim. Tego typu działaniami objęto w sumie **270** podmiotów. Do ogólnej liczby podmiotów objętych działaniami informacyjno-promocyjnymi zaliczyć należy podmioty zaproszone na zorganizowane szkolenia oraz podmioty uczestniczące w innych działaniach, które poza działaniami obligatoryjnymi określonymi w wytycznych do programu prowadzono na terenie OIP w Poznaniu. Wśród działań związanych z tematyką „Prewencja wypadkowa”, były między innymi:

- Szkolenie prewencyjne pracowników służby bhp i SIP Enea Operator Sp. z o. o. w Poznaniu. Omawiane w trakcie szkolenia tematy to: ocena ryzyka zawodowego na stanowisku elektromontera, obiekty i pomieszczenia pracy związane z eksploatacją urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, prace szczególnie niebezpieczne, udział organów PIP w postępowaniu wypadkowym, praktyczne aspekty badania wypadków

przy pracy w ENEA Operator.

- Szkolenia w ramach działań informacyjno – promocyjnych pt. "Jak uniknąć wypadku" zorganizowane dla pracodawców i pracowników służby bhp w oddziałach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Pile i Poznaniu. Omawiane tematy to min.: postępowanie powypadkowe w celu właściwego ustalenia rzeczywistych przyczyn wypadków przy pracy, których określenie jest szczególnie istotne dla skutecznej prewencji wypadkowej.
- Seminarium zorganizowane przez Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu pod hasłem „Wypadek przy pracy w Twojej firmie – co dalej?”. Omawiane tematy to min.: prawidłowe określanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, przekładające się na właściwie opracowane wnioski profilaktyczne, których wdrożenie jest elementem skutecznego zapobiegania powtarzalności wypadków.

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: Poradniki dla pracodawcy ABC BHP oraz Prawo Pracy, broszury i ulotki: Zagrożenia psychospołeczne – przewodnik dla pracodawcy, Poślizgnięcie się i potknięcie, Mobbing – informator dla pracodawcy, Praca w wysokich i niskich temperaturach – informator dla pracodawcy, Już jesteś pracodawcą, Ocena ryzyka zawodowego w 5 krokach. W sumie wydano ponad 500 egz. wydawnictw

#### e. 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. Ponadto idea i założenia programu były przedstawiane podczas spotkań z partnerami społecznymi oraz podczas szkoleń dla pracodawców organizowanych wspólnie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, Pile, Ostrowie Wielkopolskim. Zaproszenia na szkolenia w ramach programu „Zdobądź Dyplom PIP” były kierowane do 60 pracodawców, którzy zgłosili chęć uczestnictwa w programie. Na zaproszenia odpowiedziało 49 pracodawców, którzy następnie uczestniczyli w szkoleniach zorganizowanych na terenie OIP Poznań.

L.p.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”		LICZBA
1.	Liczba podmiotów objętych działaniami informacyjno-promocyjnymi		170
2.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie		60
3.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli		6
4.	Liczba pracodawców, którzy	a) przystąpili do programu prewencyjnego <i>Zdobądź Dyplom PIP</i> (wypełnili <i>Kartę zgłoszenia</i> udziału w programie)	49
		b) ukończyli program, pozytywnie zaliczając kontrolę sprawdzającą, którym Okręgowy Inspektor Pracy przyznał <b>Dyplom PIP</b>	43
5.	Liczba kontroli sprawdzających, które zakończyły się negatywnie (nie przyznano <i>Dyplomu PIP</i> )		0
6.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystana w ramach realizacji tematu		1450
7.	Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego		1

**Tabela 24. 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: handel detaliczny i hurtowy, budownictwo, ślusarstwo, obróbka metali, branża samochodowa, produkcja, poligrafia, gastronomia oraz inne.

Podmioty, które zgłosiły swój udział w programie uczestniczyły w 6 szkoleniach zorganizowanych na terenie OIP Poznań w 2017 r. Odbywały się one w czterech Oddziałach OIP w: Koninie, Pile, Ostrowie Wielkopolskim i Lesznie oraz dwukrotnie w siedzibie w Poznaniu. Po odbytych w szkoleniach w ramach programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” pracodawcy mogli liczyć na wsparcie inspektorów pracy (telefoniczne i e-mailowe, bądź osobiste). Po przeprowadzeniu działań dostosowawczych i naprawczych mających na celu spełnienie wymagań przepisów prawa pracy, u pracodawców były przeprowadzane kontrole w celu sprawdzenia realizacji działań naprawczych. Wszyscy pracodawcy, którzy przystąpili do programu i zgłosili gotowość do odbycia audytu zostali ocenieni pozytywnie, inspektorzy przeprowadzający audyty wnioskowali o przyznanie Dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy 43 pracodawcom. 6 pracodawców, mimo złożenia deklaracji, nie poddało się audytowi z różnych powodów m.in. zbyt mało czasu na dostosowanie wszystkich wymogów prawa pracy i bhp, reorganizacje podmiotów, zdarzenia losowe uniemożliwiające przeprowadzenia audytów. Pracodawcy Ci wyrazili jednak chęć aby audyty w ich zakładach odbyły się w 2018 r.

Tak wysoki wynik pozytywnych kontroli audytowych potwierdza poważne traktowanie programu przez pracodawców, jest potwierdzeniem ich zaangażowania oraz skuteczności działań inspektorów realizujących program w OIP Poznań.

#### **U honorowani laureaci programu „Zdobądź DYPLOM PIP” 2017 w OIP Poznań.**



Uroczyste wręczenie Dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy odbyło się 23 listopada 2017 r. w sali witrażowej Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej w Poznaniu. W części artystycznej uroczystości wystąpiła studentka I roku Akademii Muzycznej w Poznaniu wydziału skrzypiec, która zaprezentowała utwory Henryka Wieniawskiego oraz Eugene Ysaye. W uroczystej gali uczestniczyli między innymi: Piotr Florek - Senator RP, przedstawiciele współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, przedstawiciele związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. Laureaci programu otrzymali Dyplomy PIP oraz pakiety bezpieczeństwa ufundowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

f. **Zmniejszenie zagrożeń i eliminacja nieprawidłowości w mikrozakładach: program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”- ZAKŁADY USŁUG LEŚNYCH.**

Powyższy program prewencyjny prowadzony był na podobnych zasadach jak program „Zdobądź Dyplom PIP” opisany w poprzednim punkcie, najważniejszą różnicą jest fakt, iż adresatem podejmowanych działań są wyłącznie zakłady 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 prace związane z pozyskiwaniem i zrywką drewna.

Do programu prewencyjnego dla zakładów usług leśnych na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przystąpiło ogółem 17 pracodawców, z czego w trakcie działań dostosowawczych 4 przedsiębiorców zrezygnowało z uczestnictwa w programie w 2017r. z uwagi na pilne terminy wykonania prac związanych z pozyskaniem i zrywką drewna oraz nadmiar pracy spowodowany brakiem pracowników do prac leśnych, natomiast 1 przedsiębiorca nie wygrał przetargu na usługi leśne i zmuszony był zwolnić wszystkich pracowników. W/w przedsiębiorcy zainteresowani są kontynuacją programu w 2018 r.

L.p.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP - ZAKŁADY USŁUG LEŚNYCH”		LICZBA
1.	Liczba podmiotów objętych działaniami informacyjno-promocyjnymi		248
2.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie		161
3.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli		5
4.	Liczba pracodawców, którzy	c) przystąpili do programu prewencyjnego <i>Zdobądź Dyplom PIP</i> (wypełnili <i>Kartę zgłoszenia</i> udziału w programie)	17

		d) ukończyli program, pozytywnie zaliczając kontrolę sprawdzającą, którym Okręgowy Inspektor Pracy przyznał <b>Dyplom PIP</b>	12
6.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystana w ramach realizacji tematu		1620
7.	Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego (artykuły w czasopiśmie DRWAL i GAZETA LEŚNA)		2

**Tabela 25. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Zdobądź Dyplom PIP”- ZAKŁADY USŁUG LEŚNYCH.**

W 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili ogółem 12 kontroli sprawdzających – audytowych u pracodawców, którzy brali udział w szkoleniach, wszystkie audyty wypadły pozytywnie, 12 pracodawców ukończyło program pozytywnie i otrzymało DYPLOMY PIP.

Przedsiębiorcy, którzy ukończyli udział w programie z wynikiem pozytywnym świadczyli usługi leśne na rzecz Lasów Państwowych, w tym 7 pracodawców na rzecz RDLP w Pile i 5 pracodawców na rzecz RDLP w Poznaniu.

Działania prewencyjne i informacyjne były realizowane w okresie od 01.02.2017 do 30.11.2017 r. i obejmowały zakłady usług leśnych świadczące usługi na rzecz Lasów Państwowych, będących w zarządzie nadleśnictw na terenie RDLP Piła i RDLP Poznań.

Wśród przykładowych działań prewencyjnych o charakterze promocyjno-informacyjnym prowadzonych w ramach realizacji tematu wymienić należy:

Spotkanie dla przedsiębiorców leśnych świadczących usługi leśne na rzecz RDLP Piła zorganizowane przez Dyrektora RDLP w Pile w dniu 25.04.2017 r. w Nadnoteckim Instytucie UAM w Pile przy ul. Kołobrzeskiej. W spotkaniu uczestniczyło 104 przedsiębiorców oraz 18 nadleśniczych. Na spotkanie zaproszono również inspektora pracy zajmującego się problematyką leśną na terenie całego kraju. W ramach spotkania zostały omówione zagadnienia dotyczące postępowania przetargowego na usługi leśne, a w szczególności zapisy i wymagania dotyczące potencjału ludzkiego i maszynowego. Omówiono również cechy i parametry stosowanych w lesie olejów do pilarek. Inspektor pracy omówił nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli w ZUL-ach na terenie RDLP Piła i Poznań oraz dokonał porównania wyników kontroli do nieprawidłowości stwierdzonych w ZUL w całym kraju. Ponadto inspektor pracy omówił okoliczności i przyczyny wypadków przy pracach leśnych jakie wydarzyły się w 2016r. i 2017r. podczas prac związanych z pozyskaniem i zrywką drewna. Przedmiotem spotkania było również zachęcenie



przedsiębiorców do przystąpienia do programu prewencyjnego „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” oraz omówienie zasad postępowania i realizacji programu prewencyjnego.

Seminarium dot. „Bezpieczeństwa i higieny pracy w leśnictwie” zorganizowane przez LZD Siemianice w Ustroniu w dniu 09.05.2017 r. W trakcie seminarium, podczas wystąpienia, inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu omówił zmiany przepisów prawa pracy w zakresie umów cywilnoprawnych oraz najczęściej stwierdzane nieprawidłowości przy pozyskaniu drewna oraz wypadki przy pracy w sektorze leśnym. Omówiono szczegółowo wypadek śmiertelny, któremu uległ zleceniobiorca zatrudniony w ramach umowy o dzieło. Przypomniano powtarzające się nieprawidłowości przy pozyskaniu drewna w zakresie nieprawidłowych metod ściągania drzew zawieszonych. Omówiono programy prewencyjne prowadzone w ramach działalności PIP udostępnione dla pracodawców. Uczestnikom wręczono materiały oraz wydawnictwa PIP dotyczące bhp przy pozyskaniu drewna oraz prawa pracy. Na seminarium obecnych było 46 osób w tym: 5 pracodawców, 3 przedsiębiorców, 36 pracowników, 2 osoby postronne.

W trakcie spotkania zostało zorganizowane stanowisko z ekologicznymi olejami do smarowania przewodnic spalinowych pił motorowych oraz profesor R. Wojtkowiak z UP Katedry Techniki Leśnej Poznań omówił zakres stosowania olejów smarujących piły spalinowe motorowe.



g. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szanuj życie! Bezpieczne gospodarstwo rolne”.

Harmonogramem przedsięwzięć Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, w ramach kampanii „Szanuj 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 85 szkoleń dla 2780 osób, w tym 1760 dzieci i młodzieży. Tematyka szkoleń dotyczyła: zagrożeń wypadkowych występujących przy pracy rolniczej, zasad bhp przy pracach na wysokości, bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń rolniczych, w tym urządzeń poddozorowych, bhp przy obsłudze zwierząt, bhp przy pracach transportowych, bezpiecznej pracy przy zabiegach ochrony roślin, ochrony przeciwpożarowej w gospodarstwie rolnym, zagrożeń wynikających z obecności azbestu w materiale pokryciowym dachów, 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.

Część zajęć dla najmłodszych adresatów była prowadzona z inicjatywy władz samorządowych oraz sołtysów. Zajęcia poświęcone były bezpieczeństwu dzieci na wsi, ich bezpieczeństwu podczas zabawy oraz zasadom bezpiecznego udziału w pracach rodzinnego gospodarstwa wiejskiego. Prowadzono je w oparciu o własne prezentacje multimedialne i filmy edukacyjne dla dzieci i młodzieży wyd. PIP. Dzieci otrzymywały książeczki poświęcone omawianej tematyce wyd. PIP „Przygoda na wsi. Zobacz co ci zagraża” i „Bądź bezpieczny w gospodarstwie”, a młodzież poradniki „Bezpiecznie na wsi”. Także te książeczki, jak i listy kontrolne – bezpieczeństwo dzieci na wsi oraz gry planszowe „Bezpieczne wakacje” przekazywano nauczycielom - wychowawcom do wykorzystania w pracy dydaktyczno-wychowawczej szkoły czy placówki oświatowej.

W ramach kampanii, upowszechniając wiedzę o bezpiecznej pracy w rolnictwie, przeprowadzono 42 konkursy adresowane do szerokiego grona odbiorców (4930 osób), np.: „Bezpieczne gospodarstwo rolne”, Regionalny Turniej Młodego Mechanizatora, w którym brało udział 21 uczniów reprezentujących siedem szkół z terenu działania oddziału Ostrów Wlkp., czteroetapowy konkurs ze znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie dla uczniów kierunków rolniczych z 8 szkół z terenu działania oddziału w Pile - Organizatorami konkursu była Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz Państwowa Inspekcja Pracy przy współdziałaniu Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Brzostowie.

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. 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 bezpieczniej. Rolnicy otrzymywali nie tylko wskazówki, zalecenia czy rady, ale także broszury i ulotki wydawnictwa PIP.

W 2017 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 246 jednostek samorządowych) w celu popularyzacji w środowisku wiejskim wśród rolników i członków ich rodzin.

Apele przekazano także do kilkudziesięciu redakcji na terenie Wielkopolski (m. in. do Gazety Wyborczej, Głosu Wielkopolskiego, telewizji TVP Info i telewizji WTK, telewizji PROART Ostrów Wlkp., radia "Merkury", radia CENTRUM Kalisz, radia RODZINA, radia ESKA, radia SUD Kępno).

Apel przekazano podobnie jak w roku ubiegłym do redakcji „Siewcy wielkopolskiego” (miesięcznika Wielkopolskiej Izby Rolniczej, ukazującego się na terenie Wielkopolski) i do „Poradnika Gospodarskiego” – gazety Wielkopolskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego.

Apele otrzymali także inspektorzy pracy przeprowadzający wizytacje do wykorzystania w celu jak najszerszej popularyzacji. Apele były przekazywane przez przeprowadzających wizytacje do wywieszenia np. na tablicach ogłoszeń sołectw, w sklepach, remizach. Otrzymywali je także rolnicy podczas prowadzonych wizytacji.

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, marszałka Województwa Wielkopolskiego, stowarzyszenia sołtysów, czy konwentu starostów jest inicjowanie i koordynowanie działań w sferze ochrony pracy w rolnictwie w Wielkopolsce.

Materiały i wydawnictwa wspierające nasze dotychczasowe działania w ramach kampanii „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” cieszyły się dużym zainteresowaniem odbiorców ze wszystkich grup.

#### h. 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.

Typując uczestników programu prewencyjnego wykorzystywano informacje zawarte w bazie danych Hobbitt oraz w bazie ZUS IWA za 2016 r. Dobór uczestników do programu przebiegał również we współpracy z sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, ale również inspektorzy pracy podczas czynności kontrolnych zapraszali pracodawców na szkolenia. Informacje będące równocześnie zaproszeniem na szkolenia umieszczano na stronie internetowej OIP Poznań w odpowiednio wcześniejszym terminie, tak, aby dotrzeć z informacją o szkoleniu do większego grona osób. Informację taką umieszczono w I i II półroczu. Największą frekwencję stanowiły osoby, typowane bezpośrednio na kontrolach przez inspektorów pracy.

Szkolenia prowadzone przez inspektorów pracy przebiegały sprawnie, zgodnie z przygotowanym wcześniej planem szkoleń. Szkolenia odbywały się w Poznaniu oraz

w oddziałach OIP Poznań tj. w Koninie, Lesznie, Ostrowie Wielkopolskim oraz w Pile. Szkolenia prowadzone przez inspektorów pracy oceniano dobrze, na bardzo wysokim poziomie merytorycznym i organizacyjnym.

Wydawnictwa prewencyjne wykorzystywane do realizacji programu cieszyły się dużym zainteresowaniem, a uczestnicy chętnie korzystali z zawartych w nich informacjach. 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 drogowe – 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	160
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	25
3.	Liczba <u>pracodawców</u> , którzy uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez OIP w Poznaniu	125
4.	Liczba przedsiębiorców (niebędących pracodawcami), którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	0
5.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	598
6.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji programu	1518
7.	Liczba informacji związanych z tematyką programu „ <b>Budowa. Stop wypadkom</b> ” opublikowanych w mediach (znana)	6

**Tabela 26. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników „Budowa. STOP wypadkom”.**

W roku 2017 w zakresie realizacji programu informacyjno-edukacyjnego w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom” przeprowadzono 25 szkoleń. Skierowane one były do mikroprzedsiębiorstw oraz małych firm wykonujących prace budowlane samodzielnie lub jako podwykonawcy na dużych inwestycjach. W szkoleniach łącznie udział wzięło 125 pracodawców oraz 176 pracowników (głównie brygadziści, kierownicy robót, inżynierowie, majstrowie), 14 przedstawicieli służby bhp oraz inni.

Inspektorzy pracy 14 razy popularyzowali zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy pracach budowlanych, w ten sposób ogólnie

upowszechniano zasady bezpieczeństwa pracy, dobrych praktyk i bezpiecznych zachowań w środowisku pracy, przede wszystkim miało to miejsce podczas różnego szkoleń i prezentacji niezwiązanych bezpośrednio z realizacją programu prewencyjnego, w których uczestniczyło 62 pracodawców i 39 pracowników. Adresatami prowadzonych działań popularyzatorskich byli także inni odbiorcy zainteresowani tematyką bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Wśród nich wymienić należy m.in. 30 studentów, 28 przedstawicieli służby bhp, 7 społecznych inspektorów pracy, 3 Organizacje pracodawców, 28 przedstawicieli służby BHP, 5 przedstawicieli samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego, 4 terenowe organy administracji państwowej, 2 zakładowe organizacje związkowe, środki masowego przekazu. Najczęstszą formą popularyzacji w OIP Poznań było realizowanie kampanii informacyjno-promocyjnej poprzez uczestnictwo m.in. 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).

Inspektorzy pracy celem realizacji programu 24-krotnie wykonywali czynności związane z przygotowaniem i obsługą działań prewencyjno-promocyjnych. Działanie te polegały głównie na: przygotowaniu i wysyłce zaproszeń na szkolenia, opracowaniu merytorycznym materiałów, publikacji na potrzeby szkoleń, kampanii, mediów, przygotowaniu stoisk i punktów informacyjnych PIP na okoliczność udziału w imprezach masowych.

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. **Przykładem może być wprowadzony na części wielkopolskich budowach obowiązek posiadania IBWR w języku obcym, np. ukraińskim, jeśli pracodawca zatrudnia obcokrajowca na danej budowie.** Państwowa Inspekcja Pracy w swojej działalności osiąga cel, jakim jest budowanie świadomości bezpiecznej pracy oraz kultury bezpieczeństwa. Budowanie świadomości nie tylko

w zapewnieniu warunków bhp, ale także konsekwentne ich przestrzeganie i egzekwowanie wśród wszystkich uczestników procesu inwestycyjnego powinno stanowić wartość kluczową dla całego systemu ochrony zdrowia i życia ludzkiego.

Hasło kampanii prewencyjnej PIP „Szanuj Życie!” na stałe odznaczyło się w świadomości firm budowlanych, o czym świadczyć może fakt, iż na budowach prowadzonych na terenie Wielkopolski spotykamy budowle oznakowane banerami kampanii. Do siedziby Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu docierają również zapytania o możliwość otrzymania banerów „SZANUJ ŻYCIE”. Wykonawcy, którzy decydują się na oznakowywanie prowadzonych budowli zdają sobie sprawę ze zobowiązania jakie pociągają za sobą fakt wywieszenia banneru, że muszą sprostać wymaganiom przepisów w dążeniu do zapewnienia bezpiecznych warunków pracy pracownikom wykonującym pracę na oznakowanych budowach.

### C. 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 2017 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 XXIV edycji ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” zgłoszono 9 pracodawców. Spośród zgłoszonych uczestników 1 nie spełniał kryteriów określonych w p. IV regulaminu konkursu (w kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników). Ocenie Okręgowej Komisji Konkursowej poddano 8 pracodawców, spośród których Okręgowa Komisja Konkursowa postanowiła przyznać I miejsce i skierować wniosek o przyznanie nagrody Głównego Inspektora Pracy w poszczególnych kategoriach następującym pracodawcom:

- ✓ W kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników - firmie MP Production Sp. z o.o. Oddział w Turku.

- ✓ W kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników firmie NUTRICIA Zakłady Produkcyjne Sp. z o.o. w Krotoszynie.

W/w firmy zakwalifikowane do II etapu konkursu zostały również laureatami na szczeblu centralnym i w dniu 29.11.2017 r. na Zamku Królewskim w Warszawie z rąk Głównego Inspektora Pracy odebrali nagrody.

W kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników nagrody nie przyznano.

Ponadto przyznano 5 wyróżnień:

- ✓ W kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników:
  - PPHU „MIRAGE” Monika Bielka z Gostynia.
  - PS LIFT Sp. z o.o. z Racotu.
  - ALGECO Sp. z o.o. ze Swarzędz
  - Kraft – Box Sp. z o.o. z Kowalewa.
- ✓ W kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników: AWILUX Polska Sp. z o.o. Sp. komandytowa z Leszna.

Zgłoszenia poszczególnych pracodawców poprzedziły kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy. Stan przestrzegania przepisów prawa pracy, a także warunki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wszystkich nagrodzonych i wyróżnionych pracodawców uzasadniały uczestnictwo w konkursie.

Uroczyste wręczenie nagród i wyróżnień pracodawcom uczestniczącym w XXIV edycji ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, wyróżnień w konkursie o tytuł „Najaktywniejszego Społecznego Inspektora Pracy” oraz dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy było najważniejszym wydarzeniem podczas uroczystego podsumowania działalności prewencyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2017 r. W uroczystej gali zorganizowanej 23.11.2017 r. w Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu uczestniczyli między innymi: Piotr Florek - Senator RP, przedstawiciele współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, przedstawiciele związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. Podsumowania działalności prewencyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu dokonała Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, która na wstępie odczytała list skierowany do uczestników uroczystości przez Wiesława Łyszczka, głównego inspektora pracy.

#### **b. Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych.**

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 26 stycznia 2017 r. w Sali Witrażowej Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej 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 50 uczniów reprezentujących 26 szkół ponadgimnazjalnych. W wyniku oceny Okręgowej Komisji Konkursowej przyznano:

- I miejsce - Magdalenie Uryzaj z Zespołu Szkół nr 2 im. Stanisława Staszica w Nowym Tomysłu,
- II miejsce - Klaudii Baranowskiej z Zespołu Szkół nr 1 w Swarzędzu,
- III miejsce - Natalii Kurasz z Zespołu Szkół Górniczo-Energetycznych w Koninie.

Nagrody laureatom wręczyli Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu w towarzystwie reprezentującego Wielkopolskiego Kuratora Oświaty w Poznaniu Ireneusza Rajmana oraz Tomasza Wiki, dyrektora Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej. Wręczając nagrody Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu dziękując zarówno uczniom jak i nauczycielom przygotowującym ich do konkursu zwróciła uwagę na niezwykle wysoki i wyrównany poziom prezentowany przez uczestników, a także znaczenie działań popularyzujących zagadnienia bhp wśród młodzieży.

W finale wojewódzkim konkursu uczestniczyło łącznie 50 uczniów z 26 szkół ponadgimnazjalnych. Na etapie szkolnym w konkursie wzięło udział 881 uczniów.

#### c. Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy.

Do udziału w konkursie w roku 2017 zgłoszono 12 społecznych inspektorów pracy z 7 podmiotów (6 zakładów i jednej uczelni): Politechniki Poznańskiej, Solaris Bus & Coach S.A., Poznańskiej Spółdzielni Mieszkaniowej, PAK Kopalnia Węgla Brunatnego Konin S.A., Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A., BRIDGESTONE Poznań Sp. z o.o., Volkswagen Poznań Sp. z o.o.

Okręgowa Komisja Konkursowa po analizie kart zgłoszenia do konkursu, postanowiła ocenić wysoko pracę wszystkich społecznych inspektorów pracy i przyznać wyróżnienia wszystkim zgłoszonym przez zakładowe organizacje związkowe społecznym inspektorom

pracy. Wręczenie wyróżnień w postaci okolicznościowych dyplomów nastąpiło podczas uroczystej gali podsumowującej działania prewencyjne OIP w 2017 r. która odbyła się 23.11.2017 r. Wszyscy wyróżnieni społeczni inspektorzy pracy otrzymali także ufundowane przez I Oddział ZUS w Poznaniu pakiety ochron indywidualnych, które wręczyła dyrektor Oddziału Dobrochna Bubnowska.

#### d. Konkurs dla pracowników młodocianych.

Regionalny konkurs dla pracowników młodocianych w 2017 roku miał już XVII edycję i stanowił jeden z etapów ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych.

Celem konkursu jest popularyzacja wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów zawodu w rzemiośle. Konkursowe zmagania odbywały się w izbach rzemieślniczych w Poznaniu i Kaliszu:

W Poznaniu Kamila Jeske z Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych im. gen. Hipolita Cegielskiego w Chodzieży zajęła pierwsze miejsce, drugie miejsce przypadło w udziale Sandrze Kaczmarek z Zespołu Szkół Nr 3 im. H. Kołłątaja w Szamotułach, natomiast trzecie miejsce zajęła Wiktoria Huda, również uczennica Zespołu Szkół Nr 3 im. H. Kołłątaja w Szamotułach. Do konkursowych zmagania w Sali Reprezentacyjnej Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu 11 kwietnia 2017 r. przystąpiło 38 uczniów z 10 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. Do ścisłego finału zakwalifikowało się sześciu uczestników z największą liczbą punktów. Każdy z finalistów odpowiadał na zadawane przez komisję konkursową pytania. Sześciu finalistów, którzy uzyskali największą liczbę punktów odebrało nagrody rzeczowe z rąk Tomasza Gajdzińskiego, zastępcy okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, Karola Pufala, wiceprezesa Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej oraz Ireneusza Rajmana, przedstawiciela Kuratorium Oświaty w Poznaniu. Wszyscy uczestnicy konkursu otrzymali 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.

W Kaliszu pierwsze miejsce zajęła Marlena Przybył z Zespołu Szkół Nr 2 w Ostrzeszowie, reprezentująca Cech Rzemiosł Różnych w Ostrzeszowie. Drugie miejsce zajął Mateusz Walendowski, a trzecie miejsce zajął Dawid Łączny, obaj z Zespołu Szkół Usługowo-Gastronomicznych w Pleszewie, reprezentujący Cech Rzemiosł Różnych w Pleszewie. W zmaganiach indywidualnych i drużynowych etapu regionalnego konkursu w siedzibie Izby Rzemieślniczej w Kaliszu w dniu 5 kwietnia 2017 r. rywalizowało 18 młodocianych pracowników, reprezentujących 7 organizacji cechowych z południowej Wielkopolski. Każdy z uczestników konkursu zgodnie z jego regulaminem, rozwiązywał test składający się z 40 pytań z zakresu prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii, zagadnień z ochrony przeciwpożarowej oraz zasad udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej. Sześciu uczestników z największą liczbą punktów zakwalifikowało się do ścisłego finału, w którym odpowiadali na pytania przygotowane przez komisję konkursową. W klasyfikacji drużynowej pierwsze miejsce zdobyła drużyna reprezentująca Cech Rzemiosł Różnych w Ostrowie Wielkopolskim, natomiast drugie miejsce przypadło drużynie reprezentującej Cech Rzemiosł Różnych w Pleszewie. Zdobywcy sześciu pierwszych miejsc otrzymali ufundowane przez organizatorów konkursu, Oddział Państwowej Inspekcji Pracy w Ostrowie Wielkopolskim oraz Izbę Rzemieślniczą w Kaliszu nagrody rzeczowe i dyplomy.

#### 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 2017 r. do udziału w konkursie zgłoszono 10 budów. Okręgowa Komisja Konkursowa powołana do oceny budów zgłoszonych do konkursu „Buduj bezpiecznie 2017” na posiedzeniu w dniu 6.12.2017 r. postanowiła przyznać pierwsze miejsce budowie ciepłowni opalanej pyłem węgla brunatnego i gazem w Turku przy ul. Korytkowskiej 17, którego wykonawcą jest firma K&K HydroBud Sp. z o.o. z Pokrzywnicy w woj. opolskim. Drugie miejsce przyznano budowie hali magazynowej wraz z częścią socjalno-biurową oraz infrastrukturą towarzyszącą w Poznaniu, ul. Pokrzywno 10a. Wykonawcą inwestycji jest Wielkopolskie Przedsiębiorstwo Inżynierii Przemysłowej Sp. z o.o. Sp. k. w Poznaniu. Ponadto przyznano dwa wyróżnienia: budowie zespołu 12 budynków mieszkalnych wielorodzinnych w Złotnikach gmina Suchy Las, którego wykonawcą jest firma BGR BAU Sp. z o.o. Sp. K. z Suchego Lasu oraz rozbudowie salonu samochodowego wraz z serwisem Renault w Lesznie, ul. Poznańska 6, którego wykonawcą jest firma PB AMBIT Sp. z o.o. z Leszna. Nagrody i wyróżnienia zostały wręczone laureatom konkursu podczas

Międzynarodowych Targów Budownictwa BUDMA 2018 w dniu 30 stycznia 2018 r. w trakcie konferencji organizowanej przez OIP Poznań.

W skład Okręgowej Komisji Konkursowej oprócz przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu weszli także członkowie Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, a także członkowie związku zawodowego „Budowlani” oraz NSZZ „Solidarność”.

#### f. [Bezpieczne Gospodarstwo Rolne.](#)

W ramach XV edycji ogólnopolskiego konkursu pn. „*Bezpieczne gospodarstwo rolne*”, przeprowadzono 5 konkursów regionalnych pn. „Bezpieczne gospodarstwo rolne”, w których uczestniczyło 56 rolników z 64 zgłoszonych (właściciele 8 gospodarstw zrezygnowali z udziału przed oceną gospodarstwa). Inspektorzy pracy uczestniczyli w ocenie gospodarstw zgłoszonych do konkursu (Poznań – 8 wizytacji, Leszno – 13 wizytacji, Konin – 8 wizytacji, Piła – 8 wizytacji i Ostrów Wlkp. – 19 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). Przeprowadzono także dodatkowo 2 wizytacje gospodarstwa (tzw. rewizytacje). Miało to na celu doradztwo w zakresie dalszej poprawy stanu bezpieczeństwa przed oceną na etapie centralnym. 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) i w czerwcu br. przez Wielkopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Poznaniu (w Marszewie, Kościelcu i Sielinku).

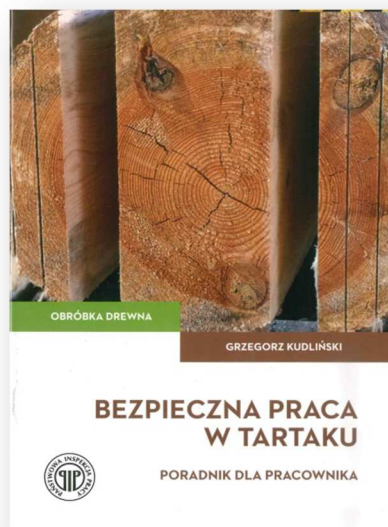
#### g. [Popularyzacja konkursów promujących bezpieczeństwo pracy oraz znajomość przepisów prawa pracy organizowanych i współorganizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy.](#)

W 2017 r. o wynikach konkursów promujących pożądaną postawę w zakresie praworządności powiadamiano media regionalne takie jak: gazety „Głos Wielkopolski”, program „Teleskop” w TVP Info, radio „Poznań” oraz telewizję WTK. Ponadto media lokalne (powiatowe) relacjonowały etapy regionalne konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne”. 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 w dniu 22.09.2017 r.

#### D. Działalność wydawnicza.

W roku 2017 Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu nie wydawał własnych wydawnictw prewencyjnych. 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 „Bezpieczna praca w stolarni” oraz „Bezpieczna praca w tartaku”, będące podstawowymi tytułami wydanymi w związku z realizacją kampanii prewencyjno-kontrolnej: „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”, zostały napisane i opracowane przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.



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](http://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.

## 2. Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne.

### A. Konferencje, seminaria i spotkania o charakterze promocyjnym, stoiska informacyjne.

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 2017.

#### ✓ **„Warunki bezpiecznej realizacji inwestycji budowlanej” Konferencja podczas targów „BUDMA 2017”**

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 studenci wydziału budownictwa Politechniki Poznańskiej uczestniczyli w zorganizowanej 7.02.2017 r. podczas Międzynarodowych Targów Budownictwa BUDMA 2017 przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu konferencji „Warunki bezpiecznej realizacji inwestycji budowlanej”. Rozpoczęcie konferencji poprzedziły wystąpienia Stanisławy Ziółkowskiej, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu oraz Zbigniewa Janowskiego, wiceprzewodniczącego Rady Ochrony Pracy, przewodniczącego Związku Zawodowego

„Budowlani”. Uczestnikami organizowanych podczas targów BUDMA konferencji byli także członkowie działającej przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu, **Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie**, a wśród nich prowadzący konferencję jej przewodniczący Stefan Nawrocki. Tradycyjnie podczas konferencji wręczono nagrody dla laureatów organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy konkursu „Buduj Bezpiecznie 2016”. Panel merytoryczny rozpoczęła Anna Sobocińska z działu BHP Volkswagen Poznań Sp. z o.o. która przedstawiła dobre praktyki inwestora na budowie fabryki Volkswagena w Białężycach k/Wrześni. Z kolei procedury w zakresie bezpieczeństwa stosowane przez wykonawcę omówił Paweł Józwiak, kierownik budowy Hochtief Polska S.A. Oddział w Poznaniu. W dalszej części konferencji Krzysztof Samson z Urzędu Dozoru Technicznego przedstawił problematykę przeciwdziałania zagrożeniom przy użytkowaniu pomostów roboczych, natomiast Mirosław Leszczyński z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przedstawił studium wypadku przy obsłudze pomostów roboczych. Problematykę przygotowania do pracy na budowie pracowników pochodzących z krajów spoza Unii Europejskiej przedstawiła Ewa Groblewska z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Na zakończenie konferencji zaprezentowano film instruktażowy na temat bezpiecznej obsługi pomostów roboczych.



#### ✓ Tydzień Bezpieczeństwa w Budownictwie

Spotkania, szkolenia, pokazy bezpiecznych metod pracy, środków ochrony zbiorowej oraz indywidualnej były głównymi wydarzeniami podczas obchodzonego w Wielkopolsce w dniach od 08 do 12 maja 2017 r. Tygodnia Bezpieczeństwa pod hasłem „Bezpieczeństwo – podaj dalej”. Jest to wspólne, cykliczne już, przedsięwzięcie Państwowej Inspekcji Pracy i firm będących **sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie** realizowane w ramach działań informacyjno-edukacyjnych „Budowa. Stop Wypadkom”.



Siedmiu inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadziło 9 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 57 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.

✓ **„ZGODNIE Z PRAWEM I BEZPIECZNIE, PROJEKTOWANIE, WYTWARZANIE I EKSPLOATACJA MASZYN”**  
**KONFERENCJA NA TARGACH ITM 2017**

Projektanci, pracodawcy, przedsiębiorcy z branży maszynowej, pracownicy służby BHP, przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy a także studenci Politechniki Poznańskiej uczestniczyli w zorganizowanej 6 czerwca 2017 r. podczas Międzynarodowych Targów Innowacje, Technologie, Maszyny (ITM) konferencji „ZGODNIE Z PRAWEM I BEZPIECZNIE. PROJEKTOWANIE, WYTWARZANIE I EKSPLOATACJA MASZYN”. Konferencja była jednym z wydarzeń towarzyszących targom ITM w ramach Salonu Bezpieczeństwa Pracy w Przemysle.





Organizatorem konferencji był Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu oraz Inspektorat Urzędu Dozoru Technicznego w Poznaniu. Merytoryczną część konferencji poprzedziły wystąpienia Stanisławy Ziółkowskiej, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, która odczytała list skierowany do uczestników przez Romana Giedrojcia, głównego inspektora pracy oraz Andrzeja Ziółkowskiego, prezesa Urzędu Dozoru Technicznego. Konferencja składała się z trzech paneli, z których pierwszy dotyczył projektowania maszyn, drugi wytwarzania, a trzeci eksploatacji. Inspektor Wojciech Ochenduszeko z Urzędu Dozoru Technicznego przedstawił regulacje prawne dotyczące projektowania maszyn i urządzeń oraz analizę ryzyka na etapie projektowania a także regulacje prawne dotyczące wytwarzania maszyn i urządzeń. Z kolei dobre praktyki przy projektowaniu maszyn i urządzeń zaprezentowali przedstawiciele firmy ZM Kazimieruk oraz firmy Trepko Sp. z o.o. natomiast przedstawiciel firmy Viessmann zaprezentował dobre praktyki związane z wytwarzaniem maszyn i urządzeń. Konsekwencje niespełnienia wymagań zasadniczych i minimalnych w aspekcie kontroli PIP przedstawił Michał Mochnik, starszy inspektor pracy. Zasady montażu i bezpiecznej eksploatacji maszyn i urządzeń były tematem wystąpienia Piotra Wilka, inspektora Urzędu Dozoru Technicznego. Z kolei przedstawiciel firmy Volkswagen Poznań Sp. z o.o. przedstawił dobre praktyki w zakresie analizy ryzyka zawodowego na stanowisku pracy. Analizę wypadków przy pracy z przyczyn projektowych, a także wypadków przy eksploatacji maszyn przedstawił Romuald Liszkowski, starszy inspektor pracy.

✓ **„Bezpieczeństwo pracy w przemyśle drzewnym” Konferencja w Ślesinie.**

W dniu 15 września 2017 r. w Ośrodku Szkoleniowo Wypoczynkowym PAPAVER w Ślesinie k/Konina odbyła się konferencja pt. „Bezpieczeństwo pracy w przemyśle drzewnym”, zorganizowana z inicjatywy Zarządu Oddziału Konińskiego Ogólnopolskiego

Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP wraz z konińskim Oddziałem Państwowej Inspekcji Pracy. Konferencja połączona była z obchodami 10 – lecia Oddziału OSPSBHP w Koninie. W konferencji wzięła udział Pani Stanisława Ziółkowska okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, która w wystąpieniu skierowanym do uczestników konferencji omówiła założenia programu prewencyjno-kontrolnego dotyczącego ograniczania zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna, podkreśliła także znaczenie służby bezpieczeństwa i higieny pracy w kreowaniu poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach, jak również przekazała życzenia dalszej owocnej działalności w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Z kolei inspektor pracy Kazimierz Hauke z Oddziału PIP w Koninie omówił problemy związane z oceną spełnienia minimalnych wymagań bezpieczeństwa dla maszyn do obróbki drewna oraz przedstawił analizę okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zaistniałych w tartakach i stolarniach. Uczestnikom konferencji przekazano materiały promocyjne dotyczące bezpieczeństwa pracy w tartakach i stolarniach.

✓ **„Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy.  
Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach drzewnych”  
Konferencja na Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu**

Pracodawcy, przedsiębiorcy z zakładów zajmujących się pozyskiwaniem i produkcją wyrobów z drewna, pracownicy służby BHP, przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy a także studenci Wydziału Technologii Drewna Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu uczestniczyli w zorganizowanej 6.11.2017 r. konferencji „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach drzewnych”. Organizatorem konferencji zorganizowanej w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013-2020 był Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu i Dziekan Wydziału Technologii Drewna Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu. Otwarcia konferencji dokonali: Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu i prof. dr hab. inż. Bartłomiej Mazela. W części merytorycznej Grzegorz Kudliński oraz Paweł Ciemny, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu zaprezentowali problematykę ograniczania zagrożeń zawodowych w tartakach i zakładach produkujących wyroby z drewna. W dalszej części konferencji dr inż. Maciej Sydor z Wydziału Technologii Drewna Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu przedstawił zagadnienia przystosowania stanowisk pracy w przemyśle drzewnym dla pracowników niepełnosprawnych. Z kolei Joanna Jerzycka główny specjalista z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu

omówiła zasady dofinansowania płatników składek na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach drzewnych.



✓ **KONFERENCJA NAUKOWA „NAUKA I PRAKTYKA W SŁUŻBIE CZŁOWIEKOWI PRACY: INSPEKCJA PRACY – UMOWY TERMINOWE”**

Praktyczne i prawne aspekty umów terminowych były głównymi tematami konferencji zorganizowanej 17 listopada 2017 r. w Collegium Iuridicum Novum Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Organizatorami konferencji pod honorowym patronatem Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza oraz Głównego Inspektora Pracy, był Dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu 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 zwrócili uwagę na wartości płynące ze związków nauki z praktyką w zakresie działań służących ochronie praw pracowniczych. Z kolei Stanisława Ziółkowska, okręgowy Inspektor pracy w Poznaniu w swoim wystąpieniu podkreśliła, że obecna konferencja poświęcona umowom terminowym jest drugą z kolei konferencją z cyklu konferencji „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy”. Pierwszą konferencję poświęconą inspekcji pracy zorganizowano 27 października 2016 r. Wprowadzeniem do dyskusji było wystąpienie dr hab. Anny Musiały z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, która omówiła aktualne stan prawny w zakresie zawierania umów terminowych. Z kolei prof. dr hab. Ewa Łętowska, sędzia Naczelnego Sądu Administracyjnego i Trybunału Konstytucyjnego w stanie spoczynku w swoim wystąpieniu „Mitologia umowy – kolejny raz”, zwróciła uwagę na istniejące mity na temat swobody kontraktowania umów, w tym również umów o pracę. W dalszej części konferencji, prof. dr hab. Grażyna Krzyminiewska z Katedry Socjologii i Filozofii Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu przedstawiła socjologiczno-filozoficzne perspektywy umów

terminowych. Z kolei prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk z Uniwersytetu Jagiellońskiego temat swojego wystąpienia ujął w formie pytania „Zatrudnienie na czas określony czy okresowe zapotrzebowanie na pracę ?” Ostatnim z prelegentów był reprezentujący Głównego Inspektora Pracy, Dariusz Mińkowski, zastępca głównego inspektora pracy, który przedstawił wnioski z działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących umów terminowych po wprowadzonych zmianach przepisów prawa pracy. W drugiej części konferencji zorganizowano panel dyskusyjny z udziałem prelegentów, w którym wzięli także udział Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, Krystyna Wasilewska, kierownik sekcji prawnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz dr Karol Łapiński, nadinspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku. Moderatorem panelu dyskusyjnego był Tomasz Gajdziński, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu. Wśród uczestników konferencji poza przedstawicielami nauki, Państwowej Inspekcji Pracy, zaszczylicili swoim udziałem posłowie na Sejm RP dr Jan Mosiński i dr Tadeusz Dziuba, a także przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców, związków Rzemiosła Polskiego, stowarzyszeń naukowo-technicznych i studenci.



### Stoiska informacyjne

W 2017 roku stoiska informacyjne, poza dużymi imprezami targowymi, były również organizowane w ramach uczestnictwa w mniejszych lokalnych przedsięwzięciach m.in. podczas takich imprez jak:

- Powiatowe Targi Edukacji i Pracy, zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Szamotułach 30.03.2017 r.,
- Udział w Dni Otwarte zorganizowanych przez Centrum Kształcenia Ustawicznego w Koninie 08.04.2017 r.,
- Targi Pracy – Akademia Rozwoju na terenie Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu 07.11.2017 r.,
- „Bezpieczeństwo naszą wspólną sprawą” – pod takim hasłem odbyła się XV edycja imprezy edukacyjno-rekreacyjnej zorganizowanej 16.07.2017 r. przez Muzeum Narodowe Rolnictwa i Przemysłu Rolno-Spożywczego w Szreniawie we współpracy z Komendą Wojewódzką Policji w Poznaniu,
- Akcja prozdrowotna „Kocham Cię, Życie”, zorganizowana przez Zespół Szkół im. Powstańców Wlkp. 1918-1919 w Krzyżu Wlkp. oraz Stowarzyszenie Krzyskie Towarzystwo „Amazonki”. 22.10.2017 r.

## B. Inicjatywy wspierające i promujące ochronę zdrowia i życia pracowników i innych osób.

### a. Wielkopolska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

W 2017 roku odbyły się dwa posiedzenia Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Jedno podczas konferencji „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Inwestycja w bhp – czy to się opłaca?” podczas targów „BUDMA 2017” w ramach konferencji 7.02.2017 r.

Drugie posiedzenie Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie 25.10.2017 r. w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej w Poznaniu. Zagadnienia poruszane podczas posiedzenia dotyczyły problematyki zatrudniania operatorów żurawi. Posiedzenie było okazją do podsumowanie 15-letnich działań prewencyjnych podejmowanych przez Wielkopolską Radę ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Zebranych powitała Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu oraz prowadzący posiedzenie Stefan Nawrocki, przewodniczący Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Wśród zaproszonych gości był Dariusz Mińkowski, zastępca głównego inspektora pracy, który odczytał list skierowany do uczestników posiedzenia przez Wiesława Łyszczka, głównego inspektora pracy oraz wręczył Tomaszowi Wice, dyrektorowi Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej oraz członkowi Rady Honorową Odznakę „Za zasługi dla ochrony pracy”. W posiedzeniu oprócz członków Rady składającej się z przedstawicieli państwowych organów nadzoru nad warunkami pracy, związków zawodowych działających w budownictwie, samorządu gospodarczego oraz organizacji

pracodawców uczestniczył także Zbigniew Janowski, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”, który wręczył Stanisławie Ziółkowskiej, okręgowemu inspektorowi pracy w Poznaniu przyznany decyzją Zarządu Krajowego Związku Zawodowego „Budowlani” Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w Poznaniu medal „125-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych w Polsce”.

Po zakończeniu części merytorycznej posiedzenia, Krzysztof Duda, nadinspektor pracy podsumował 15 – lecie działalności Wielkopolskiej Rady ds. BHP w Budownictwie i przedstawił podejmowane przez Radę inicjatywy w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa pracy na budowach. Na zakończenie posiedzenia Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu w towarzystwie Dariusza Mińkowskiego, zastępcy głównego inspektora pracy wręczyli członkom Wielkopolskiej Rady ds. BHP w Budownictwie podziękowania i okolicznościowe pamiątkowe statuetki.



#### 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 ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Na terenie działania OIP poza komisją wojewódzką, działają dwie komisje regionalne (na terenie działania oddziału w Lesznie i Ostrowie Wielkopolskim) i dwie komisje powiatowe (na terenie działania oddziału w Pile – dla powiatu czarnkowsko-trzcianeckiego i na terenie oddziału w Koninie – dla powiatu konińskiego).

W minionym okresie odbyły się trzy posiedzenia Wojewódzkiej Komisji do Spraw BHP w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu (22.03.2017 r., 30.06.2017 r. i 16.10.2017 r.)

W posiedzeniach Komisji uczestniczą między innymi: Wojciech Jankowiak, V-ce Marszałek Województwa Wielkopolskiego, Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu, Tomasz Gajdziński, zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu, Włodzimierz Traczyński, Starszy Inspektor Pracy, Specjalista OIP Poznań, Adam Minkowski, Dyrektor KRUS Oddział Regionalny w Poznaniu, Bartosz Nyckowski, Starszy Specjalista ZPRO Oddziału Regionalnego KRUS w Poznaniu, starszy kapitan Tomasz Polak, przedstawiciel Komendy Wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej w Poznaniu, nadkom. Maciej Purol, Naczelnik Wydziału Prewencji Komendy Wojewódzkiej Policji w Poznaniu, Ryszard Napierała, Prezes Zarządu Poznańskiego Okręgowego Związku Rolników Kółek i Organizacji Rolniczych, Renisław Turbański, Wielkopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Poznaniu, Ewa Konys, Wielkopolski Wojewódzki Inspektor Ochrony Roślin i Nasiennictwa w Poznaniu, Edward Matuszak, Dyrektor Oddziału Poznańskiego Centrum Doradztwa Rolniczego oraz Anna Czerwińska, przedstawiciel Prezesa Wielkopolskiej Izby Rolniczej.

W roku 2017 podczas spotkań Wojewódzkiej Komisji do Spraw BHP w Rolnictwie Indywidualnym omówiono między innymi stan wypadkowości w rolnictwie z udziałem osób małoletnich, które podjęły się pracy w gospodarstwie rolnym, zaprezentowano przykłady zdarzeń potencjalnie wypadkowych powstałych podczas prac wykonywanych w rolnictwie z udziałem osób małoletnich, które podjęły się pracy w gospodarstwie rolnym, przedstawiono wykaz czynności szczególnie niebezpiecznych związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, których nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16 roku życia, zwrócono uwagę na możliwość ochrony małoletnich przebywających na terenie gospodarstwa za pomocą utworzonej listy kontrolnej na temat bezpieczeństwa w indywidualnym gospodarstwie rolnym.

Następnie przyjęto uchwałę w sprawie powołania zespołu do spraw analizowania wypadków przy pracy rolniczej i określenia zakresu jego działania, przedstawiono propozycje przedsięwzięć na rzecz ograniczania zagrożeń przy pracy rolniczej w związku ze zbliżającą się kampanią żniwną (rozdysponowano apel Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu przy współpracy z dyrektorem KRUS- Oddział Regionalny w Poznaniu), a także podsumowano przedsięwzięcia na rzecz ograniczenia zagrożeń przy pracach rolnych ze szczególnym uwzględnieniem działalności prewencyjnej prowadzonej w 2017 r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, Oddział Regionalny Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz inne podmioty działające na rzecz bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

### 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.

W dniu się 23.02.2017 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu odbyło się posiedzenie Wielkopolskiej Komisji Ograniczania Zagrożeń Zawodowych przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu. Tradycyjnie już posiedzenie rozpoczęło się od przedstawienia aktualnej informacji o stanie wypadkowości i chorobach zawodowych w Wielkopolsce w roku 2016 oraz określenia priorytetowych zadań na rok 2017.

Podczas posiedzenia członkowie Komisji omówili zrealizowane działania w ramach WSOZZ w roku 2016 oraz zgłosili kolejne inicjatywy do planu działania Strategii w roku bieżącym.

Jako szczególnie ważną uznano potrzebę wspierania małych i mikro przedsiębiorstw w działaniach na rzecz ograniczania zagrożeń zawodowych, rozwój świadomości znaczenia bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracowników młodych, z niewielkim stażem w



zakładzie pracy, a także ograniczanie zagrożeń zawodowych w przetwórstwie przemysłowym.

W obradach uczestniczyli między innymi przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Wielkopolskiego Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego, Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej, Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego, Wielkopolskiego Centrum Medycyny Pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, Urzędu Dozoru Technicznego, Zarządu Regionu Wielkopolska „NSZZ Solidarność”, Zarządu Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych Województwa Wielkopolskiego, Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań, Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej, Placówki Szkoleniowej „Szkoleniowiec”, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. W posiedzeniu uczestniczyli także Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu oraz Tomasz Gajdziński, zastępca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych.



Obszarami priorytetowymi w podejmowaniu działań w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013 – 2020 w roku 2017 były:

- Wspieranie mikro i małych przedsiębiorstw działaniach na rzecz ograniczania zagrożeń zawodowych.
- Rozwój świadomości znaczenia bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracowników młodych, z niewielkim stażem w zakładzie pracy.
- Ograniczanie zagrożeń zawodowych w przetwórstwie przemysłowym.

Najważniejszymi działaniami zrealizowanymi w ramach WSOZZ w 2017 r. były:

- **ZGODNIE Z PRAWEM I BEZPIECZNIE. PROJEKTOWANIE, WYTWARZANIE I EKSPLOATACJA MASZYN” 6 czerwca 2017 r. konferencja w ramach Międzynarodowych Targów Innowacje, Technologie, Maszyny (ITM)** Konferencja była jednym z wydarzeń towarzyszących targom ITM w ramach Salonu Bezpieczeństwa Pracy w Przemysle – opis w p. „Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne.”

- **Wielkopolskie obchody Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy**

28 kwietnia 2017 r. wielkopolskie obchody Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy rozpoczęły się wizytą w Przedsiębiorstwie Usług Komunalnych S.A. w Kaliszu. Z historią i osiągnięciami zakładu zebranych zapoznał Marek Nowicki, Prezes Zarządu Przedsiębiorstwa Usług Komunalnych w Kaliszu. Centralnym punktem wielkopolskich obchodów była zorganizowana w reprezentacyjnej sali recepcyjnej kaliskiego ratusza pod patronatem honorowym Prezydenta Miasta Kalisza Grzegorza Sapińskiego konferencja „Bezpieczni na Starcie” poświęcona problematyce bezpieczeństwa pracy młodych pracowników. Na wstępie konferencji głos zabrali: Grzegorz Sapiński, prezydent Kalisza oraz Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, która wskazała na znaczenie działań podejmowanych na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, szczególnie młodych, wkraczających na rynek pracy pracowników. Genezę Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy oraz Międzynarodowego Dnia Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych przedstawiła Agnieszka Szczygielska z CIOP-PIB. Następnie Joanna Budzyńska-Jędraszczyk, starszy inspektor pracy, specjalista zaprezentowała kampanie społeczne i programy edukacyjne Państwowej Inspekcji Pracy „Bezpiecznie od startu. Kultura bezpieczeństwa”. Z kolei Leszek Gliniany, dyrektor Urzędu Dozoru Technicznego w Kaliszu omówił zasady bezpiecznej eksploatacji urządzeń dozorowych. Dobre praktyki stosowane przy zatrudnianiu pracowników w Przedsiębiorstwie Usług Komunalnych w Kaliszu przedstawił Marek Nowicki, Prezes Zarządu. W dalszej części konferencji Agnieszka Szczygielska z CIOP-PIB zaprezentowała założenia ogólnopolskiej kampanii na rzecz bezpieczeństwa pracy młodych i niedoświadczonych pracowników. Z kolei rolę i zadania Państwowej Inspekcji Sanitarnej na rzecz ochrony zdrowia pracowników na początku życia

zawodowego przedstawiła Aleksandra Marciniak z Państwowej Inspekcji Sanitarnej w Kaliszu. Program ochrony zdrowia pracowników prowadzony przez Volkswagen Poznań Sp. z o.o. zaprezentowała Magdalena Mielcarek z działu ochrony zdrowia. Tematem wystąpienia Piotra Kaczmarka, prezesa kaliskiego Oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP była rola służby BHP w pierwszym dniu pracownika w zakładzie. Na zakończenie konferencji głos zabrali: Jan Kierkowski, przewodniczący Rady Powiatowej OPZZ w Kaliszu oraz Jarosław Wilner, przewodniczący Zarządu Regionu Wielkopolska Południowa NSZZ „Solidarność”.

## VI. Efekty działalności kontrolnej.

W roku 2017 inspektorzy pracy OIP w Poznaniu przeprowadzili łącznie **7618** kontroli.

Łącznie objęto kontrolami **6671** pracodawców i innych podmiotów tj. blisko 4% mniej niż w roku 2016. Należy jednak zauważyć, iż na rzecz kontrolowanych w roku 2017 podmiotów świadczyło pracę ponad **405 tys. osób**, w tym ponad **344 tys.** na umowę o pracę, a więc o ponad 8% więcej niż u kontrolowanych w roku 2016.

Największą liczbą kontroli objęto podmioty gospodarcze zatrudniające do 49 pracowników (łącznie blisko 84% ogółu kontroli).

Najwięcej kontroli w 2017 r. przeprowadzono w **handlu** – 1.952 (25,62%), **przetwórstwie przemysłowym** – 1.750 (22,97%) i **budownictwie** – 1.478 (19,4%) .

Procentowy udział liczby kontroli przeprowadzonych w handlu i przetwórstwie przemysłowym w ostatnich trzech latach utrzymuje się na podobnym poziomie, w niewielkim zakresie zmniejszyła się liczba kontroli przeprowadzonych w budownictwie.

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów inspektorzy pracy wydali łącznie **40 310 (w 2016 – 38 267)** decyzji, w tym 39 631 (w 2016 – 37 626) dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Najczęściej pracodawcy **lekceważyli przepisy nakazujące im organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy**; zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie, a także kontrolowanie wykonanie tych poleceń. Wiązało się to z naruszeniem 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, nie wywiązywania się z obowiązku utrzymania w należytym stanie obiektów budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy**, Kolejnym naruszonym przepisem był obowiązek **wydawania szczegółowych instrukcje 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).

Inspektorzy pracy OIP w Poznaniu wydali w roku sprawozdawczym **679** ( w roku 2016 – 641) **decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy**. Decyzje te dotyczyły należności dla pracowników, na łączną kwotę **14 637 719,87 zł** ( w roku 2016 - 11 719 933,72 zł).

Do kontrolowanych podmiotów, oprócz decyzji, skierowano także **5568** ( w roku 2016 – 5595) **wystąpień** zawierających **29 459** ( w roku 2016 - 27 463) **wniosek** o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Dominowały wnioski dotyczące **stosunku pracy, czasu pracy, przygotowania do pracy oraz wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy**.

W 2017 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy wydali **1826 poleceń**, głównie w sprawach ze **stosunku pracy** oraz **wynagrodzeń i innych należności pracowniczych**.

Inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu ujawnili łącznie **7017 wykroczeń** przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W związku z tym nałożyli na sprawców wykroczeń **2106** grzywnien w drodze **mandatów karnych**, w **491** przypadkach skierowali **wnioski o ukaranie do sądu**, a w **1215 – zastosowali środki oddziaływania wychowawczego** (stan na 20.02.2018 r.).

Należy zauważyć, iż w roku 2017 wzrosła w stosunku do roku 2016 o ponad 5% liczba skierowanych do sądów wniosków o ukaranie za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, ale o 10 % spadła liczba nałożonych mandatów i aż o 20% zmniejszyła się liczba zastosowanych środków oddziaływania wychowawczego.

W 2017 r. inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **73 zawiadomienia** o popełnieniu przestępstwa (w 2016 r. – 71). W wyniku wniesionych zawiadomień, zostały wszczęte 52 postępowania przygotowawcze (w tym 3 śledztwa); w **6** przypadkach prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego; **16** postępowań umorzono; **1** postępowanie przygotowawcze zostało zawieszono; do sądu zostało skierowanych **19** aktów oskarżenia (wg stanu na dzień 1.02.2018 r.).

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło w 2017 r. **5551** skarg, w których skarżący wskazali łącznie ponad **9417** problemów wymagających interwencji inspekcji.

W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili **2906** kontroli (co stanowi 38% ogółu kontroli w roku sprawozdawczym).

Analiza struktury ujawnionych w wyniku kontroli nieprawidłowości oraz zastosowanych przez inspektorów OIP w Poznaniu środków prawnych, stanowi istotne kryterium oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w kontrolowanych podmiotach.

Niższa niż w roku poprzednim ogólna liczba (ok. 4%) przeprowadzonych kontroli i liczba skontrolowanych podmiotów, wynikała przede wszystkim z konieczności przeprowadzenia czasochłonnych kontroli (1642) przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących **wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych**, a także kontynuowania kontroli (1686) w ramach realizacji zadania prewencyjno – kontrolnego „**Pierwsza kontrola**”. Ponadto w dalszym ciągu nasila się liczba postępowań, które nie zakończyły się przeprowadzeniem kontroli, z takich powodów jak: **brak możliwości przeprowadzenia kontroli** (udaremnienie przeprowadzenia kontroli przez podmiot kontrolowany); podmiot przed rozpoczęciem postępowania kontrolnego lub w jego trakcie **utracił status podmiotu podlegającego kontroli** (art. 13 ustawy o PIP).

Inspektorzy w roku sprawozdawczym, w odniesieniu do roku 2016, wydali pomimo mniejszej liczby przeprowadzonych kontroli blisko 6 % więcej **decyzji** w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy, przy **jednoczesnym blisko 5% wzroście** liczby decyzji dotyczących **bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia**, w szczególności zaś decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn oraz skierowania pracowników do innych prac.

W 2017 roku nastąpił ponad **5 % wzrost liczby wydanych decyzji dotyczących wynagrodzeń**, przy zmniejszonej liczbie przeprowadzonych kontroli, ale przede wszystkim **25% wzrost wysokości niewypłaconych świadczeń** objętych nakazem inspektora pracy.

W dalszym ciągu **następuje wzrost (12 % ) liczby wydanych poleceń** w stosunku do roku 2016, co wynika z wysokiej, niemal 100% skuteczność tego środka prawnego, jak i zaufania podmiotów kontrolowanych do inspektorów pracy, jako organów posiadających wiedzę i doświadczenie z zakresu prawa pracy. Odnotowano także wzrost (o ponad 7%)

liczby wniosków kierowanych do pracodawców w wystąpieniach pokontrolnych, co jest wynikiem instruktarzowo – doradczego charakteru „Pierwszych kontroli”

W roku sprawozdawczym odnotowano **spadek do 27** (34 w roku 2016) **liczby wniosków kierowanych do ZUS o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe** w związku ze stwierdzeniem podczas kolejnych dwóch kontroli rażącego naruszenia przepisów prawa pracy w zakresie bhp, wynika to z obiektywnie stwierdzanego niewłaściwego podejścia, zwłaszcza małych pracodawców z branży budowlanej, do zagadnień bhp.

### **Analiza zgłaszanych i stwierdzanych w roku 2017 nieprawidłowości w podstawowych obszarach działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu:**

#### **Prawna ochrona pracy**

Należy zauważyć, iż w 2017 r. nastąpił bardzo znaczny ponad 15%, nieodnotowywany w latach ubiegłych, wzrost liczby skarg i wniosków o kontrolę (pism), który skutkował blisko 5% wzrostem liczby kontroli, których celem było ich rozpatrzenie. W znacznej mierze sytuacja ta była wynikiem zwiększenia zakresu działania PIP o zagadnienia związane z minimalną stawką godzinową gwarantowaną zleceniobiorcom, a także wzmożony napływ cudzoziemców, przede wszystkim obywateli Ukrainy.

Podstawowym, bo więcej, niż co 3 przedmiotem skarg i wniosków, jest nadal **niewypłacanie bądź zaniżanie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.**

W dalszym ciągu stosunkowo niewiele skarg dotyczy **pracy bez potwierdzenia jej na piśmie**. Wśród problemów poruszanych w skargach powyższa kwestia pojawiła się w ponad 8% ogółu spraw ( w roku 2016 – blisko 9%) z tego zasadne okazało się jedynie 20%. Najczęściej składający skargi w tym zakresie pochodzili z małych zakładów pracy, a do złożenia skargi skłoniło świadczących nielegalną pracę dopiero niewypłacanie wynagrodzenia. Znaczną grupę stanowili zatrudniani w taki sposób cudzoziemcy, którzy nie otrzymali wynagrodzeń i często już po wyjeździe z naszego kraju próbowali je odzyskać za pośrednictwem organów PIP.

**Skargi i wnioski składane przez organizacje związkowe** wskazują, iż także u dużych pracodawców najwięcej problemów sprawiają kwestie dotyczące czasu pracy, wynagrodzeń za pracę, ale także stosunku pracy. Problemem nie jest tutaj zwykle jednoznaczne naruszenie przepisów prawa, ale raczej zweryfikowanie, czy organizacja związkowa, czy też pracodawca właściwie interpretuje obowiązujące przepisy prawa pracy.

Natomiast **dominującym zagadnieniem porad prawnych** jest nadal tematyka związana **ze stosunkiem pracy**, z czego **80%** porad dotyczyło ustania stosunku pracy. W roku 2017 wzrosło również zainteresowanie tematyką **wynagrodzeń i innych świadczeń** związanych ze stosunkiem pracy ale także wypłatą wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej w związku z nowelizacją ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Często porada w tym zakresie poprzedzała złożenie skargi na przedsiębiorcę.

**W dość znacznym zakresie ( łącznie ponad 20%) problematyka udzielanych porad, zwłaszcza pisemnych dotyczyła przepisów o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych i uprawnieniach rodzicielskich.**

Zwłaszcza przepisy dotyczące uprawnień rodzicielskich, mimo, iż obowiązują już kolejny rok nadal budzą wątpliwości, zarówno wśród pracobiorców jak i pracodawców. Przeprowadzone kontrole i wpływające skargi wskazują, iż w tym właśnie zakresie stan przestrzegania prawa, poza jednostkowymi przypadkami, jest zadawalający.

Powyższe wnioski wynikające z analizy rozpatrywanych skarg, wniosków oraz udzielanych porad prawnych w dużej mierze przekładają się na obszar nadzorczo - kontrolnych działań organów PIP.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż stan przestrzegania obowiązujących przepisów w kontrolowanych podmiotach nie jest zadawalający.

Przykładowo dokonane ustalenia przez inspektorów pracy podczas **kontroli podmiotów, na rzecz których pracę zarobkową wykonują osoby na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług**, wskazują na istnienie incydentalnych, jak i znaczących naruszeń przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Umowy cywilnoprawne zastępując stosunek pracy, stają się praktyką mającą na celu obniżenie kosztów zatrudnienia, a określona w ustawie minimalna stawka godzinowa nie zawsze jest wypłacana prawidłowo. Dochodzi bowiem do sytuacji, w których osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych otrzymują wynagrodzenie na poziomie niższym od minimalnej stawki godzinowej, a także od minimalnego wynagrodzenia przysługującego za pracę w ramach stosunku pracy, nawet w przypadku wykonywania pracy powyżej pełnego wymiaru czasu pracy.

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.

Stwierdzono **naruszenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę**, regulowane wydanymi środkami prawnymi **podczas prawie 1/3 przeprowadzonych kontroli w tym zakresie**.

W niektórych przypadkach stwierdzone nieprawidłowości występowały w stopniu rażącym, a kontrolowane podmioty **nie wypłaciły, zaniżyły lub bezpodstawnie potrąciły 981 osobom prawie 450 .000,00 zł**,

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

Wykazano podczas 9,5% przeprowadzonych kontroli w powyższym zakresie, że kontrolowane podmioty nie wypłaciły, zaniżyły lub bezpodstawnie potrąciły wynagrodzenie wynikające z minimalnej stawki godzinowej, a dotyczyło to 10% osób poddanych kontroli. Nie wypłacono średnio 460 zł przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi. **Wyegzekwowano kwotę 286.114,29 zł**, co stanowi 64% łącznej kwoty o wypłatę, której wnoszono. Ponadto 67% wyegzekwowanej kwoty, stanowi wynagrodzenie, które wypłacono na podstawie wydanych poleceń w trakcie kontroli, co świadczy o tym, że główną przyczyną naruszeń nie była zła sytuacja finansowa przedsiębiorców.

Wykonywanie pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych budzi liczne kontrowersje. Ze względu na charakter stosunek cywilnoprawny nie zapewnia gwarancji zatrudnienia, jednak daje wielu osobom szansę na znalezienie pracy. Jej zaletami jest elastyczność, możliwość wszechstronnego rozwoju i zdobycia doświadczenia. Wyniki kontroli, dają jednak podstawę do sformułowania wniosku, iż stan przestrzegania przepisów, odbiega znacząco od norm usankcjonowanych w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Uzasadnione jest dalsze monitorowanie przestrzegania tych przepisów, a także prowadzenie działań wpływających na lepszą znajomość przepisów prawnych, gdyż wiedza młodych osób wykonujących zlecenie i świadczących usługi, przedsiębiorców prowadzących krótko działalność gospodarczą, zatrudniających od kilku do kilkunastu osób, także przedsiębiorców prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, a nawet niektórych przedstawicieli organizacji związkowych, nie jest duża, a u cudzoziemców w wielu przypadkach wręcz znikoma.

Należy także obiektywnie zauważyć, że **wprowadzony obowiązek wypłacania minimalnej stawki godzinowej polepszył sytuację finansową znacznej liczby osób**. Wśród nich są również przyjmujący zlecenie i świadczący usługi, którzy otrzymują wynagrodzenie w wysokości niekiedy znacznie wyższej niż 13 zł brutto za godzinę.

Mając na względzie zarówno wyniki kontrolne, jaki i przedmiot skarg i porad prawnych, należy stwierdzić, że **nadal największym problemem z zakresu prawnej ochrony pracy jest naruszanie przepisów o wynagrodzeniu za pracę oraz innych należnych świadczeniach**.

Analiza tylko wyników 141 kontroli w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, uprawnia do stwierdzenia, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy daleki jest od stanu postulowanego.

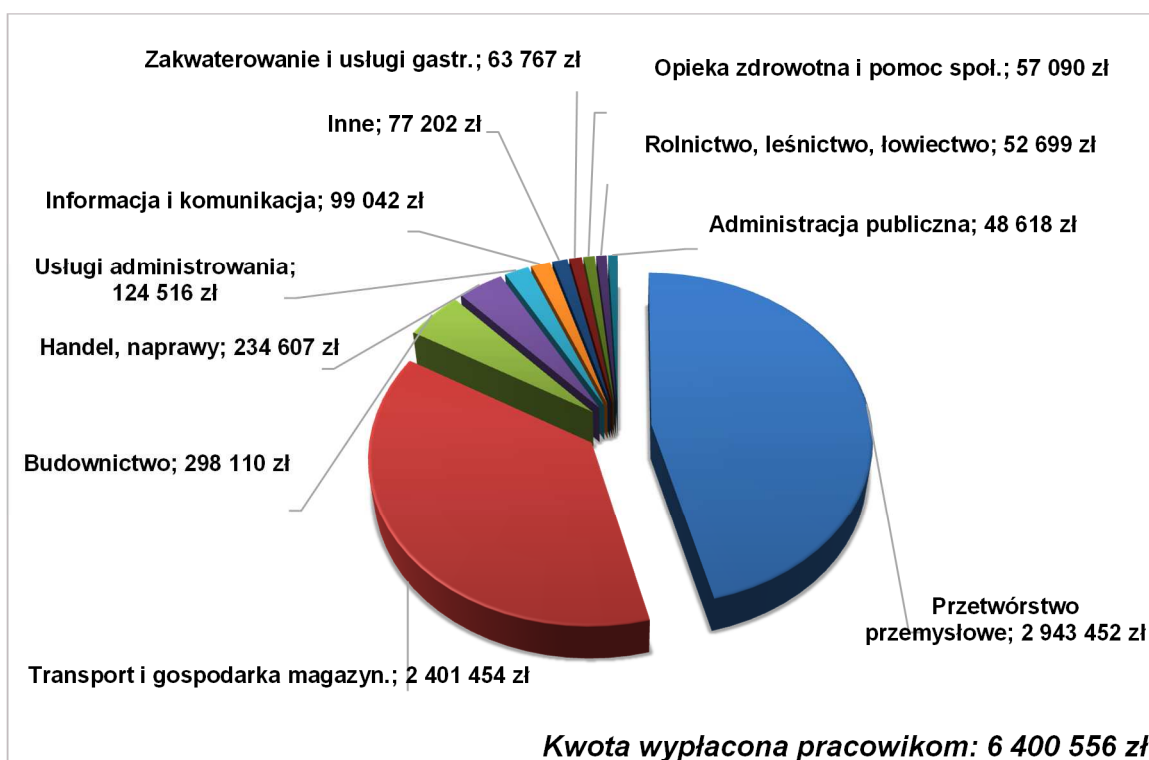
W bieżącym roku stwierdzono podczas tematycznych kontroli, iż kwota niewypłaconych należności pieniężnych ze stosunku pracy wyniosła **1 579 785,67 zł** w stosunku do **1339 pracowników**. Nieznacznie zmalała jednak kwota zaległości pieniężnych w przeliczeniu na jednego pracownika i w roku 2017 r. wyniosła **1 179,83 zł**, podczas gdy w roku ubiegłym wyniosła **1 240,48 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 2017 roku stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dotyczącym **13 regulaminów wynagradzania i 69 regulaminów pracy lub obwieszczeń o systemach czasu pracy, rozkładach czasu pracy, okresu rozliczeniowego czasu pracy**.

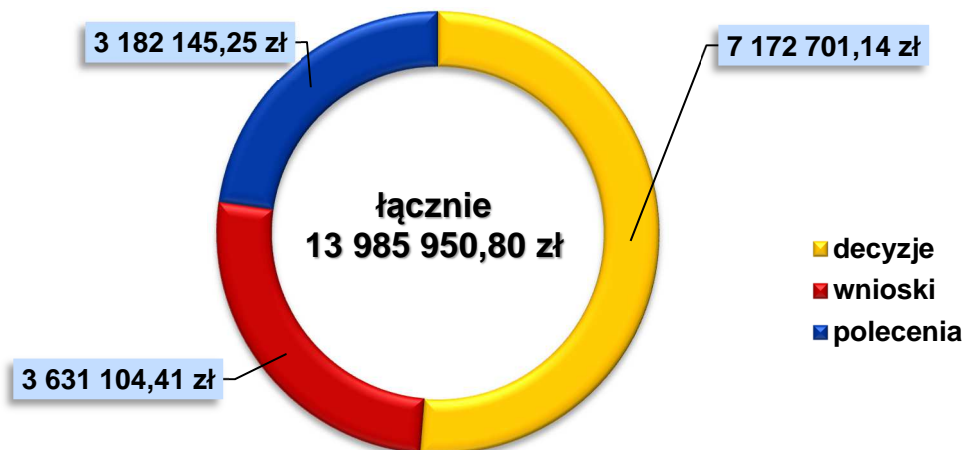
**Łącznie, w wyniku wszystkich działań kontrolnych, kwota wyegzekwowanych świadczeń w roku 2017 do dnia 31.12.2017 r. wyniosła 13.985.950,80 zł (razem z poleceniami i wystąpieniami), w tym w wyniku wydanych decyzji nakazowych 7.172.701,14 zł.**

Analogicznie dla porównania, łączna kwota wyegzekwowanych świadczeń w roku 2016 do dnia 31 grudnia tegoż roku wyniosła **13.242.066,07 zł** (razem z poleceniami i wystąpieniami), w tym w wyniku wydanych decyzji nakazowych **5.804.000,12 zł**.

Kwota wyegzekwowanych w 2017 r. świadczeń ze stosunku pracy jest porównywalna z kwotą z roku ubiegłego. Skuteczność realizacji decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy wzrosła o blisko 24 % w porównaniu do roku 2016. Oceniając skuteczność zastosowanych środków prawnych należy jeszcze raz podkreślić wysoką efektywność poleceń, które realizowane są prawie w 100% jeszcze w czasie kontroli.



**Wykres 25. Realizacja decyzji dotyczących świadczeń pieniężnych, wydanych przez inspektorów pracy podczas kontroli w 2017 r. – wyegzekwowane kwoty (wg sekcji PKD, stan na 16.02.2018 r.).**



Wykres 26. Wyegzekwowane wynagrodzenia w 2017 r. (dotyczy również środków wydanych w kontrolach z poprzednich lat).

#### Legalność zatrudnienia.

Nadal występują nieprawidłowość wynikająca z nielegalnego zatrudnienia stwierdzone w latach poprzednich. **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 ponad 8% osób objętych w tym zakresie kontrolami organów PIP.

**W roku 2017 brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy** o pracę stwierdzono na tym samym poziomie, co w roku 2016 (ok. 1,6 % wszystkich osób objętych kontrolą).

W 2017 r. nastąpił ponad 50% spadek nieprawidłowości dotyczących **niezgłoszenia i nieterminowego zgłoszenia świadczących pracę do ZUS**.

W porównaniu do roku 2016 nastąpił **znaczący wzrost** ujawnionych przypadków niezgłoszenia lub nieterminowego zgłoszenia przez bezrobotnego do powiatowego urzędu pracy faktu podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności.

Przy dalszym spadku poziomu stopy bezrobocia w Wielkopolsce w 2017 r. nie można zauważyć istotnych zmian liczbowych w ujawnionych nieprawidłowościach w ubiegłym roku

w stosunku do lat 2015 – 2016, za wyjątkiem wyraźnej poprawy w zakresie dokonywania zgłoszeń pracujących do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego.

Nowelizacja ustawy nakładająca na pracodawcę **obowiązek potwierdzenia na piśmie ustaleń co do stron umowy o pracę, rodzaju umowy oraz jej warunków, przed dopuszczeniem pracownika do pracy**, która w swoim założeniu miała skutecznie ograniczyć zjawisko tzw. pierwszego dnia pracy/ syndromu pierwszej dniówki spowodowała jedynie nieznaczną poprawę. Jednak w praktyce w ocenie inspektorów pracy liczba ujawnionych przypadków nie odzwierciedla rzeczywistej skali zjawiska, ponieważ powszechnym uzasadnieniem pracy bez pisemnej umowy jest oświadczenie, że podstawą wykonywania pracy jest ustna umowa zlecenie lub niejednokrotnie umowa o dzieło. Obie strony tłumaczą zwykle, że dana osoba pracuje dopiero od kilku dni na podstawie ustnej umowy cywilnoprawnej. Teoretycznie nie łamią więc przepisów – umowa prawa cywilnego nie musi mieć formy pisemnej, a samo zatrudnienie trzeba zgłosić do ZUS w ciągu siedmiu dni. Jeśli firma spełni ten obowiązek w trakcie kontroli lub tuż po jej zakończeniu, nie dojdzie do naruszenia prawa. Inspektorowi pracy pozostaje już wówczas jedynie udowadnianie, że zatrudniony wykonuje obowiązki w firmie dłużej niż przez kilka dni lub że strony powinny zawrzeć umowę o pracę, a nie zlecenie. Ponadto przedsiębiorcy nie przedkładając pisemnej umowy tłumaczą się przechowywaniem dokumentacji pracowniczej w obsługujących ich firmach rachunkowych, a następnie przedkładają inspektorom pracy sporządzone na potrzeby kontroli umowy zlecenie w formie pisemnej oraz zgłoszenia do ZUS, które w zdecydowanej większości są dokonywane z zachowaniem ustawowego terminu. Ten sposób na unikanie odprowadzania składek i podatków zastąpił powszechnie stosowany wcześniej tzw. syndrom pierwszej dniówki.

Reasumując powyższe niemniej można ostrożnie zauważyć, na podstawie danych z ujawnionych (za 2015, 2016 i 2017 r.) **najistotniejszych nieprawidłowości**, że ich **liczba**, z pewnym wyjątkiem, z roku na rok **maleje**. Malejąca tendencja nie dotyczy jedynie ujawnionych przypadków niezgłoszenia lub nieterminowego zgłoszenia przez bezrobotnego do powiatowego urzędu pracy faktu podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności. Nowelizacja ustawy nakładająca na pracodawcę obowiązek potwierdzenia na piśmie ustaleń co do stron umowy o pracę, rodzaju umowy oraz jej warunków, przed dopuszczeniem pracownika do pracy, która w swoim założeniu miała skutecznie ograniczyć zjawisko tzw. pierwszego dnia pracy, syndromu pierwszej dniówki, spowodowała nieznaczną poprawę. Natomiast zmiany przepisów dotyczące ubezpieczeń

społecznych, w tym ubezpieczenia z tytułu umowy zlecenie, przyniosło wyraźne obniżenie wskaźnika zatrudnionych bez wymaganego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego.

Należy też ocenić pozytywnie Wymóg zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących czynności przy realizacji zamówienia, który został wprowadzony do ustawy – Prawo zamówień publicznych w wyniku nowelizacji z 22 czerwca 2016 r., gdyż wpływa m.in. na poprawę warunków pracy zatrudnionych. Analiza kontroli przeprowadzonych w ramach tematu prowadzi do przekonania, iż aspekt społeczny uwzględniany przy zamówieniach publicznych poszerza obszar, na którym Państwowa Inspekcja Pracy w ramach swoich kompetencji może realizować swoje dotychczasowe długofalowe działania polegające na dążeniu do eliminowania zjawiska zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi czy nielegalnego zatrudnienia w podmiotach z branż, w których najczęściej występują nieprawidłowości.

W 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu inspektorzy pracy realizowali kontrole specjalistyczne przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu, w tym zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (także na wniosek lub skargę zainteresowanego).

W wyniku powyższych kontroli inspektorzy często kierowali do pracodawców wnioski i polecenia o zawarcie umowy o pracę, które okazały się bardzo skutecznymi środkami prawnymi.

**W roku 2017 w wyniku wniosków i poleceń inspektorów pracy OIP w Poznaniu prawie z 1500 osobami zawarto na piśmie w miejsce umów cywilnoprawnych umowy o pracę.**

W związku z dużą skutecznością wystąpień i poleceń inspektorzy pracy OIP w Poznaniu skierowali tylko **5 pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy** na rzecz 5 osób.

W zakresie dotyczącym **legalności zatrudnienia cudzoziemców** tendencją szczególnie zauważalną jest istotny **wzrost o 378,59% w porównaniu do roku 2016, liczby cudzoziemców na lokalnym rynku pracy**, z niezwykle silnie zaznaczającą się obecnością obywateli Ukrainy.

Przyczyną powierzania pracy cudzoziemcom jest przede wszystkim możliwość zaproponowania im niższego wynagrodzenia oraz umowy cywilnoprawnej, wówczas nie podlegają ochronnym unormowaniom prawa pracy, w tym przepisom o czasie pracy. Zleceniobiorca - cudzoziemiec **w celu osiągnięcia wynagrodzenia w zamierzonej wysokości pracuje nawet kilkaset godzin w miesiącu**. Praca w takim systemie jest w

zainteresowaniu obydwu stron z uwagi na maksymalizację zysków. Pominięcie składek na ubezpieczenie społeczne, zaliczek na podatek dochodowy, czy też różnego rodzaju opłat związanych z zatrudnieniem pracowników (np. na szkolenia, badania lekarskie, służbę bhp, obsługę kadrową itp.) pozwala tym podmiotom na uzyskanie wymiernych korzyści finansowych.

W ocenie inspektorów przepracowanie cudzoziemców powoduje ich zwiększony udział w wypadkach przy pracy. W 2017 r. w OIP Poznań zgłoszono 13 wypadków w tym 3 śmiertelne, w których poszkodowani to cudzoziemcy (w 2016 r. wypadkom uległo 8 cudzoziemców).

Należy też zauważyć, iż przepisy Kodeksu cywilnego umożliwiają przedsiębiorcom dostosowanie się do wahań rynkowych oraz utrzymania elastyczności zatrudnienia, poprzez zawieranie umów cywilnoprawnych. **W kontrolowanych agencjach zatrudnienia w zdecydowanej większości zawierane są z cudzoziemcami umowy zlecenia.** Podczas prowadzonych kontroli stwierdzono nieprawidłowości polegające na niezgodności zawartych umów cywilnoprawnych z charakterem świadczonej pracy. Wykorzystując liberalne przepisy prawa cywilnego zleceniodawca konstruuje niekorzystane dla cudzoziemców umowy.

### Bezpieczeństwo i higiena pracy

W 2017 r. inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny **209** wypadków przy pracy zaistniałych w roku sprawozdawczym i w latach poprzednich. Łącznie w badanych wypadkach zostały **poszkodowane 217** osoby.

Wskutek wypadków przy pracy, 105 osoby doznały ciężkiego obrażenia ciała, a 27 poniosło śmierć.

**Największy udział osób** w ogólnej liczbie wypadków odnotowano w takich **działach gospodarki**, jak **przetwórstwo przemysłowe**, w którym miało miejsce 89 wypadków (**42,6% ogółu wypadków**), w budownictwie – 42 wypadki (20,1%), w handlu – 26 wypadków (**12,4%**), w działalności nieokreślonej – 21 wypadków (10,04%), w usługach administrowania – 15 wypadków (7,2%).

Spośród badanych w 2017 roku zdarzeń wypadkowych **najczęściej powtarzającym się wydarzeniem powodującym wypadek, był upadek z wysokości na niższy poziom**, który zwykle skutkował śmiercią lub ciężkim uszkodzeniem ciała poszkodowanego.

Inspektorzy pracy na podstawie powiadomień pracodawców, policji, poszkodowanych bądź ich rodzin przeprowadzili również analizę 21 wypadków, którym uległy osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy. W tej grupie również najczęstszym wydarzeniem powodującym wypadek był upadek z wysokości.

Mając na względzie powyższe dane, należy stwierdzić, iż **działalność kontrolna, jak i prewencyjna w zakresie bhp w dalszym ciągu powinny być nakierowane na właściwą organizację miejsc, jak i stanowisk pracy**, ale także na zapewnienie adekwatnego do zagrożeń przeszkolenia i skutecznego nadzoru nad pracownikami.

W 2017 roku kontynuowane były kontrole w ramach nowego tematu kontrolno - prewencyjnego **Pierwsza kontrola**. Pierwsza kontrola w mikroprzedsiębiorstwach, małych oraz średnich zakładach miała przede wszystkim charakter instruktażowo-doradczy. Inspektor wskazywał nieprawidłowości w kontrolowanym zakładzie, dokonując ich analizy pod kątem prawnym i technicznym oraz stosował odpowiednie środki prawne, tj. decyzje, wystąpienia i polecenia. Pracodawca otrzymywał czas na wyeliminowanie uchybień i pewność, że okresowo nie zostaną nałożone sankcje. Wyjątkiem były 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 pouczony o obowiązku zorganizowania pracy zgodnie z wymogami prawa. Pierwsze kontrole miały charakter kompleksowy.

W wyniku 1691 przeprowadzonych w 2017 r. „Pierwszych kontroli” w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy **inspektorzy pracy wydali łącznie 1599 wystąpień zawierających 11 302 wniosków** regulujących nieprawidłowości w zakresie stwierdzonych naruszeń, z czego **wykonanych zostało 8486 wniosków, co stanowi 75%** ogółem wydanych wniosków.

Ponadto wydano **139 decyzji płatniczych na kwotę 934 225,76 zł, z których wykonano 69 decyzji**, co stanowi 49,6% wydanych decyzji płatniczych. W wyniku realizacji nakazów płatniczych **pracownikom wypłacono łączną kwotę świadczeń pieniężnych w wysokości 310 058,33 zł**. W czasie kontroli inspektorzy pracy wydali ponadto **659 poleceń ustnych**, a wyniku ich realizacji **pracownikom wypłacono świadczenia pieniężne na łączną kwotę 473 069,24 zł**. Natomiast w związku ze skierowanymi wystąpieniami zawierającymi wnioski o wypłatę zaległych świadczeń **pieniężnych pracownikom wypłacono świadczenia dla 43 312 pracowników w łącznej wysokości 210 321,44 zł**.



(Wskazane powyżej dane liczbowe dotyczą realizacji decyzji i wniosków na dzień 27.02.2018 r.. Nie uwzględniono decyzji, które wygasły, zostały uchylone bądź unieważnione, były bezprzedmiotowe albo dotyczyły zakładów zlikwidowanych.)

Dokonane ustalenia pozwalają na stwierdzenie, że przestrzeganie przepisów w zakładach zatrudniających pracowników dotychczas niekontrolowanych, jest dalekie od stanu określonego w przepisach prawa pracy. Wyniki kontroli pozwalają na sformułowanie wniosku, że **istnieje konieczność kontynuacji kontroli zakładów dotychczas niekontrolowanych** oraz prowadzenia działań profilaktycznych propagujących wiedzę na temat aktualnego stanu prawnego i obowiązujących przepisów prawa pracy – szkolenia, broszury skierowane w szczególności do takich pracodawców.

Realizując program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w ramach zadania **Pierwsza kontrola** inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2016 roku 262 kontrole w zakładach zatrudniających łącznie 2393 pracowników (3044 pracujących).

Natomiast z przeprowadzonych w 2017 r. 127 kontroli sprawdzających realizację środków prawnych wydanych w roku 2016 w ramach tego zadania wynika, że pracodawcy zrealizowali 1014 decyzji, na 1027 sprawdzonych, co stanowi 98,8% sprawdzonych decyzji, zrealizowali 648 wniosków, na 697 sprawdzonych, co stanowi 93% sprawdzonych wniosków.

Zatem **analiza** w zakresie realizacji środków prawnych wydanych po „pierwszej kontroli” **wskazuje, że skuteczność działań instruktazowo-doradczych podjętych przez inspektorów pracy podczas kontroli przeprowadzonych w 2016 r. jest bardzo wysoka.**

Bardzo wysoki procent wykonanych wniosków i 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.

Należy również podkreślić, iż istotny udział w liczbie wydanych decyzji mają decyzje ustne, które zostały wykonane przez pracodawców w czasie trwania „pierwszej kontroli”. Wydano 840 decyzji ustnych, co stanowi 27,2% wszystkich wydanych decyzji. Co czwarta decyzja była wykonana podczas kontroli. Świadczy to m.in. o tym, że **pracodawcy natychmiast podejmowali działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.**

Analiza pod względem ilościowym wydanych środków prawnych po pierwszych kontrolach oraz kontrolach sprawdzających wskazuje, że po pierwszej kontroli średnio na jedną kontrolę wydano 12 decyzji oraz 6,4 wniosków, natomiast po kontroli sprawdzającej wydano średnio na jedną kontrolę 2 decyzje oraz 1 wniosek.

**Dane liczbowe jednoznacznie wskazują na znaczną poprawę w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładach kontrolowanych w 2016 r. po raz pierwszy oraz potwierdzają skuteczność prowadzonego programu „Pierwsza kontrola”.**

Należy też zaznaczyć, że stwierdzone **podczas kontroli sprawdzających nieprawidłowości w znacznej części dotyczą naruszeń o mniejszej wadze**, np. nieprawidłowości związane z prowadzeniem dokumentacji pracowniczej, niż naruszenia stwierdzone podczas pierwszych kontroli. Niewielka ilość wydanych po kontrolach sprawdzających środków prawnych wskazuje natomiast na niewielki stopień powtarzających się uchybień.

**Pozytywnym przykładem skuteczności systematycznych działań inspektorów pracy OIP w Poznaniu są wyniki kontroli przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych, przeprowadzonych w 2017 r..** Czynności kontrolne przeprowadzone w 5 podmiotach, na 19 poddanych kontroli w 2017 r. wykazały, że wykonywano prace związane z demontażem wyrobów zawierających azbest w sposób całkowicie prawidłowy, zgodny z wymogami obowiązujących przepisów bhp. Stanowi to co prawda 26,32% zakładów, w których inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole, ale dla porównania wskaźniki te w odniesieniu do lat 2014-2016 wyniosły odpowiednio: 13,33%, 12,50% i 15,79%. Wskaźniki te potwierdzają więc **pozytywną tendencję wzrostową liczby zakładów wykonujących w sposób właściwy prace związane z usuwaniem odpadów azbestowych z obiektów budowlanych**, choć w dalszym ciągu jest to wskaźnik daleki od oczekiwań.

#### **Działalność prewencyjna wspierająca działalność nadzorczą – kontrolną.**

Działania prewencyjne podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy, podobnie jak kontrola i nadzór, mają na celu zapewnienie przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

W 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu realizowano w sumie 11 programów prewencyjnych wynikających z centralnego harmonogramu pracy Państwowej inspekcji pracy. Ponadto podejmowano własne regionalne inicjatywy, do których należą między innymi, działające przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu:

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

Celem podejmowanych działań prewencyjnych jest wspieranie działalności kontrolno-nadzorczej poprzez działania o charakterze:

- a. prewencyjno-informacyjnym,
- b. prewencyjno-edukacyjnym,
- c. prewencyjno-kontrolnym.

#### ad. a Działania prewencyjno-informacyjne.

Działania informacyjne mają na celu dotarcie do jak największej grupy odbiorców z założonym przekazem. Formą takich działań są kampanie prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy. W 2017 r. prowadzone były dwie kampanie:

„**Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna**” jako wsparcie programu prewencyjnego „Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna” skierowanego do zakładów obróbki drewna. W ramach kampanii inspekcja pracy emitowała spoty radiowe, pojawiały się informacje w prasie i radiu, utworzono stronę internetową [www.bhpnatak](http://www.bhpnatak), na której poza informacją o prowadzonych szkoleniach zamieszczono publikacje o wymaganiach dotyczących bezpieczeństwa pracy w stolarniach i tartakach, m.in. listy kontrolne.

„**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. 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 wpływających 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.

Jak pokazały doświadczenia z realizowanych wcześniej kampanii Państwowej Inspekcji Pracy, np. w budownictwie, przekaz realizowanych kampanii dociera do pracodawców i przyczynia się do poprawy, stanu bezpieczeństwa pracy i praworządności, co z pewnością stanowi wymierne wsparcie dla działań kontrolnych.

#### ad. b Działania prewencyjno-edukacyjne.

Programy o charakterze prewencyjno edukacyjnym są wykorzystywane przez inspektorów pracy jako bezpośrednie wsparcie działań nadzorczo-kontrolnych. Idealnym przykładem takiego postępowania są szkolenia prowadzone w ramach programu informacyjno-edukacyjnego w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom”, w ramach którego w 2017 r. przeprowadzono 25 szkoleń. Większość z tych szkoleń przeprowadzana była na terenie dużych inwestycji budowlanych i skierowana była do podwykonawców. Szkolenia takie były prowadzone przed lub po kontrolach przeprowadzonych na tych budowach i stanowiły bezpośrednie uzupełnienie dla działań kontrolno-nadzorczych.

W przypadku największych inwestycji prowadzonych na terenie miasta Poznania, w ramach działań informacyjno-prewencyjnych prowadzony jest tzw. "stały nadzór", który charakteryzuje się łączeniem działań kontrolno-nadzorczych z działaniami prewencyjnymi. Obejmowanie dużych budowli działaniami zwiększało efektywność nadzoru i spotykało się z dużym poparciem inwestora, generalnego wykonawcy i służb BHP. Umożliwiło wprowadzanie na terenie budowy dobrych praktyk. W spotkaniach prewencyjnych na dużych budowach uczestniczyły wszystkie strony procesu inwestycyjnego tj. inwestor, generalny wykonawca i podwykonawcy, co przenosiło się na zmianę podejścia do bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie budowy. Na spotkaniach, które przypominały bardziej narady niż szkolenia inspektorzy przedstawiali oczekiwania Państwowej Inspekcji Pracy, w tym dobre praktyki, które poprawiają organizację budowy i stan bezpieczeństwa na stanowiskach pracy. Działania takie miały bezpośredni wpływ na wyniki kontroli, na budowach takich rzadziej stwierdzano przypadki bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników. Poprawa warunków pracy była wynikiem, była wynikiem podejmowanych działań prewencyjnych, aktywnej współpracy wykonawców i inwestorów oraz działań kontrolnych inspekcji pracy.

W 2017 r. tzw. „stałym nadzorem” były objęto 3 duże inwestycje (wielkie tereny budowli) realizowanych w Poznaniu tj.:

- Budowa zespołu mieszkalno-handlowo-usługowego „Zajezdnia” ul. Gajowa w Poznaniu,

- Budowa Bałtyk Tower w Poznaniu,
- Budowa domu studenckiego ul. Niepodległości w Poznaniu.

#### ad. c Działania prewencyjno-kontrolne.

W 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu realizowano 4 programy prewencyjno-kontrolne, w których w założeniach programu prewencyjnego została przewidziana kontrola sprawdzająca (tzw. kontrola audytowa) realizację założeń programu, w szczególności były to:

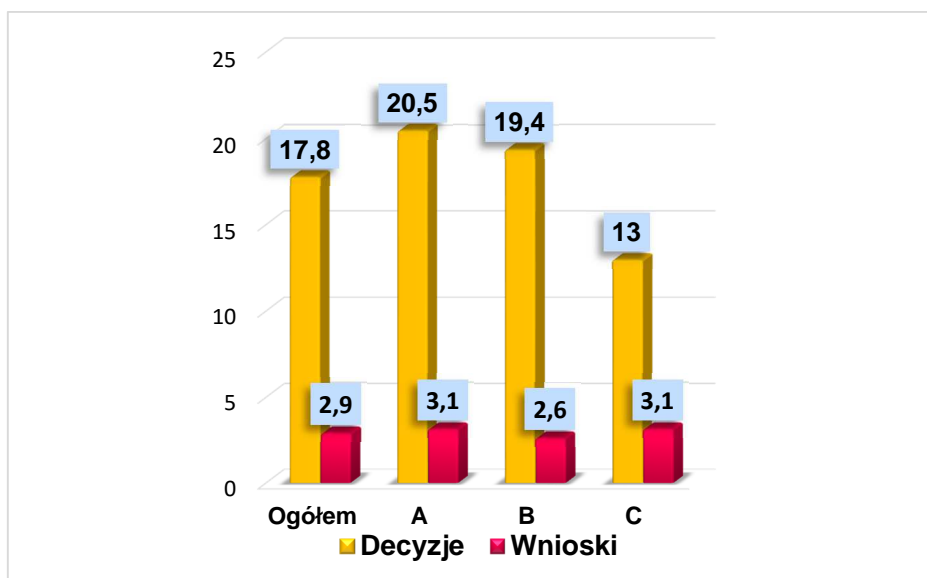
- ✓ Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. Program prewencyjno-kontrolny na lata 2016-2018.
- ✓ Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw (zatrudniających poniżej 50 pracowników): „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa”.
- ✓ Zmniejszenie zagrożeń i eliminacja nieprawidłowości w mikrozakładach: program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”.
- ✓ Zmniejszenie zagrożeń i eliminacja nieprawidłowości w mikrozakładach: program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”- ZAKŁADY USŁUG LEŚNYCH.

Szczegółowo zostały one opisane w rozdziale dotyczącym programów prewencyjnych, jednak należy zwrócić szczególną uwagę na programy: „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa” i obydwa programy „Zdobądź Dyplom PIP”, które stanowią długofalowe bezpośrednie wsparcie i uzupełnienie dla działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. Aby to stwierdzić należy sobie uświadomić, iż wiele zakładów spośród uczestników tych programów, to zakłady, które były wcześniej kontrolowane. Bardzo częstą praktyką stosowaną przez inspektorów pracy jest zapraszanie pracodawców, u których przeprowadzają kontrolę do udziału w programie.

**W ten sposób chętni pracodawcy mają możliwość skorzystać z narzędzi przygotowanych przez inspekcję pracy (wydawnictwa prewencyjne, listy kontrolne) oraz pomoc i wsparcie inspektora pracy, który służy pomocą na etapie dostosowywania zakładu do wymogów przepisów.**

Potwierdzeniem dla skuteczności tego rodzaju działań prewencyjnych, są wyniki analiz wyników kontroli przeprowadzonych w ramach programu prewencyjno-kontrolnego „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna”. Zgodnie z założeniami programu kontrole były

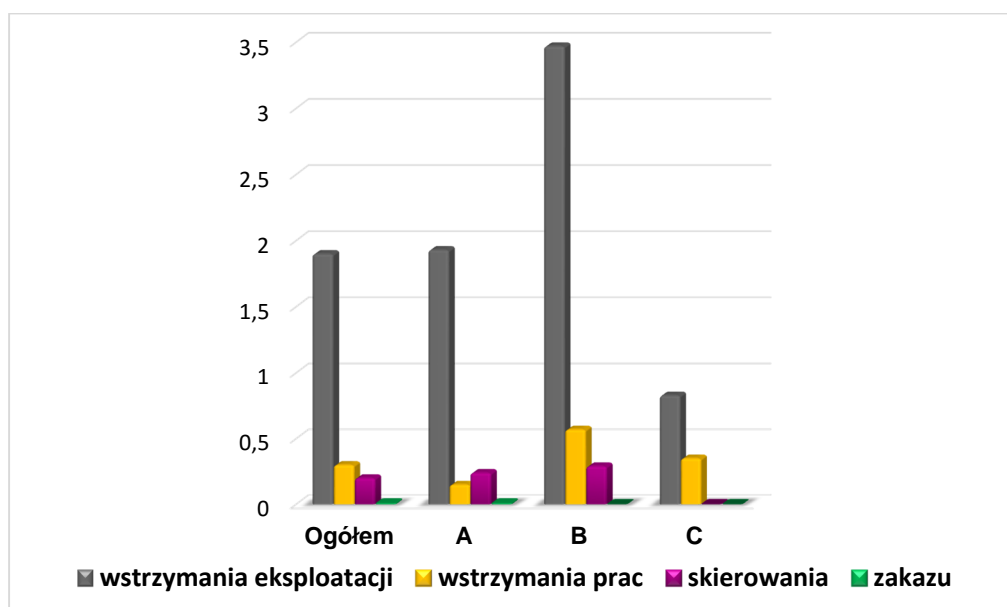
przeprowadzane w wybranej grupie zakładów, które uczestniczyły w szkoleniach w ramach programu oraz w zakładach, które nie odpowiedziały na zaproszenie do programu. W wyniku analizy przedstawiają poniższe wykresy:



**Wykres 27. „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna” - średnia ilość wydanych decyzji nakazowych i wniosków w wystąpieniach w przeliczeniu na jedną kontrolę.**

**Legenda:**

- A. Dane w odniesieniu do zakładów, które nie podjęły współpracy z PIP w ramach działań prewencyjnych
- B. Dane w odniesieniu do zakładów, które brały udział w szkoleniach jednak nie przekazały ankiet potwierdzających ukończenie poprawy w ramach samokontroli
- C. Dane w odniesieniu do zakładów, które uczestniczyły w szkoleniach, przeprowadziły działania naprawcze w ramach samokontroli i przesłali ankietę specjalistyczną



**Wykres 28. Średnia ilość wydanych decyzji nakazowych związanych z bezpośrednim zagrożeniem zdrowia lub życia w przeliczeniu na jedną kontrolę.**

Kontrole wykazały, że w przypadku zakładów, które aktywnie zaangażowały się w realizację założeń programu prewencyjnego dotyczącego ograniczania zagrożeń zawodowych w zakładach obróbki drewna i udokumentowały ukończenie działań dostosowawczych w ramach samokontroli przekazując do OIP ankietę specjalistyczną z opisem podjętych działań, ilość wydanych decyzji w wyniku stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości jest wyraźnie mniejsza niż w przypadku zakładów, które nie podjęły współpracy z PIP lub pomimo udziału w szkoleniach i deklaracji przystąpienia do programu prewencyjnego, nie potwierdziły przeprowadzonych działań w ankiecie specjalistycznej. Również analiza liczby decyzji dotyczących bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia wydanych w wyniku przeprowadzonych kontroli wykazała, że w przypadku zakładów, które pomimo udziału w szkoleniach i deklaracji przystąpienia do programu prewencyjnego nie potwierdziły przeprowadzonych działań w ankiecie specjalistycznej, liczba wydanych tego rodzaju decyzji w przeliczeniu na jedną kontrolę jest wyższa od liczby decyzji wydanych w stosunku do zakładów, które podjęły współpracę z PIP. Należy zauważyć również, że większa liczba decyzji dotyczących bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia wystąpiła przy spadku ogólnej liczby decyzji nakazowych wydanych w przeliczeniu na jedną kontrolę. Z powyższych wyników można wysunąć wniosek, że udział w szkoleniach organizowanych przez PIP oraz otrzymanie materiałów pomocniczych do samokontroli prowadzi do podejmowania działań dostosowawczych lecz skupiają się one na działaniach dotyczących nieprawidłowości mniejszej wagi, a co za tym idzie łatwiejszych do usunięcia.

W zakładach, które **aktywnie zaangażowały się w realizację założeń programu prewencyjnego dotyczącego ograniczania zagrożeń zawodowych w zakładach obróbki drewna** i udokumentowały ukończenie działań dostosowawczych w ramach samokontroli, przekazując do OIP w Poznaniu ankietę specjalistyczną z opisem podjętych działań dotyczących bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia, zauważalny jest **znacznym spadek liczby** wydawanych, podczas rekontroli, przez inspektorów pracy **decyzji** w ogóle, jak również decyzji dotyczących bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników.

## Podsumowanie.

Powyższe przykłady wskazują, iż działania prewencyjne coraz skuteczniej wspomagają działania kontrolne, pracodawcy objęci działaniami prewencyjnymi mają możliwość dokonania samokontroli i wdrażania działań naprawczych, czym przyczyniają się do poprawy stanu praworządności oraz poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w swoich zakładach.

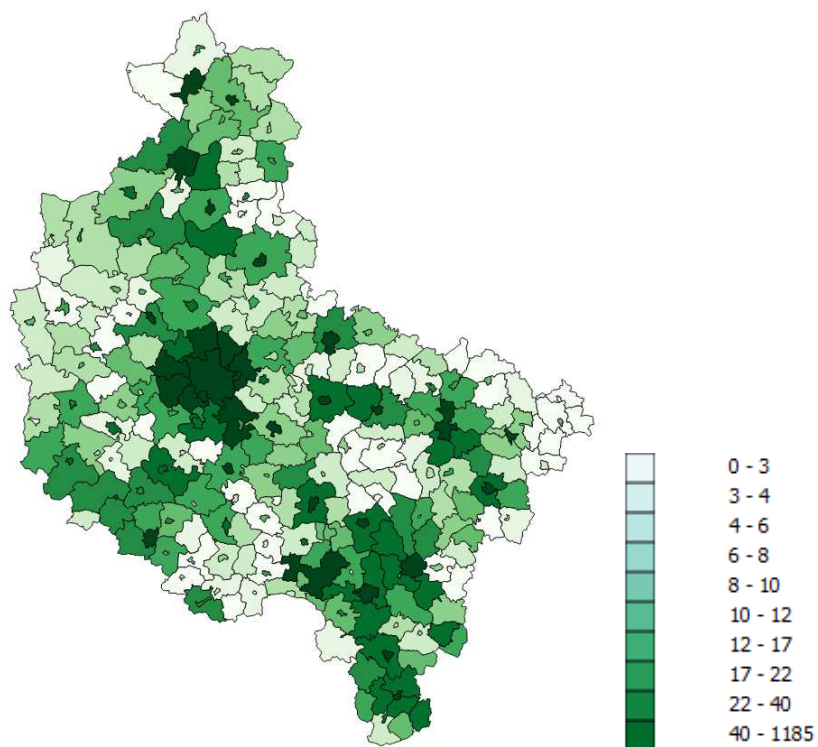
Jak wynika z wieloletnich doświadczeń inspektorów pracy, działania prewencyjne wspierające działalność kontrolną Państwowej Inspekcji Pracy można scharakteryzować w kilku punktach:

- poprawa warunków pracy realizowana przez pracodawców zaangażowanych w działania prewencyjne jest trwalsza od zmian wprowadzanych w wyniku decyzji nakazowych, pracodawcy uczestniczący w szkoleniach uczą się samodzielnej kontroli i wdrażania działań naprawczych;
- programy prewencyjne, głównie prewencyjno-edukacyjne stanowią wychodzą naprzeciw oczekiwaniom pracodawców, pracodawcy chętnie uczestniczą w bezpłatnych szkoleniach organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy;
- programy prewencyjno-informacyjne oraz prewencyjno-edukacyjne wspierające działania kontrolne wpływają na zmianę wizerunku Państwowej Inspekcji Pracy, która będąc niewątpliwie instytucją o charakterze nadzorczo-kontrolnym i represyjnym zaczyna być postrzegana również jako instytucja, do której bez obaw można zwrócić się z pytaniami i problemami dotyczącymi warunków pracy;
- udział pracodawców w programach prewencyjno-kontrolnych wpływa na wzrost świadomości i poczucia odpowiedzialności za bezpieczeństwo zatrudnianych pracowników, co umożliwia im przeciwdziałanie potencjalnym zagrożeniom zanim one jeszcze wystąpią, a tym samym ograniczyć liczbę bądź przynajmniej skutki zdarzeń wypadkowych;
- działania prewencyjne mogą obejmować dużo większą liczbę pracodawców, niż wynikałoby to z możliwości kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. Dzięki dotarciu do świadomości pracodawców oraz pracowników można liczyć na polepszenie stanu przestrzegania przepisów prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy przez pracodawców, a w przypadku naruszeń przepisów możemy spodziewać się informacji zwrotnej od pracowników, co wpływa na możliwość podejmowania celowych działań kontrolnych.

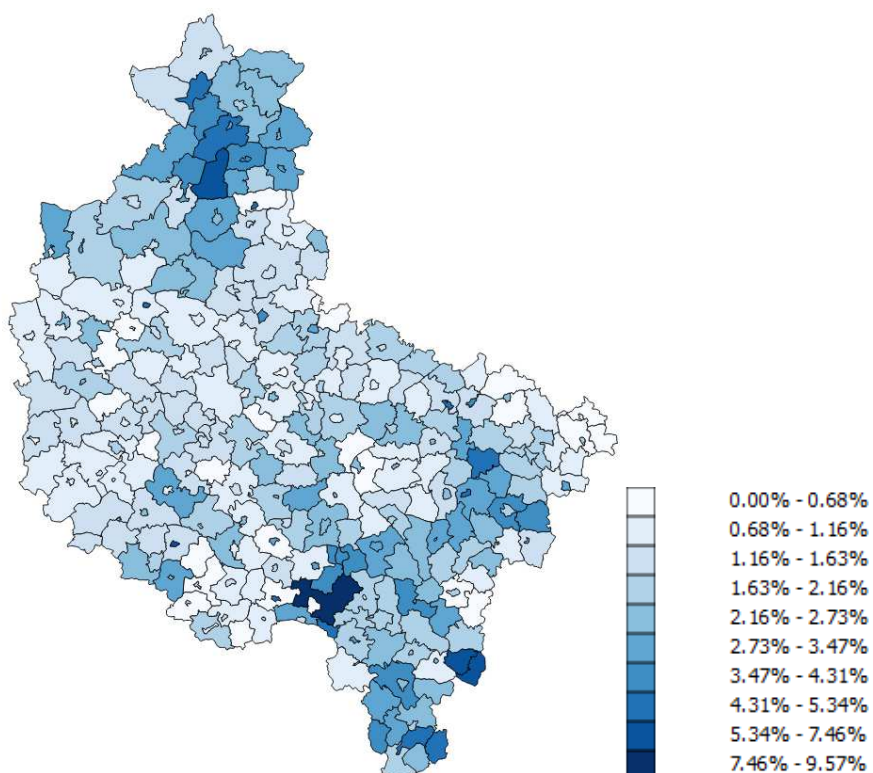


W zakresie poprawy przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy konieczne jest prowadzenie działań o charakterze prewencyjno - informacyjnym, zmierzających do informowania osób poszukujących zatrudnienia, iż w aktualnym stanie prawnym to Państwowa Inspekcja Pracy jest organem, do którego 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 na cudzoziemcach.

Istotne jest przy tym, aby **działania prewencyjne** prowadzone były w ścisłej **współpracy z organizacjami związkowymi np. NSZZ „Solidarność”, OPZZ oraz zrzeszającymi pracodawców**, np. Pracodawcami RP, Business Centre Club, Konfederacją Lewiatan, a w sprawach dotyczących zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych cudzoziemców we współpracy z wojewodami, Powiatowymi Urzędami Pracy oraz Strażą Graniczną. Prowadzenie szerokich działań profilaktycznych we współpracy z organizacjami i instytucjami publicznymi, pozwoli na szersze dotarcie do zainteresowanych osób oraz uwzględnienie w programach zagadnień istotnych nie tylko w odniesieniu do działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy.

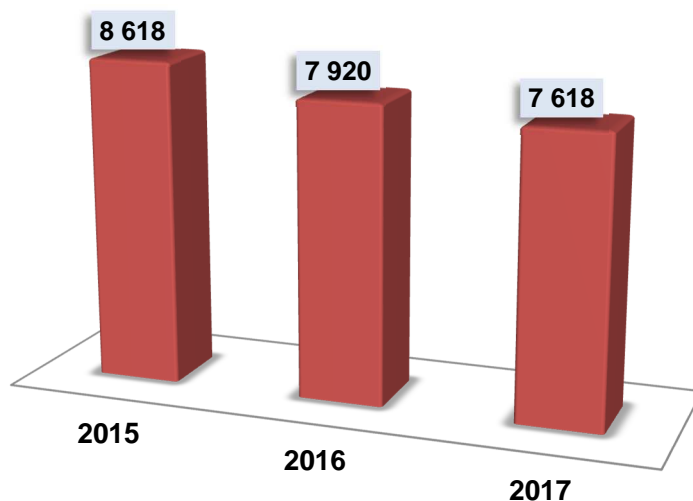


**Mapa 2. Liczba przeprowadzonych kontroli w 2017 r. w OIP w Poznaniu wg obszarów.**

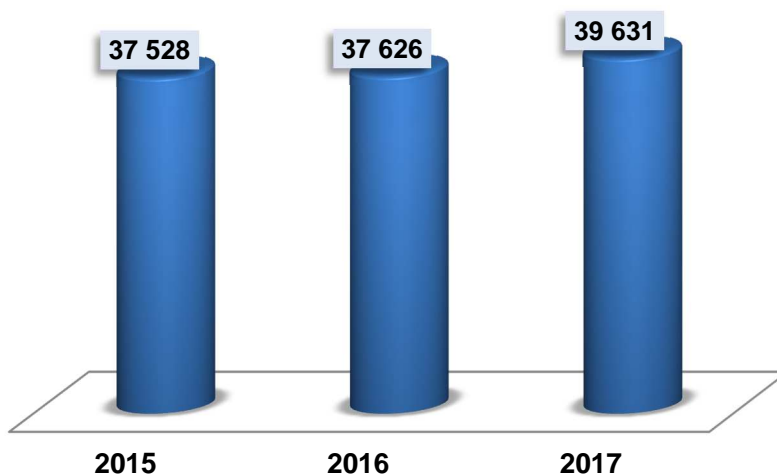


**Mapa 3. Stopień skontrolowania obszaru (liczba kontroli w obszarze/liczba zakładów w obszarze) w 2017 r.**

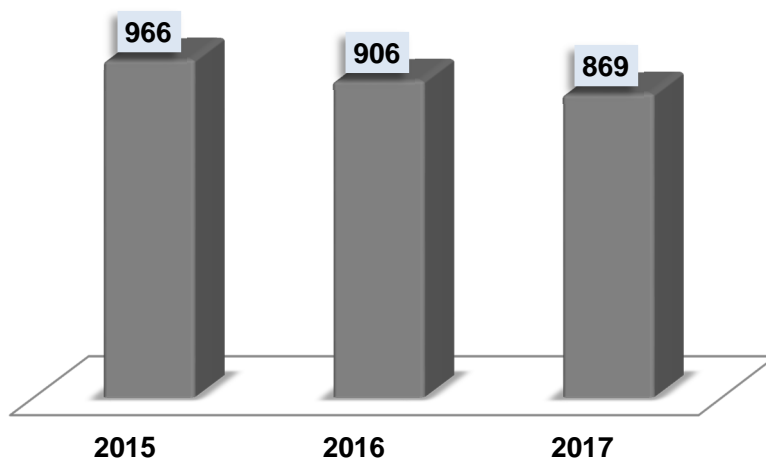
## Wybrane dane z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w latach 2015-2017.



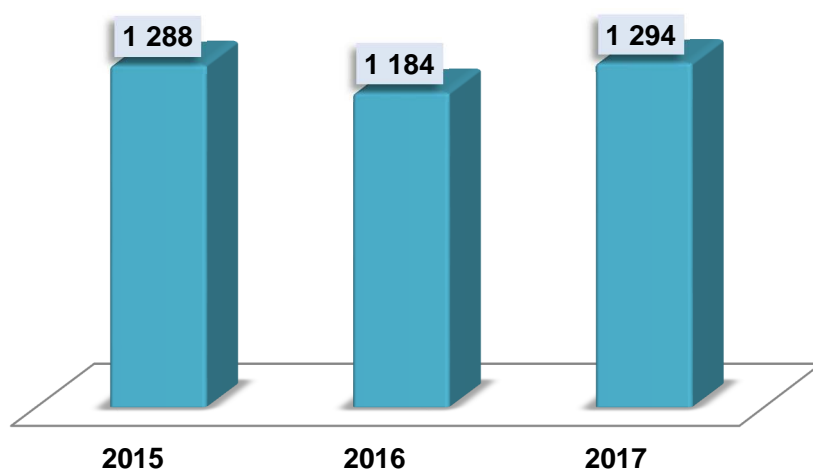
Wykres 29. Liczba kontroli w latach 2015-2017 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.



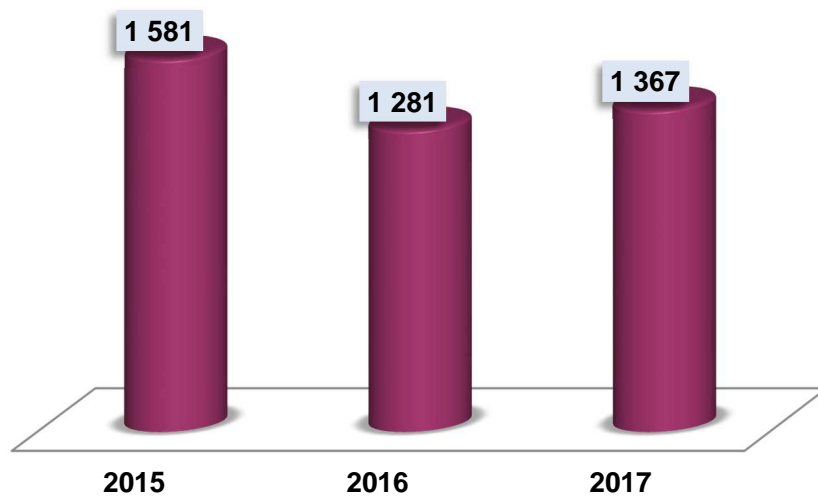
Wykres 30. Liczba decyzji bhp wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.



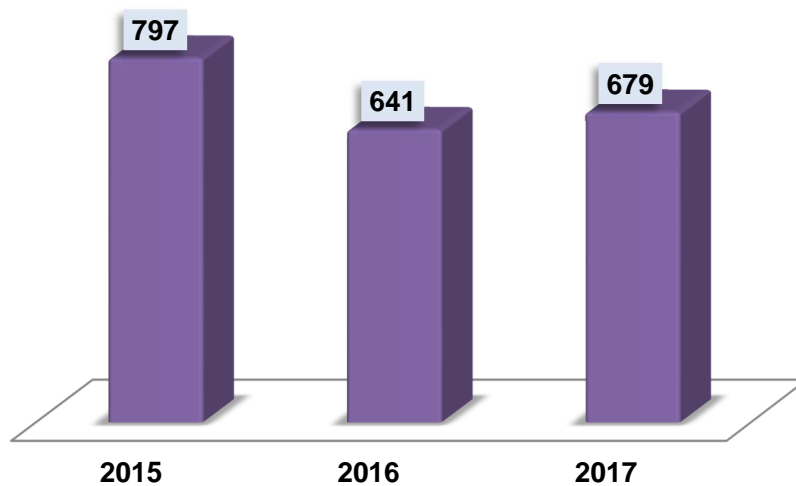
**Wykres 31. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.**



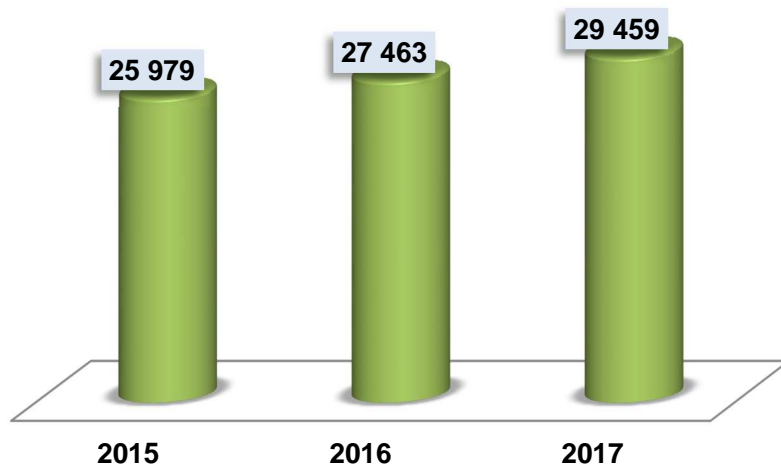
**Wykres 32. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.**



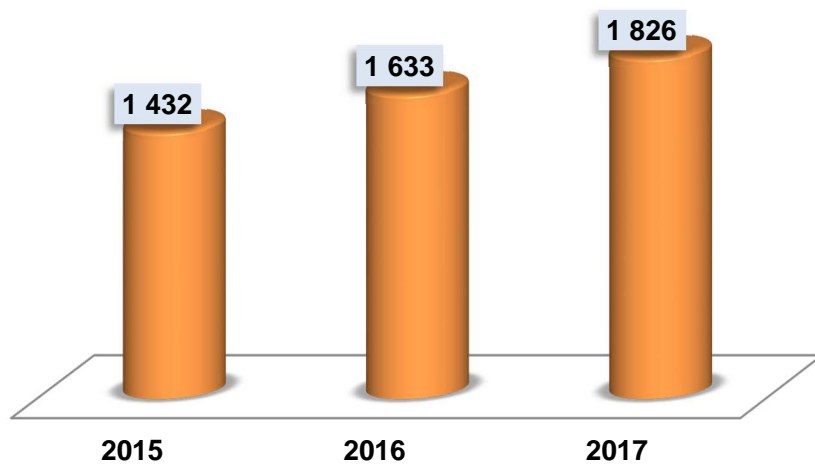
Wykres 33. Liczba pracowników skierowanych do innych prac w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.



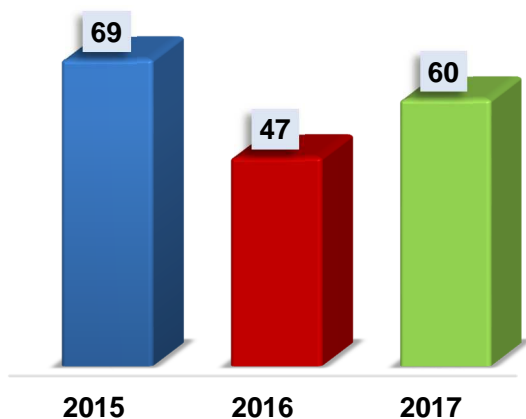
Wykres 34. Liczba decyzji nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.



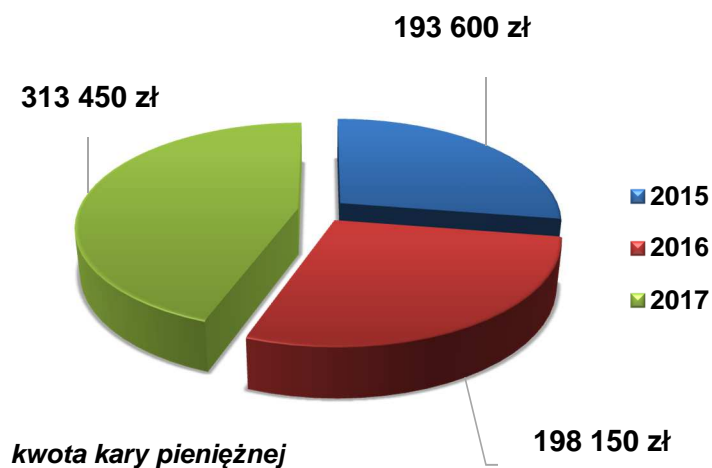
Wykres 35. Liczba wniosków w wystąpieniach w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.



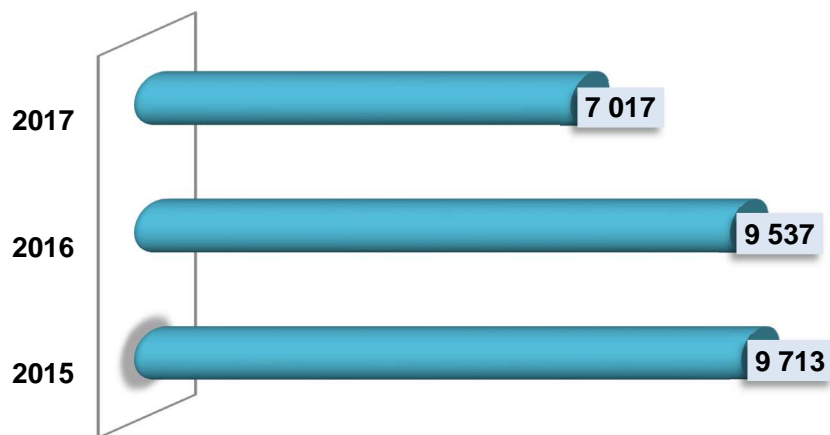
Wykres 36. Liczba poleceń ustnych w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.



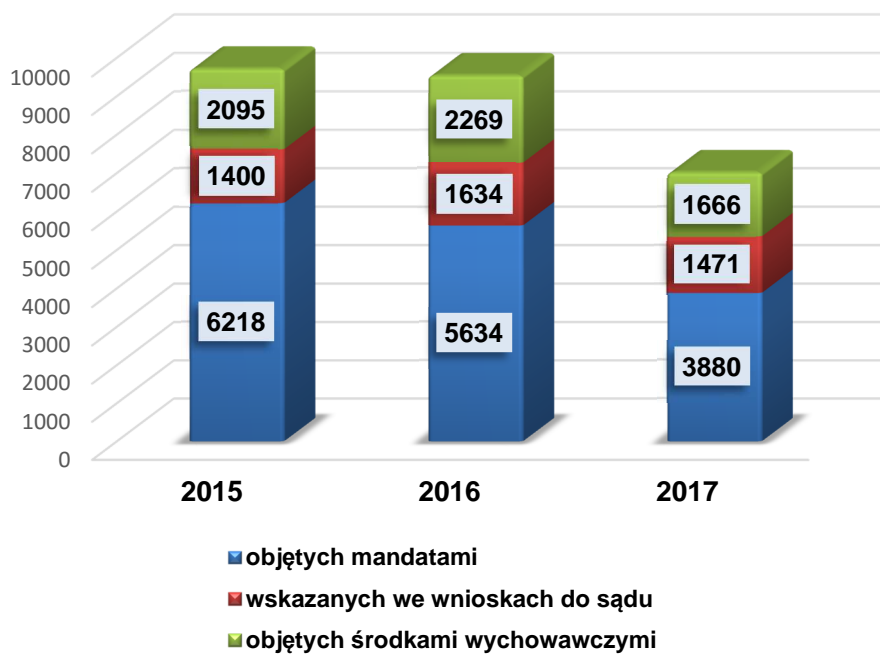
Wykres 37. Liczba decyzji z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2015-2017.



Wykres 38. Suma kar pieniężnych w decyzjach z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2015-2017.

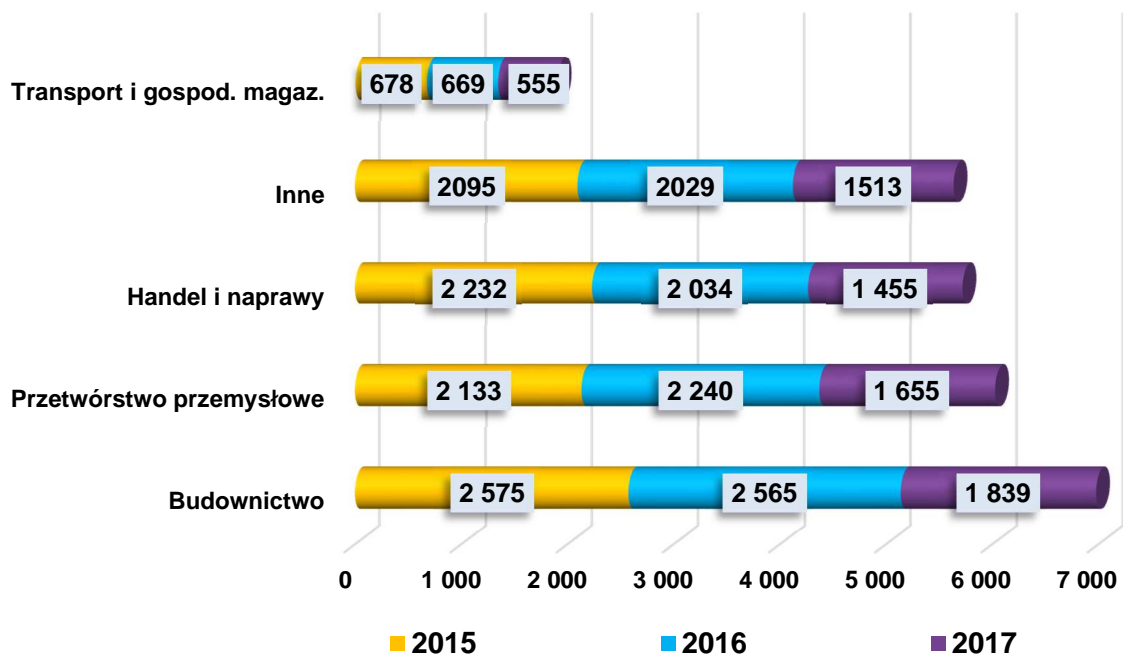


Wykres 39. Liczba ujawnionych wykroczeń w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.

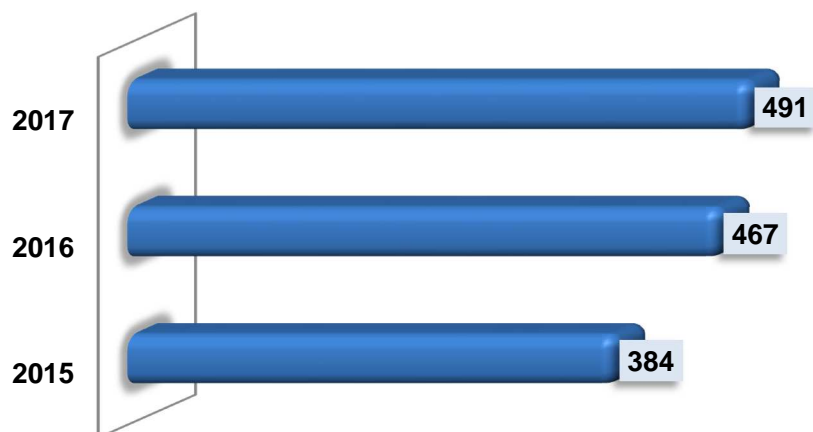


Wykres 40. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2015-2017 r.

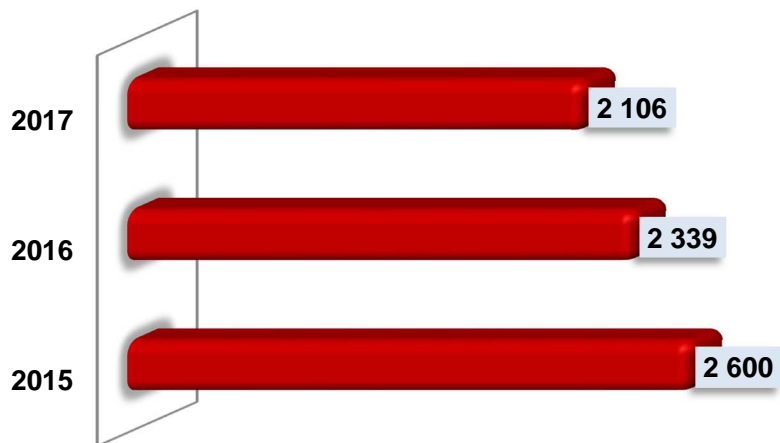




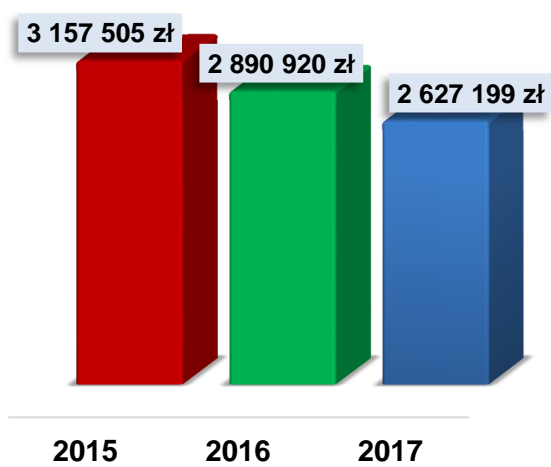
Wykres 41. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2015-2017 r. (wg sekcji PKD).



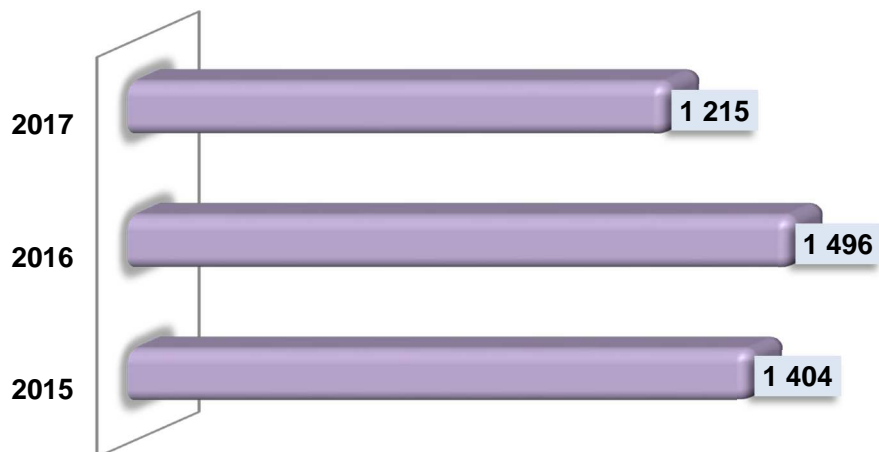
Wykres 42. Liczba wniosków do sądu w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.



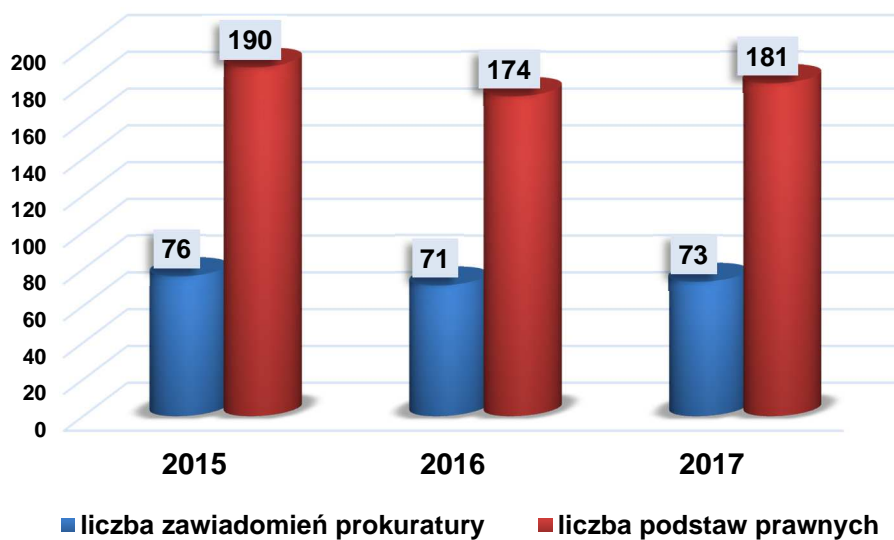
Wykres 43. Liczba mandatów w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.



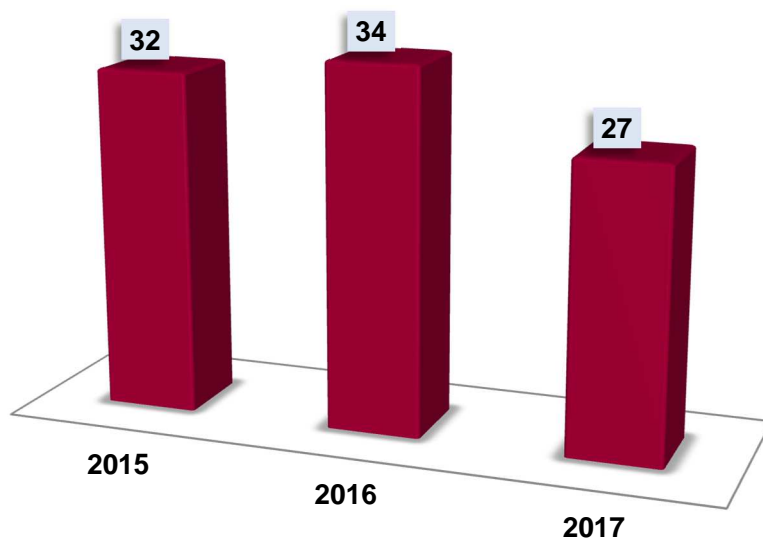
Wykres 44. Mandaty – kwoty grzywny w latach 2015-2017.



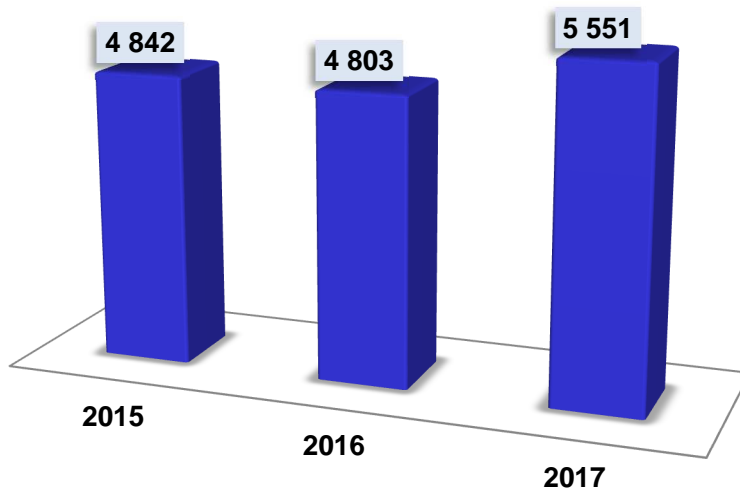
Wykres 45. Liczba środków oddziaływania wychowawczego (pouczenia, ostrzeżenia, zwrócenie uwagi) w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.



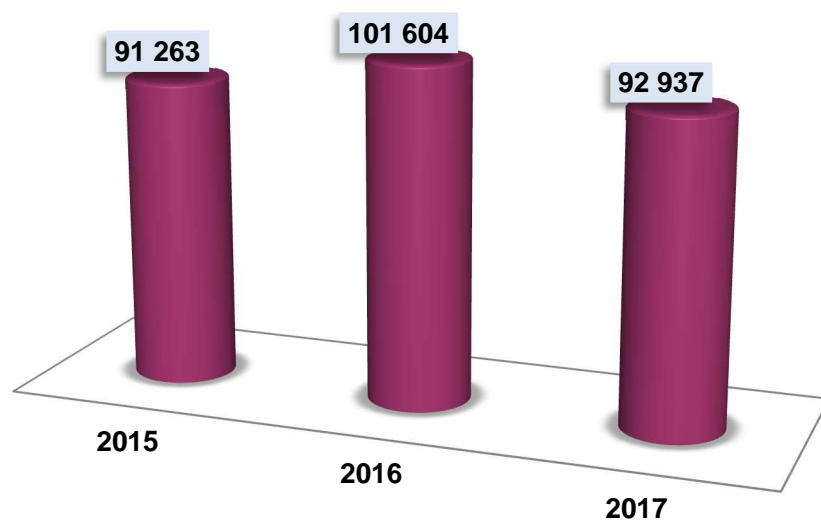
Wykres 46. Liczba podstaw prawnych w zawiadomieniach prokuratury z kontroli w latach 2015-2017.



Wykres 47. Liczba wniosków do ZUS w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.



Wykres 48. Liczba skarg pracowniczych w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.



**Wykres 49. Liczba udzielonych porad w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.**

## Spis wykresów.

Wykres 1. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2017 r. w OIP w Poznaniu (wg wielkości zatrudnienia) .....	13
Wykres 2. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2017 r. w OIP Poznań (wg sekcji PKD). ..	14
Wykres 3. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2015-2017 r. w OIP Poznań.....	14
Wykres 4. Struktura zastosowanych środków prawnych w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w kontrolach z 2017 r.....	20
Wykres 5. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w kontrolach z 2017 r. – wskazane we wnioskach do sądu. ....	21
Wykres 6. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w kontrolach z 2017 r. – wskazane w mandatach. ....	22
Wykres 7. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w kontrolach z 2017 r. – wskazane w środkach wychowawczych.....	23
Wykres 8. Liczba zawiadomień prokuratury złożonych w 2017 r. – zakres przedmiotowy. ....	24
Wykres 9. Podmioty zgłaszające się po porady prawne w 2017 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli). ....	28
Wykres 10. Przedmioty porad prawnych udzielonych w siedzibie okręgu i oddziałach w 2017 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli).....	28
Wykres 11. Liczba sporów zbiorowych zgłaszanych do OIP Poznań w latach 2015-2017. ....	40
Wykres 12. Łączna liczba poszkodowanych w związku z danym wydarzeniem wypadkowym spośród badanych w OIP Poznań w roku 2017.....	44
Wykres 13. Łączna liczba poszkodowanych biorących udział w wydarzeniu wypadkowym spośród badanych w OIP Poznań w roku 2017.....	45
Wykres 14. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – kontrole w 2017 r. wg branż. ....	72
Wykres 15. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – struktura zatrudnienia w skontrolowanych zakładach w 2017 r.....	72
Wykres 16. Wyegzekwowane świadczenia pieniężne w poszczególnych sektorach. ....	74
Wykres 17. Podmioty objęte zadaniem „Kontrole prac przy budowach i remontach dróg” w 2017 r. z podziałem według zatrudnienia. ....	97
Wykres 18. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące przygotowania do pracy – 2016 - 2017. ....	100
Wykres 19. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące zagospodarowanie terenu budowy – 2015 - 2017. ....	101

Wykres 20. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące instrukcji bezpiecznego wykonywania robót – 2015 - 2017. ....	102
Wykres 21. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące nadzoru nad wykonywanymi pracami – 2015 - 2017. ....	102
Wykres 22. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące robót ziemnych i wykopów – 2015 - 2017. ....	103
Wykres 23. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń technicznych – 2015 - 2017.....	104
Wykres 24. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych zakładach usług leśnych w 2017 r. ...	116
Wykres 25. Realizacja decyzji dotyczących świadczeń pieniężnych, wydanych przez inspektorów pracy podczas kontroli w 2017 r. – wyegzekwowane kwoty (wg sekcji PKD, stan na 16.02.2018 r.). ....	187
Wykres 26. Wyegzekwowane wynagrodzenia w 2017 r. (dotyczy również środków wydanych w kontrolach z poprzednich lat). ....	188
Wykres 25. „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna” - średnia ilość wydanych decyzji nakazowych i wniosków w wystąpieniach w przeliczeniu na jedną kontrolę.....	198
Wykres 26. Średnia ilość wydanych decyzji nakazowych wiązanych z bezpośrednim zagrożeniem zdrowia lub życia w przeliczeniu na jedną kontrolę. ....	198
Wykres 29. Liczba kontroli w latach 2015-2017 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu. ....	203
Wykres 30. Liczba decyzji bhp wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2015-2017. ....	203
Wykres 31. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017. ....	204
Wykres 32. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017. ....	204
Wykres 33. Liczba pracowników skierowanych do innych prac w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.....	205
Wykres 34. Liczba decyzji nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017. ....	205
Wykres 35. Liczba wniosków w wystąpieniach w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017. ....	206
Wykres 36. Liczba poleceń ustnych w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017. ....	206
Wykres 37. Liczba decyzji z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2015-2017.....	207
Wykres 38. Suma kar pieniężnych w decyzjach z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2015-2017. ....	207
Wykres 39. Liczba ujawnionych wykroczeń w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017. ....	208

Wykres 40. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2015-2017 r.....	208
Wykres 41. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2015-2017 r. (wg sekcji PKD). .....	209
Wykres 42. Liczba wniosków do sądu w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.....	209
Wykres 43. Liczba mandatów w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017. ....	210
Wykres 44. Mandaty – kwoty grzywny w latach 2015-2017.....	210
Wykres 45. Liczba środków oddziaływania wychowawczego (pouczenia, ostrzeżenia, zwrócenie uwagi) w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.....	211
Wykres 46. Liczba podstaw prawnych w zawiadomieniach prokuratury z kontroli w latach 2015-2017.....	211
Wykres 47. Liczba wniosków do ZUS w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017. ....	212
Wykres 48. Liczba skarg pracowniczych w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.....	212
Wykres 49. Liczba udzielonych porad w OIP w Poznaniu w latach 2015-2017.....	213



## Spis tabel.

Tabela 1. Decyzje płacowe wydane w 2017 r. i ich realizacja.....	17
Tabela 2. Dane dotyczące egzekucji administracyjnej decyzji organów OIP w Poznaniu w 2017 r.....	18
Tabela 3. Dane dotyczące kar pieniężnych na mocy przepisów ustawy o transporcie drogowym oraz ich egzekucji administracyjnej w 2017 r.....	19
Tabela 4. Rozstrzygnięcia wniosków do sądu skierowanych w 2017 r.....	21
Tabela 5. Tematyka porad udzielonych organizacjom związkowym w 2017 r.....	36
Tabela 6. Zestawienie danych o wypadkach przy pracy, badanych przez inspektorów pracy OIP Poznań w 2017 r. według skutków. ....	43
Tabela 7. Liczba umów na czas określony objętych kontrolami w 2017 r.....	58
Tabela 8. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – wnioski wystąpień 2017 r. ....	66
Tabela 9. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – polecenia 2017 r.....	66
Tabela 10. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – środki represyjne i oddziaływania wychowawczego 2017 r. ...	67
Tabela 11. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – wysokość grzywien 2017 r. ....	67
Tabela 12. Kontrole u wykonawców zamówień publicznych wg branż w 2017 r. ....	68
Tabela 13. Naruszenia przepisów w zakresie legalności zatrudnienia w latach 2016 - 2017..	81
Tabela 14. Struktura zatrudnienia w podmiotach objętych „Pierwszą kontrolą”.....	85
Tabela 15. Zastosowane środki prawne – kontrole związane z zapewnieniem bhp przy usuwaniu azbestu 2017. ....	114
Tabela 16. Kontrole w zakładach usług leśnych 2017 – zastosowane środki prawne.....	118
Tabela 17. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna .....	122
Tabela 18. Dane liczbowe dotyczące wypadków przy pracy w latach 2014-2016 w kontrolowanych zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. ....	123
Tabela 19. Rodzaj wydawanych decyzji ustnych w kontrolowanych zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.....	126
Tabela 20. Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna” w roku 2017.....	138
Tabela 21. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. ....	140
Tabela 22. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Kultura bezpieczeństwa”. ....	142

Tabela 23. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa” . . . . .	146
Tabela 24. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Zdobądź Dyplom PIP” . . . . .	149
Tabela 25. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Zdobądź Dyplom PIP”- ZAKŁADY USŁUG LEŚNYCH. . . . .	152
Tabela 26. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników „Budowa. STOP wypadkom”. . . . . .	157