



Sprawozdanie
z działalności Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu
w 2016 roku

I. Wprowadzenie	7
II. Działalność kontrolna i prewencyjna – informacje ogólne	12
1. Wstęp	12
2. Kontrole	12
3. Decyzje inspektorów pracy	14
4. Decyzje nakazujące zaprzestanie działalności bądź działalności określonego rodzaju wydane przez Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu.	15
5. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia	16
6. Odwołanie od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy	16
7. Skargi na postanowienia i decyzje organu Państwowej Inspekcji Pracy	17
8. Informacja dotycząca prowadzenia egzekucji administracyjnej	17
9. Informacja o egzekucji kar nakładanych na podstawie ustawy o transporcie drogowym.	18
10. Wystąpienia inspektorów pracy	19
11. Polecenia	19
12. Kontrole zakończone odebraniem oświadczenia od podmiotu kontrolowanego.	20
13. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	21
14. Zawiadomienie prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	23
15. Skargi i wnioski	25
A. Skargi i wnioski kierowane przez ogół obywateli	25
B. Skargi kierowane przez organizacje związków zawodowych	26
16. Porady prawne i techniczne	27
17. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	38

18. Spory zbiorowe.....	39
19. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci.	40
20. Opiniowanie wniosków dotyczących wydawania zgody na wyłącznie elektryczne oświetlenie pomieszczeń pracy lub na ich lokalizację poniżej poziomu otaczającego terenu.....	41
21. Wnioskowanie do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.	42
III. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.	50
1. Wypadki przy pracy.	50
2. Wypadki z udziałem osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę	58
3. Przestrzeganie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.....	59
IV. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.	62
1. Egzekwowanie przepisów prawa pracy przy zatrudnieniu.....	62
A. Ustalenie stosunku pracy. Powództwa oraz wnioski i polecenia inspektorów pracy.	62
B. Przestrzeganie zakazu zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy – budownictwo.	63
C. Zawieranie umów terminowych.	65
D. Stosowanie outsourcingu pracowniczego.....	68
2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.....	69
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.....	85
5. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Działalność kontrolna i prewencyjna.....	88
A. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych.....	89
B. Kontrole prac przy budowie i remontach dróg.....	93
C. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących.....	97
6. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych.....	99
7. Poprawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładach usług leśnych. ...	103
8. Przygotowanie pracowników do bezpiecznej pracy.....	107
A. Profilaktyczne badania lekarskie.....	108
B. Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.....	109
C. Ocena ryzyka zawodowego.....	110
9. Zadania własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.....	112
A. Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach przedszkolnych prowadzonych przez inny organ niż samorząd terytorialny	112
B. Ograniczenie zagrożeń zawodowych na terenie pływalni.....	115
C. Bezpieczeństwo pracy pracowników zatrudnionych w transporcie komunalnym.	119
V. Działalność prewencyjna oraz promocja ochrony pracy.....	125
1. Kampanie i programy informacyjno-prewencyjne.....	125
A. Kampanie informacyjno-promocyjne.....	126
B. Programy prewencyjne.....	128

C.	Działalność wydawnicza.....	148
2.	Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne.....	149
A.	Konferencje i spotkania o charakterze promocyjnym, stoiska informacyjne. 149	
B.	Inicjatywy wspierające i promujące ochronę zdrowia i życia pracowników i innych osób.....	166
C.	Wielkopolska Strategia Ograniczania Zagrożeń Zawodowych.....	169
VI.	Efekty działalności kontrolnej.....	174

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 km² (9,5% powierzchni RP, zajmuje drugie miejsce w kraju pod względem powierzchni i trzecie pod względem liczby ludności).

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

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

Organami Państwowej Inspekcji Pracy są: Główny Inspektor Pracy, okręgowi inspektorzy pracy, inspektorzy pracy działający w ramach właściwości terytorialnej

okręgowych inspektoratów pracy. Koordynowanie pracy inspektorów oraz nadzór nad ich działalnością należy do okręgowego inspektora pracy.



Siedziba OIP:

ul. 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 *ustawą o PIP*, nadzorem i kontrolą inspekcji pracy w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia objęci są nie tylko pracodawcy, ale 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.

Kontroli PIP podlegają także:

- 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* – w zakresie przestrzegania obowiązku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*,
- podmioty o których mowa w art. 18c *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19ga i art. 85 ust. 2 tej ustawy.

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 31.12.2016 r. – **213 osób**. Spośród pracowników inspekcji prawie 100% ma wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich zatrudniano 153 osoby, na stanowisku nadinspektora pracy – 14 pracowników, w tym 4 jako kierownicy oddziałów, 3 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 4 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.

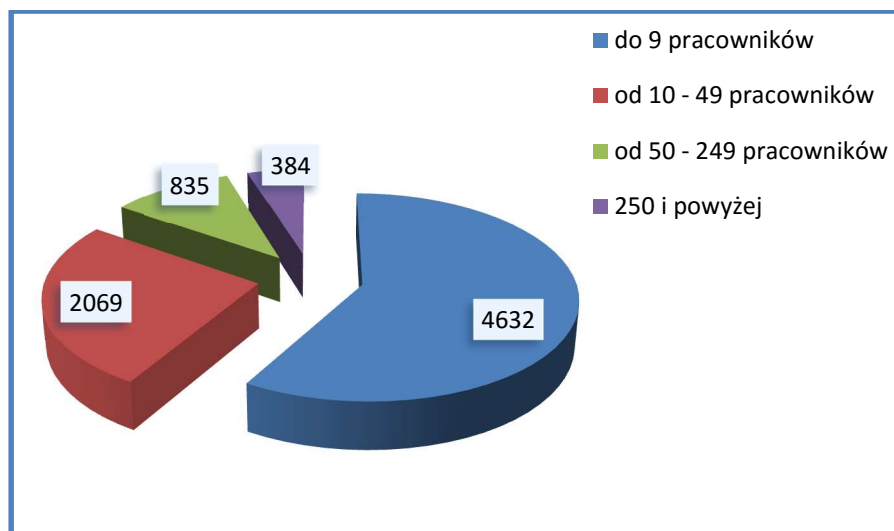
Działalność kontrolno-nadzorcza i prewencyjna Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2016 roku prowadzona była **zgodnie z rocznym i długofalowym (2013-2020) planem pracy**, przygotowanym na podstawie rocznego i długofalowego planu Państwowej Inspekcji Pracy. Plan PIP ustalono w oparciu o analizy 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.

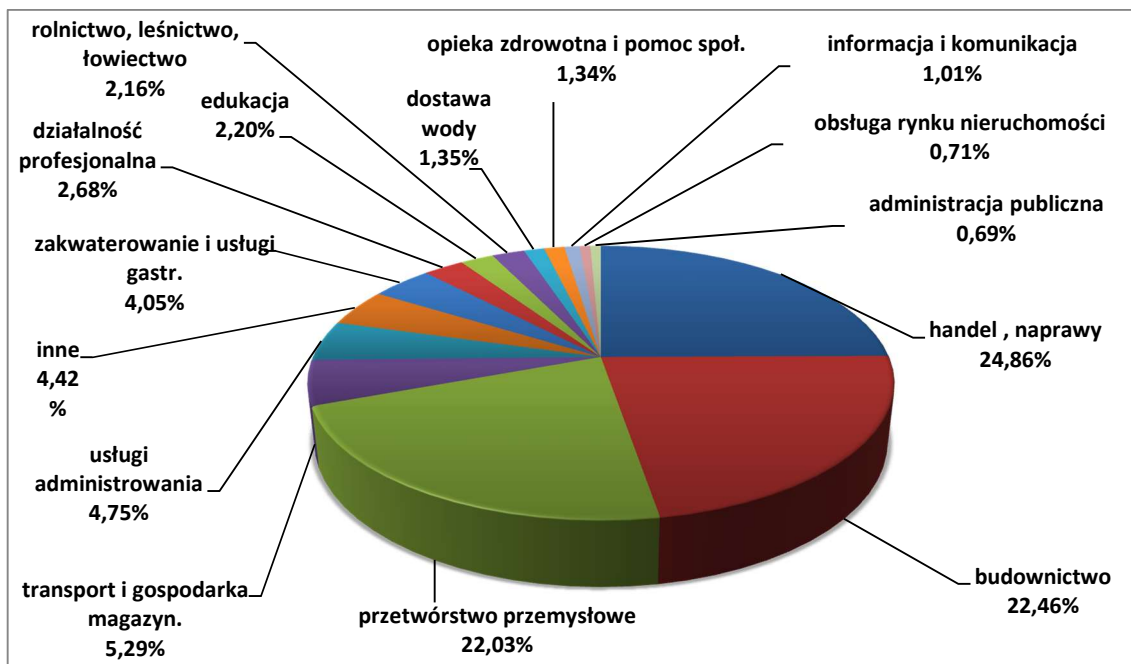
2. Kontrole.

W roku 2016 inspektorzy pracy OIP w Poznaniu przeprowadzili łącznie **7920** kontroli, czyli o 369 więcej niż założono w przyjętym na 2016 r. planie pracy.

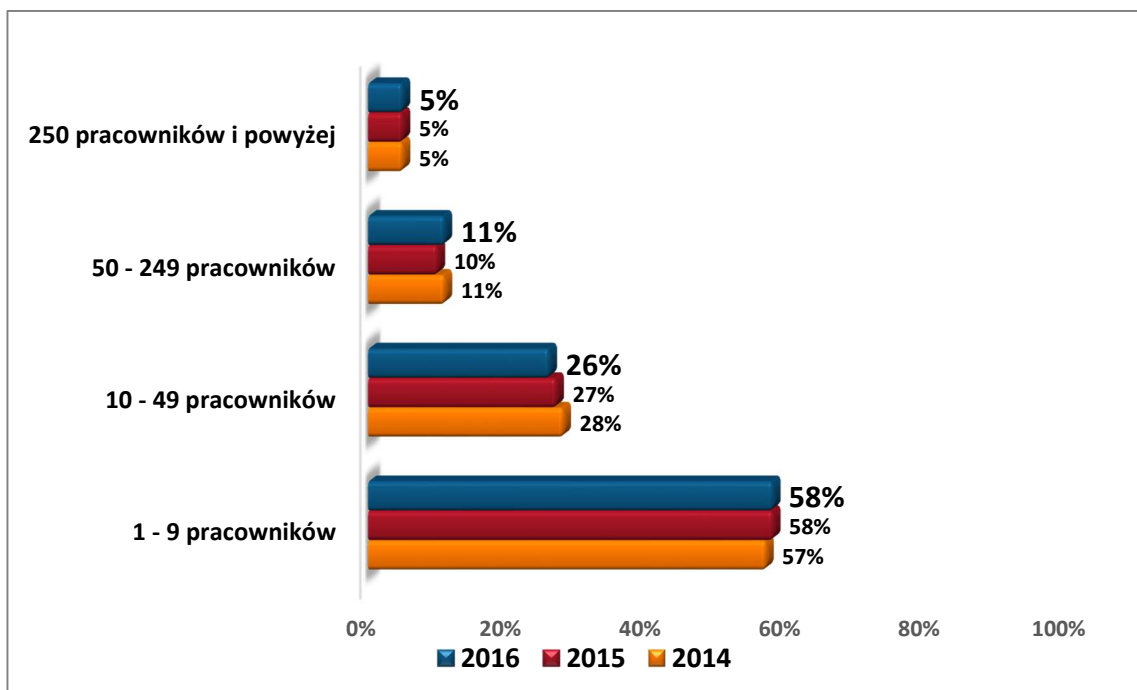
Łącznie objęto kontrolami **6913** pracodawców i innych podmiotów, na rzecz których świadczyło pracę ponad **405 tys. osób**, w tym ponad **344 tys.** na umowę o pracę.



Wykres 1. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2016 r. w OIP w Poznaniu (wg wielkości zatrudnienia).



Wykres 2. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg sekcji PKD).



Wykres 3. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2014-2016 r.

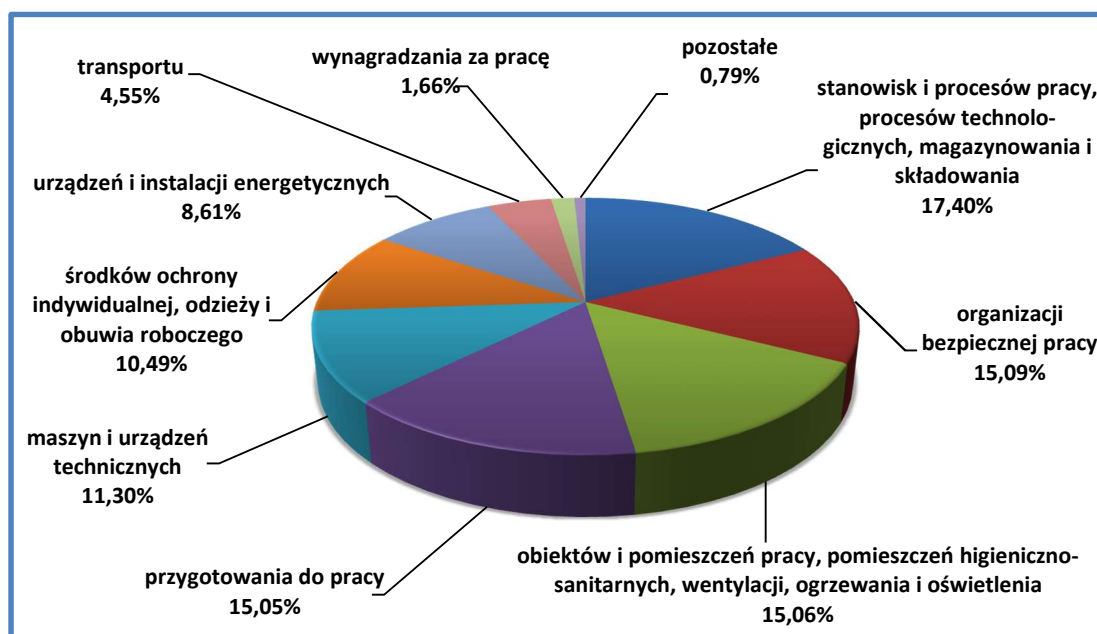
Największa liczba skontrolowanych podmiotów gospodarczych zatrudniała do 9 pracowników oraz od 10 do 49 pracowników (łącznie ponad 84% ogółu). Najwięcej kontroli

w 2016 r. przeprowadzono w **handlu** – 1.969 (24,86%), **budownictwie** – 1.779 (22,46%) i **przetwórstwie przemysłowym** – 1.745 (22,03%). 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 **38 267 (w 2015 – 38 325)** decyzji, w tym 37 626 (w 2015 – 37 528) dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Najwięcej dotyczyło problematyki **stanowisk i procesów pracy, procesów technologicznych, magazynowania i składowania – 17,40%**, **organizacji bezpiecznej pracy – 15,09%**, **obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia – 15,06%** oraz **przygotowania pracowników do pracy** (m.in.: szkoleń bhp, badań lekarskich, uprawnień kwalifikacyjnych) – **15,05%**.



Wykres 4. Decyzje nakazowe wydane w 2016 r. W OIP w Poznaniu wg rodzajów nieprawidłowości.

4. Decyzje nakazujące zaprzestanie działalności bądź działalności określonego rodzaju wydane przez Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu.

W roku 2016 Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu nie wydawał decyzji nakazujących zaprzestania działalności bądź działalności określonego rodzaju.

Inspektorzy pracy w uzasadnionych okolicznościach korzystają ze środka prawnego w postaci wniosku do Okręgowego Inspektora Pracy o zaprzestanie działalności przez zakład pracy lub jego część bądź działalności określonego rodzaju.

Decyzje nakazujące zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju, **wydawane są w szczególnych okolicznościach – jeśli naruszenia przepisów zagrażają życiu lub zdrowiu** pracowników, osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, a **jednocześnie mają charakter trwały** i niemożliwy do zmiany innymi decyzjami inspektora pracy.

Skutki decyzji nakazujących zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju, bywają radykalne. Chociaż decyzje takie mają na celu ochronę zdrowia

i życia pracowników, najczęściej skutkują likwidacją stanowiska pracy, a co za tym idzie – utratą pracy. Wydanie decyzji nakazującej zaprzestanie działalności jest zatem ostatecznością w sytuacjach, kiedy zawodzą inne środki prawne.

5. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia.

Inspektorzy pracy OIP w Poznaniu wydali w roku sprawozdawczym **641** decyzji **nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy**. Decyzje te dotyczyły należności dla pracowników, na łączną kwotę **11 719 933,72 zł**.

Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	641
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	6840
kwota należności do wypłacenia wskazana w decyzjach inspektorów pracy	11 719 933,72 zł
liczba decyzji zrealizowanych	348
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	4230
liczba decyzji zrealizowanych częściowo	29
liczba pracowników, których dotyczyły decyzje zrealizowane częściowo	192
Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji wydanych w 2016 r. (wg stanu na dzień 8.02.2017 r.)	5 908 863,44 zł
decyzje zrealizowane	4 084 719,52 zł
kwota należności wypłaconych ponad kwotę wskazaną przez inspektora	15 273,02 zł
decyzje zrealizowane częściowo	1 808 871,90 zł

Tabela 1. Decyzje płacowe wydane w 2016 r. i ich realizacja.

6. Odwołanie od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy.

W 2016 r. wniesiono **11 odwołań od decyzji inspektorów pracy**, spośród których 4 zostały uchylone, 4 zmienione w I instancji, 2 utrzymano w mocy, 1 uchylono i przekazano do ponownego rozpatrzenia uchylono w całości w II instancji.

Ponadto w okresie sprawozdawczym złożone zostały (na podstawie art. 154 i art. 155 Kodeksu postępowania administracyjnego) **861 wnioski o zmianę lub uchylenie ostatecznych decyzji inspektorów pracy**, przede wszystkim w zakresie wyznaczenia

innego – dłuższego terminu na wykonanie obowiązku nałożonego nakazem. Inspektorzy pracy rozpoznali **703** wnioski w ww. okresie, a w przypadku **691** spośród nich, przychylając się – z uwagi na słuszny interes pracodawcy – do wniosków, uchylili i zmienili wydane decyzje. W odniesieniu do **170** decyzji stwierdzono ich wygaśnięcie.

7. Skargi na postanowienia i decyzje organu Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2016 roku do wojewódzkiego sądu administracyjnego wniesiono **4 skargi na decyzje i 5 na postanowienia okręgowego inspektora pracy**. Sąd rozpoznał w roku sprawozdawczym **1** skargę na decyzje, którą odrzucił. Na rozpoznanie oczekują jeszcze 3 skargi na decyzje. Spośród 5 zaskarżonych do wojewódzkiego sądu administracyjnego postanowień, 2 odrzucono, a 3 oddalono.

W roku sprawozdawczym wojewódzki sąd administracyjny rozpoznał 3 skargi na decyzje wniesione w latach ubiegłych i 2 odrzucił, a 1 oddalił.

W 2016 r. wniesiono 1 skargę kasacyjną na decyzję okręgowego inspektora pracy (która została uwzględniona przez NSA) i 1 skargę na postanowienie. Skarga na postanowienie okręgowego inspektora pracy nie została jeszcze rozpoznana.

W roku sprawozdawczym NSA rozpoznał 2 skargi na decyzję okręgowego inspektora pracy wniesionych w latach ubiegłych, obie oddalając.

8. Informacja dotycząca prowadzenia egzekucji administracyjnej

W 2016 roku, w związku ze wszczęciem w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu 50 postępowań egzekucyjnych, w 2 przypadkach zobowiązani wnieśli zarzuty w sprawie prowadzenia egzekucji administracyjnej. Zobowiązani złożyli 11 zażaleń na postanowienia wydane przez inspektorów pracy działających w charakterze organów egzekucyjnych, w tym 9 zażaleń na postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia, 2 zażalenia na postanowienia o rozpatrzeniu zarzutów.

Postępowanie egzekucyjne zostało w jednym przypadku umorzone w związku z wykonaniem obowiązku przez podmiot przed wszczęciem postępowania egzekucyjnego; w 1 postępowaniu stwierdzono wygaśnięcie egzekwowanego obowiązku, w 5 przypadkach stwierdzono bezskuteczność egzekucji należności pieniężnych powiązanej z postępowaniem prowadzonym przez organy PIP.

Liczba prowadzonych postępowań egzekucyjnych	48
Liczba wydanych postanowień o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia	48
Liczba pracodawców, których dotyczyły grzywny w celu przymuszenia	32
Kwota nałożonych grzywien w celu przymuszenia	807 000 zł
Kwota wpłacona z tytułu nałożonych grzywien w celu przymuszenia	92 527,88 zł

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

Niska ściągłość 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.

9. Informacja o egzekucji kar nakładanych na podstawie ustawy o transporcie drogowym.

Na podstawie ustawy o transporcie drogowym, inspektorzy wydali w roku sprawozdawczym **47** decyzji nakładających kary pieniężne na łączną kwotę **198.150,00 zł**.

Efekty postępowania egzekucyjnego kar pieniężnych, o których mowa w ustawie o transporcie drogowym, dotyczyły również kar nakładanych w latach poprzednich oraz egzekucji trwających od 2015 roku.

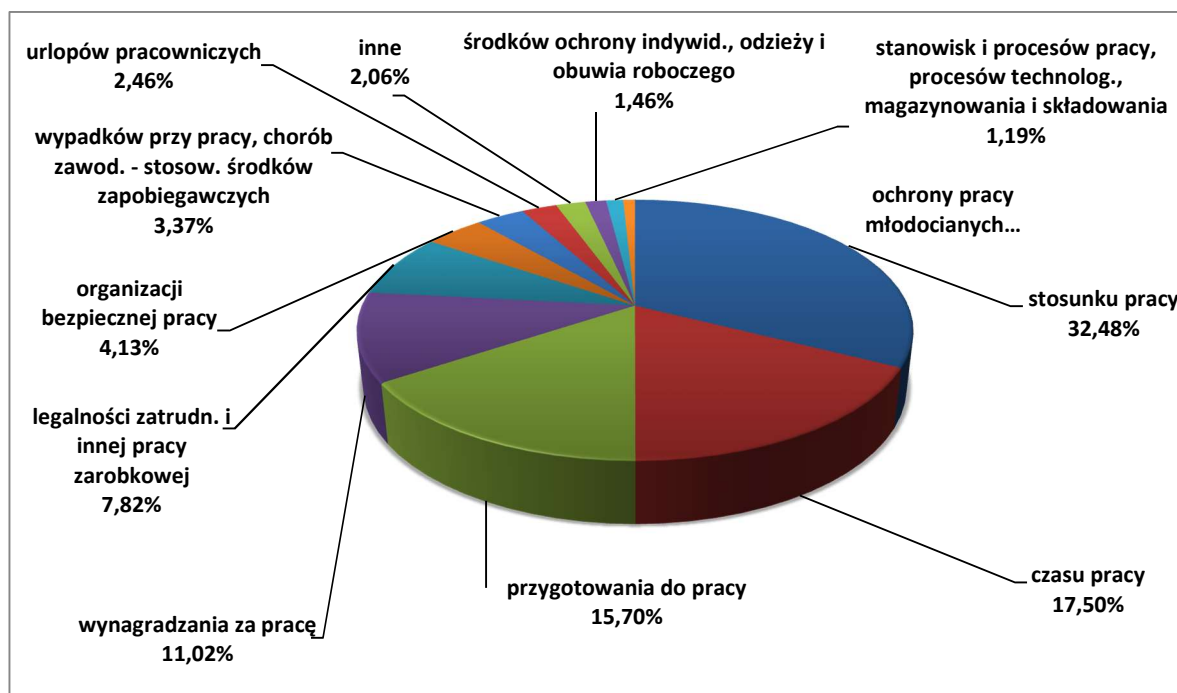
liczba wydanych decyzji nakładających karę transportową w 2016 r.	łączna kwota kar transportowych nałożonych w 2016 r.	w tym kwota kar transportowych rozłożonych na raty w 2016 r.	kwota kar wpłacona w 2016 r. W g stanu na dzień 13.02.2017 r. (dotyczy również decyzji wydanych w poprzednich latach)	w tym wyegzekwowała przez urzędy skarbowe (2 015-2016)
47	198.150, 00 zł	nie wniesiono wniosków o rozłożeniu na raty	109.237,50 zł	13 898 zł

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

10. Wystąpienia inspektorów pracy.

Inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów, oprócz decyzji, także **5595** wystąpień zawierających **27 463** wnioski o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Dominowały wnioski dotyczące stosunku pracy (**32,48%**), czasu pracy (**17,5%**), przygotowania do pracy (**15,7%**) oraz (**11,02%**) wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

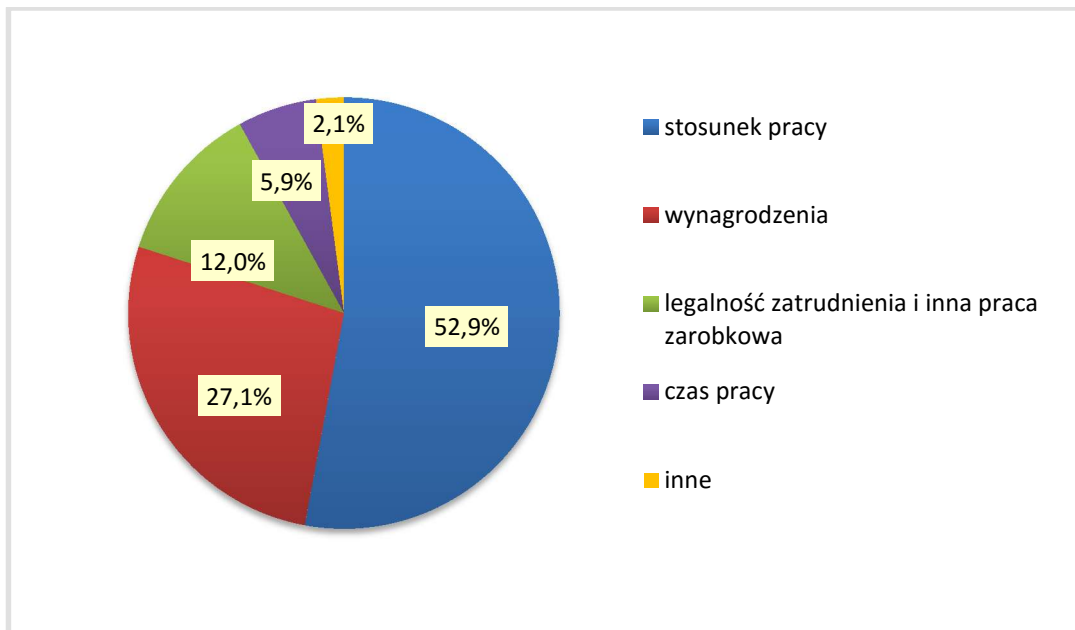


Wykres 5. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych wniosków w wystąpieniach.

11. Polecenia.

W 2016 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy wydali **1633 polecenia**, głównie w sprawach z zakresu stosunku pracy (52,9%) oraz wynagrodzeń i innych należności pracowniczych (27,1%).

Doświadczenie roku sprawozdawczego potwierdziło wysoką skuteczność tego środka prawnego, **100%** poleceń dotyczyło nieprawidłowości, które zostały usunięte jeszcze w trakcie kontroli.



Wykres 6. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych poleceń (w procentach).

12. Kontrole zakończone odebraniem oświadczenia od podmiotu kontrolowanego.

W stosunku do pracodawców rozpoczynających działalność inspektorzy pracy korzystają z uprawnienia w postaci możliwości odstąpienia od wydania środków prawnych podczas czynności kontrolnych i zakończenia kontroli odebraniem od podmiotu kontrolowanego oświadczenia o terminie usunięcia stwierdzonych uchybień. Taki tryb, zgodnie z przepisami art. 37a *ustawy o PIP*, może nastąpić w przypadku, kiedy podczas kontroli nie stwierdzono bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących pracę, a także nie zostało popełnione wykroczenie przeciwko prawom pracownika z winy umyślnej. Odebranie oświadczenia poprzedzone jest pouczeniem pracodawcy o konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z wymogami prawa.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w 2016 r. przeprowadzono **24 kontrole** zakończone odebraniem oświadczenia od podmiotu kontrolowanego. Kontrolowane zakłady należały w większości przypadków do kategorii małych i średnich przedsiębiorstw. Inspektorzy pracy podczas kontroli, przed odebraniem oświadczenia od pracodawcy udzielili licznych porad prawnych. Ujawniane naruszenia przepisów wynikały najczęściej z niedostatecznej wiedzy przedsiębiorców, co potwierdza konieczność prowadzenia przez PIP działań informacyjno-edukacyjnych.

Skuteczność przyjęcia formuły odebrania oświadczenia od kontrolowanego podmiotu, daje dobre efekty. Wyniki rekontroli wskazują, że w większości przypadków firmy zrealizowały przyjęte zobowiązania, a ujawnione w wyniku ponownej kontroli nieprawidłowości dotyczyły innych zagadnień. Tylko w jednym przypadku inspektor pracy zastosował po rekontroli postępowanie mandatowe w związku z nieterminowym wypłaceniem wynagrodzenia jednemu pracownikowi.

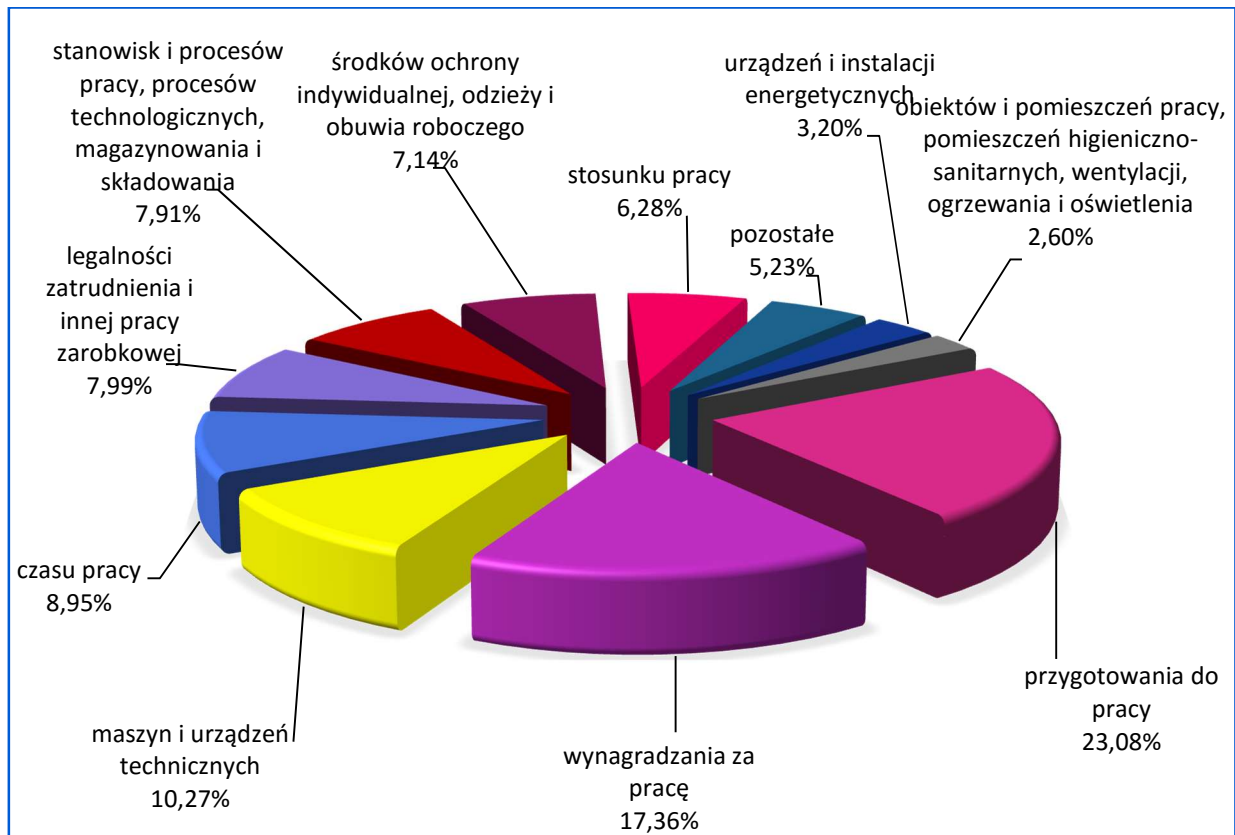
Stosowanie oświadczenia pracodawcy o dobrowolnym terminie usunięcia nieprawidłowości, odnosi dobry skutek. Pracodawca przyjmuje współodpowiedzialność za doprowadzenie stanu faktycznego do poziomu wymaganego przepisami. Przestaje postrzegać siebie w kategorii podmiotu krytykowanego za stan przestrzegania przepisów prawa. Staje się partnerem. Przyjęcie przez niego pozycji partnera, negocjatora, od strony psychologii społecznej, jest pozycją zdecydowanie godniejszą, niż pozycja wykonawcy poleceń zewnętrznego audytora. Odsetek przeprowadzonych rekontroli, w których nie wydawano środków prawnych wskazuje, iż pracodawcy i przedsiębiorcy angażują się w sprawy bhp i prawa pracy, jednakże nie zawsze jest to wystarczające, aby skutecznie zapobiegać powstawaniu nieprawidłowości.

Możliwość odstąpienia od wydania środków prawnych i zakończenia kontroli poprzez odebranie oświadczenia od kontrolowanego podmiotu znajduje szczególne zastosowanie przy realizacji programów prewencyjnych PIP. Programy wspomagają pracodawców w działaniach dostosowujących warunki pracy do obowiązujących norm prawnych i służą zapewnieniu przestrzegania przepisów prawa pracy. Końcowym etapem programów prewencyjnych jest przeprowadzenie kontroli sprawdzających zrealizowanie założeń danego programu prewencyjnego. W takich przypadkach możliwość zakończenia kontroli poprzez odebranie oświadczenia spełnia założenia prewencyjnego oddziaływania na zmniejszenie zagrożeń wypadkowych i wzrost praworządności. Służy również postrzeganiu problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy jako procesu, którym można zarządzać.

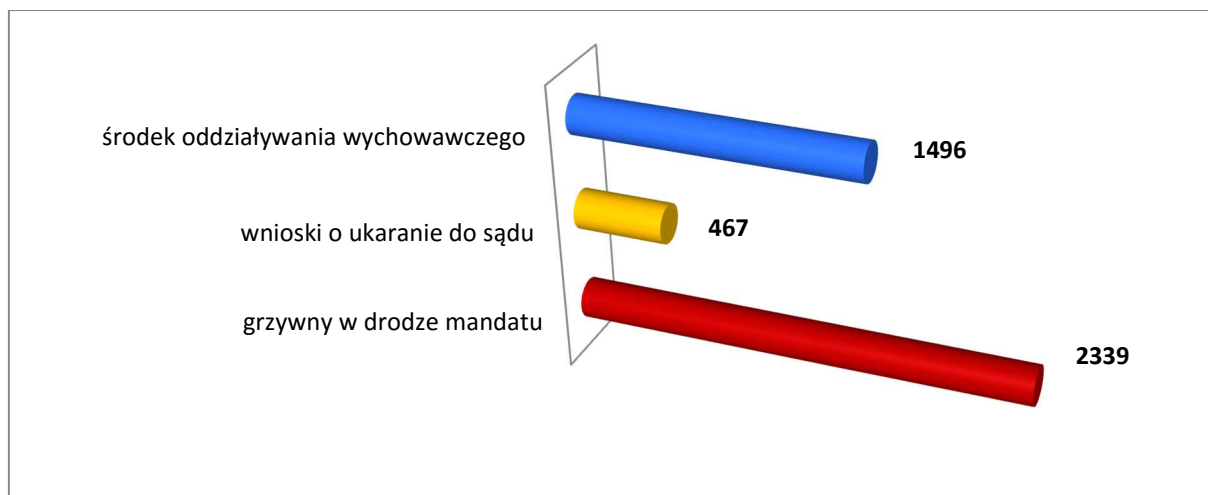
13. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

W toku kontroli inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu ujawnili łącznie **9537 wykroczeń** przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W związku z tym nałożyli na sprawców wykroczeń **2339** grzywien w drodze **mandatów karnych**, w **467** przypadkach skierowali **wnioski o ukaranie do sądu**, a w **1496** – **zastosowali środki oddziaływania wychowawczego** (stan na 8.02.2017 r.). Ujawnione wykroczenia polegały najczęściej na naruszaniu przepisów dotyczących przygotowania

pracowników do pracy (23,08%) oraz wynagrodzenia za pracę i innych należności ze stosunku pracy (17,36%), a także naruszenia przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy i w procesach pracy z użyciem maszyn i urządzeń (10,27%).



Wykres 7. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzanych wykroczeń przeciwko prawom pracownika.



Wykres 8. Struktura zastosowanych środków prawnych w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami.

W okresie sprawozdawczym sądy po rozpoznaniu 461 skierowanych wniosków o ukaranie przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową w 2016 roku, wydały 425 wyroków.

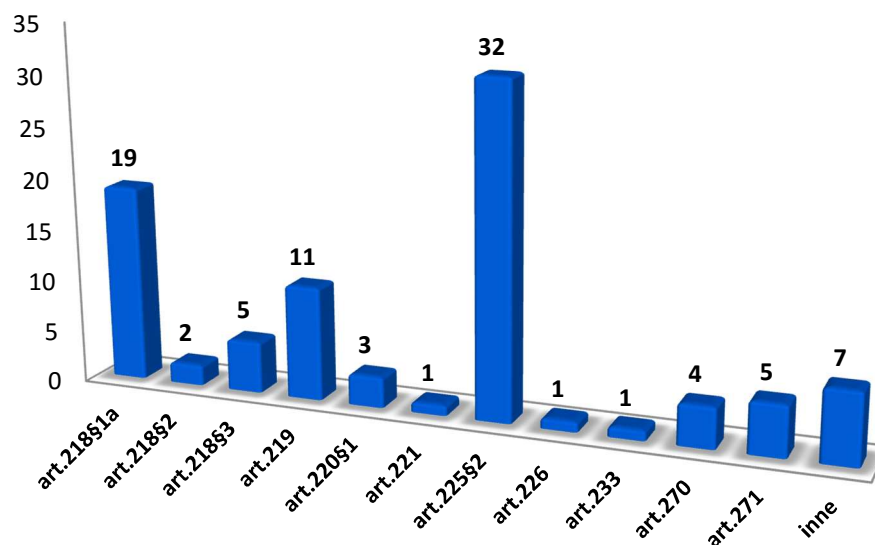
Rodzaj rozstrzygnięcia	Liczba	Łączna kwota
1. kara grzywny w wyroku nakazowym	382	945.700 zł
2. kara grzywny w wyroku	40	118.350 zł
3. kara grzywny w wyroku po sprzeciwie	3	12.200 zł
4. umorzenie postępowania	6	
5. uniewinnienie	3 w tym 2 po sprzeciwie	
6. odmowa wszczęcia postępowania	3	
7. nagana	1	
8. odstąpienie od wymierzenia kary	1	
9. utrzymanie w mocy zaskarżonego orzeczenia	5	
10. uchylenie do ponownego rozpoznania	2	

Łączna kwota **orzeczonych przez sądy grzywien** wyniosła **1 076 250 zł**, natomiast łączna kwota grzywien nałożonych przez inspektorów pracy w drodze **mandatów karnych** – **2 889 470,00 zł** (średnia kwota grzywny orzeczonej przez sąd wyniosła **2 532 zł**, a nałożonej przez inspektora pracy w drodze mandatu – **1 235,87 zł**).

Najwyższa kara grzywny orzeczona przez sądy wyniosła **15 000 zł**, a najniższa kara – **100 zł**.

14. Zawiadomienie prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W 2016 r. inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **71 zawiadomień** o popełnieniu przestępstwa (w 2015 r. – 76). W wyniku wniesionych zawiadomień, zostało wszczętych 47 postępowań przygotowawczych (w tym 2 śledztwa); w **9** przypadkach prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego; **21** postępowań umorzono; **3** postępowania przygotowawcze zostały zawieszono; do sądu zostało skierowanych **8** aktów oskarżenia (wg stanu na dzień 31.01.2017 r.).



Wykres 9. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury.

Inspektorzy pracy złożyli 8 zażeń na decyzje prokuratury dotyczące zawiadomień skierowanych w 2016 r., w tym 2 w związku z odmową wszczęcia dochodzenia (lub śledztwa) i 6 w związku z umorzeniem dochodzenia, z czego 4 zażenia, których prokuratura nie uwzględniła, zostały przekazane do sądu. Sąd uwzględnił 1 z nich.

Działając na podstawie art. 325e § 1a Kodeksu postępowania karnego, inspektorzy pracy złożyli 1 wniosek o uzasadnienie postanowień prokuratury o odmowie wszczęcia dochodzenia oraz 5 wniosków o uzasadnienie postanowienia o umorzeniu dochodzenia.

Rozpatrując skierowane przez prokuraturę akty oskarżenia, **sądy** (wg stanu na dzień 31.01.2017 r.) uznały 4 oskarżonych winnymi popełnienia zarzucanych im czynów. W stosunku do 1 z nich orzekły karę 1 roku pozbawienia wolności warunkowo zawieszona tytułem próby na okres 2 lat oraz karę grzywny w wysokości 300 stawek dziennych, ustalając wysokość jednej stawki dziennej na kwotę 50 zł. Wobec kolejnego orzekły karę pozbawienia wolności 10 miesięcy, 2 oskarżonych skazano na karę grzywny (kara grzywny w obu przypadkach została orzeczona w wysokości 100 stawek dziennych, ustalając wysokość jednej stawki dziennej na kwotę 10 zł).

Inspektorzy pracy przeprowadzili 9 kontroli na wniosek prokuratury. Urząd udostępnił 91 razy dokumentację kontroli na wniosek sądów pracy i 9-krotnie na wniosek sądów karnych. Inspektorzy pracy 51 razy wzięli udział w prowadzonych przez prokuraturę

postępowaniach, jako świadkowie lub biegli. Odbyły się również 2 wspólne spotkania inspektorów pracy oraz prokuratorów i sędziów.

15. Skargi i wnioski.

A. Skargi i wnioski kierowane przez ogół obywateli.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło w 2016 r. **4809** skarg, w których skarżący wskazali łącznie ponad **8841** problemów wymagających interwencji inspekcji. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili **2686** kontroli (co stanowi prawie 34% ogółu kontroli w roku sprawozdawczym).

Dominującym przedmiotem skarg, w obecnym jak w poprzednich okresach sprawozdawczych, jest **niewypłacanie wynagrodzeń i innych świadczeń** ze stosunku pracy. W skargach zgłoszono 3069 problemów dotyczących niewypłacenia wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Liczba zgłaszanych skarg niezasadnych i co do których brak było konkretnych zarzutów wyniosła 1021, natomiast 946 skarg wpłynęło bez możliwości ustalenia przedmiotu skargi, co łącznie stanowi blisko 41% ogółu rozpatrzonych skarg. Pełna zasadność skarg została potwierdzona 1166 razy, co stanowi łącznie ok. 24% ogółu skarg. 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 789 takich problemów (około 9% ogółu problemów) z tego zasadne okazało się jedynie 151 przypadków.

W roku 2016 wpłynęło 36 skarg **dotyczących różnych form dyskryminacji**, w tym 3 skargi dot. molestowania (w 2015 – 40 skarg), oraz 173 skargi dotyczące zjawiska mobbingu (w 2015 – 133 skargi).

Zauważalnym jest, iż w zakresie dotyczącym równego traktowania w zatrudnieniu jedynie 5 razy stwierdzono zasadność skarg, i aż 19 razy ich bezzasadność, a w pozostałych przypadkach nie było możliwe ustalenie zasadności przedmiotu skargi przez inspektora pracy z tej tematyki.

Skargi dotyczące dyskryminacji odnosiły się najczęściej do dyskryminacji ze względu na przynależność związkową (6 skarg) jednostkowo do wieku (4 skargi, w tym jedna

zasadna), bądź płci (2 skargi niemożliwe do ustalenia). Najczęściej skarżący kwestionowali kształtowanie zasad wynagradzania (22 skargi, 6 uznanych za zasadne), braku podwyżek lub awansu zawodowego. w roku 2016 - 3 skargi dotyczyły molestowania. Żadnej nie uznano za zasadną.

W przypadku mobbingu uznanych zostało za zasadne 19 (na 173 skargi), 44 natomiast okazało się bezzasadnych, a w pozostałych sprawach brak było możliwości ustalenia ich zasadności.

Można zauważyć, że podobnie jak w latach ubiegłych zjawiska mobbingu i dyskryminacji tylko marginalnie znajdowały swoje odzwierciedlenie w skargach. Nastąpił wprawdzie znaczny wzrost w porównaniu z latami ubiegłymi (133 skargi w 2015, 93 w 2014) lecz nadal jest to niewielka liczba w stosunku do ogółu zgłaszanych skarg.

Charakterystyczne jest, że składający skargi zwracali uwagę jedynie na określone, często pojedyncze zachowania mogące być uznane za formę dyskryminacji (używanie wulgaryzmów, krzyczenie, wymuszanie pracowników do składania oświadczeń czy wniosków). Nie wskazywano przy tym na długość trwania i nasilenie tych działań lub błędnie kwalifikowano jako „mobbing” pojedyncze sytuacje konfliktowe mogące nosić znamiona molestowania.

Należy zwrócić uwagę, że stwierdzenie w zakładzie pracy mobbingu w toku kontroli przez inspektora pracy jest bardzo trudne lub wręcz niemożliwe. 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 oceny czy to zjawisko występuje czy nie. Najczęściej brak jest też jednoznacznego materiału dowodowego dla oceny zachowań występujących w zakładzie pracy.

W świetle składanych skarg dotyczących naruszenia zakazu dyskryminacji z uwagi na ich znikomą liczbę nie można stwierdzić żadnych tendencji, a jedynie przyjąć konstatację, o znikomości zgłaszanych z tego zakresu problemów (dyskryminacja 0,2% zgłaszanych problemów, mobbing ok.1%).

B. Skargi kierowane przez organizacje związków zawodowych.

W 2016 r. organizacje związkowe skierowały do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu **35** (w 2015 - 48, w 2014 - 77, 2013 - 70) **skarg i wniosków**. Największą liczbę skarg i wniosków skierowały organizacje związkowe NSZZ „Solidarność” (19 skarg), w dalszej kolejności: ZZ Solidarność'80 – 3 skargi. Pozostałe organizacje związkowe zgłaszały pojedyncze skargi.

Spośród rozpatrzonych zasadnych lub częściowo zasadnych okazało się 10 skarg (50% ogółu), pozostałe skargi były niezasadne lub niemożliwe do ustalenia ich zasadności, 1 skargę wycofano.

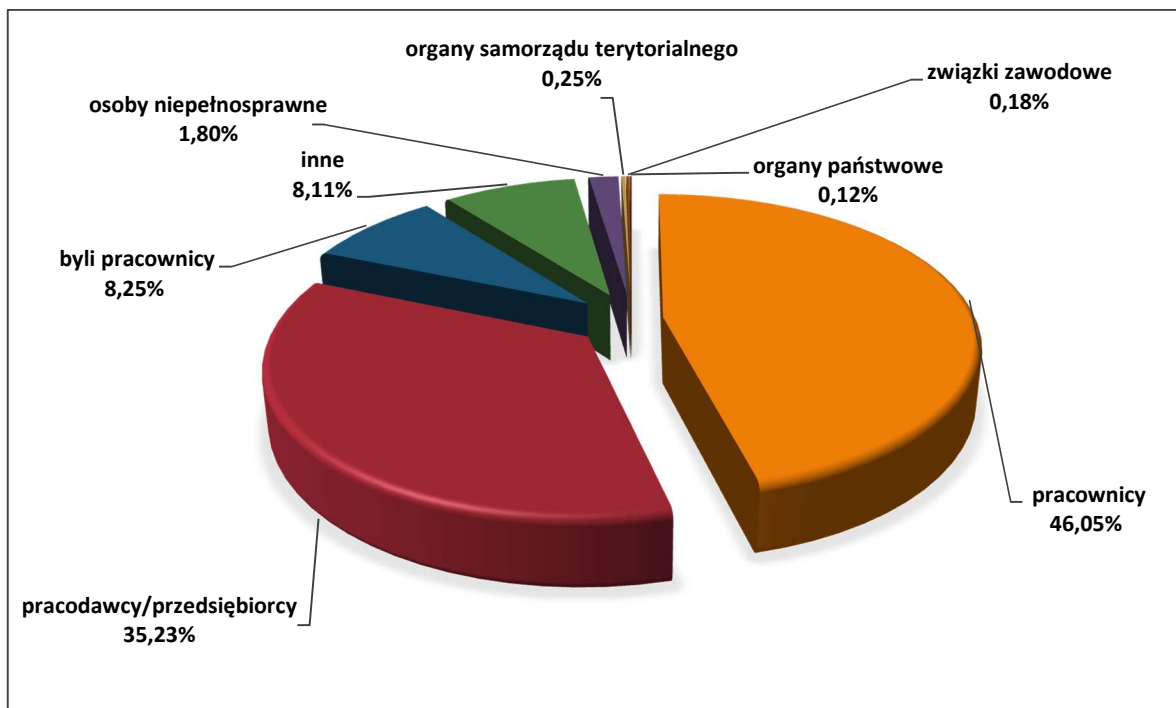
Organizacje związkowe w 2016 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu **łącznie zgłosiły 84 problemy**. Największa liczba problemów wskazanych w skargach dotyczyła naruszania przez pracodawcę przepisów w zakresie **wypłaty wynagrodzeń** za pracę i innych świadczeń pieniężnych (14 problemów) oraz **czasu pracy** (12 problemów). Kolejną grupę problemów (7) stanowiły zagadnienia związane ze szczególną ochroną **stosunku pracy**, trybem wprowadzania **regulaminu pracy**, **wynagradzania** oraz **zakładowym funduszem świadczeń socjalnych**.

Podobnie jak w latach ubiegłych organizacje związkowe w znikomym zakresie korzystały z możliwości wnioskowania o interwencję organów PIP. Udział skarg zgłaszanych przez organizacje związkowe wynosił w roku ubiegłym zaledwie 1 %. Należy zauważyć prawie całkowity brak zainteresowania organizacji związkowych tematem zawierania umów cywilnoprawnych na warunkach umów o pracę (zaledwie jedna skarga - niezasadna). Podobnie w zakresie składanych skarg dotyczących nieprawidłowości związanych z wynagrodzeniami za pracę. Wprawdzie udział skarg dotyczących tych problemów był stosunkowo wysoki lecz jedynie jedna skarga dotyczyła niewypłacenia wynagrodzeń.

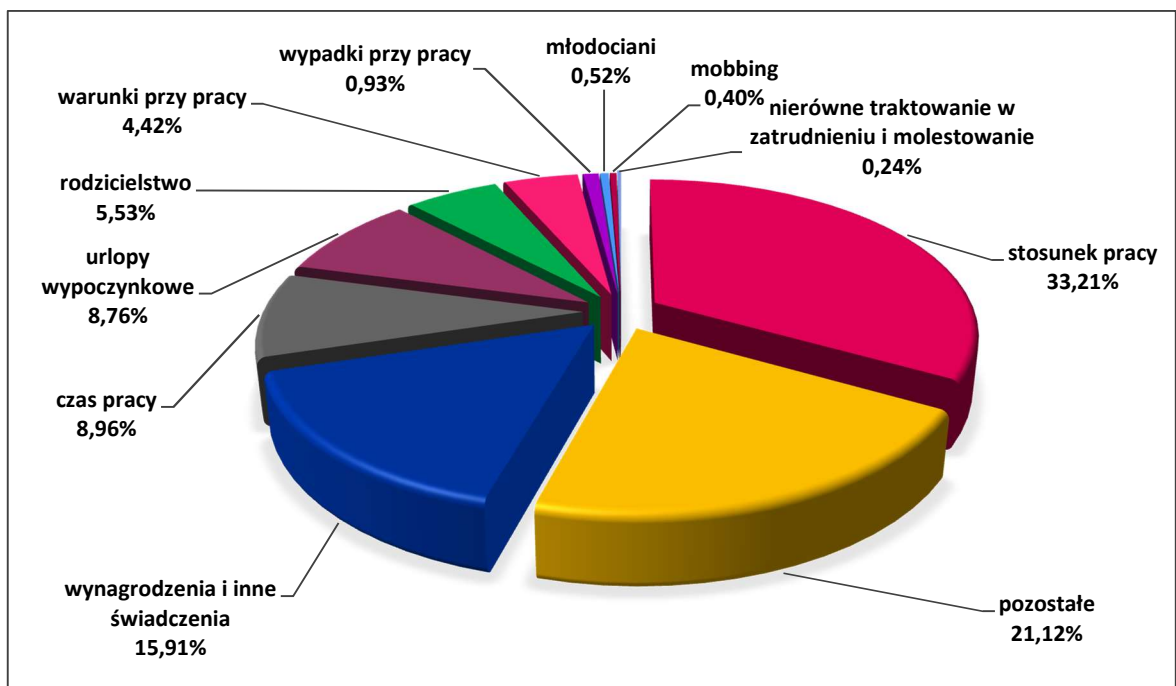
Spośród rozpatrzonych zasadne lub częściowo zasadne okazało się 10 skarg (50% ogółu), częściowo zasadne było 6 skarg, niezasadnych – 11, niemożliwych do ustalenia ich zasadności - 7. Wycofano 1 skargę.

16. Porady prawne i techniczne.

W 2016 roku udzielono łącznie ponad **101.604 bezpłatnych porad**, w tym 39.951 porad w trakcie kontroli (22.006 to porady techniczne, a 17.945 – porady prawne, z których 3.513 dotyczyło legalności zatrudnienia).



Wykres 10. Podmioty zgłaszające się po porady prawne.



Wykres 11. Przedmioty porad prawnych udzielonych w siedzibie okręgu i oddziałach (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** (ponad **35%**) oraz **byli pracownicy** (ponad **8%**).

Stosunek pracy stanowił tematykę **20.472 (33,2% ogółu)** udzielonych porad, z czego **90%** porad dotyczyło ustania stosunku pracy. Pozostałe sprawy związane były z zawarciem umowy o pracę lub pisemnym potwierdzeniem warunków zatrudnienia. Zadawane pytania dotyczyły także prawidłowości postępowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy i związanych z tym uprawnień. Początek 2016 roku przyniósł duże zainteresowanie, przeważnie ze strony pracodawców, zmianami w przepisach w zakresie zawierania umów o pracę oraz ustalenia prawidłowego okresu wypowiedzenia. Sporym utrudnieniem w interpretacji przepisów stanowiła nieznajomość przepisów przejściowych. Ponadto wprowadzone do kodeksu pracy limity czasowe oraz liczbowe ograniczające możliwości swobodnego zawierania umów na czas określony, spowodowały duże zainteresowanie po stronie pracowników, odnośnie zatrudnienia na czas nieokreślony, szczególnie wśród pracowników tymczasowych..

Wynagrodzenia i inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy stanowiły tematykę **9.812 porad (16% ogółu)**. Problematyka udzielanych porad z tego zakresu często łączyła się z tematyką skargową. Podobnie jak w latach ubiegłych dominuje problem niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzenia, sposobu naliczania wynagrodzenia za pracę, za czas choroby, rekompensaty za godziny nadliczbowe, świadczeń pieniężnych związanych z ustaniem stosunku pracy, czyli odpraw i odszkodowań. Zapowiadana zmiana ustawy o minimalnym wynagrodzeniu w 2017r. uruchomiła lawinę pytań w drugiej połowie roku o wysokość minimalnej stawki godzinowej oraz o wejście w życie przepisów.

Czas pracy był przedmiotem **5.525 porad prawnych (9% ogółu)**. Zainteresowanie budziły zagadnienia związane z rozkładem czasu pracy, w tym stosowanie elastycznego czasu pracy. Szereg pytań wiązało się z możliwością oraz dopuszczalnością zmiany harmonogramu czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych jako możliwość narzucenia jej świadczenia przez pracodawcę jako polecenie służbowe oraz rekompensata pracy w godzinach nadliczbowych jest dominującym zagadnieniem związanym z czasem pracy.

Urlopy wypoczynkowe stanowiły przedmiot zainteresowania w **5.400** przypadkach (**8,8% ogółu**). Porady najczęściej dotyczyły uprawnień pracowników do urlopu wypoczynkowego oraz ustalenia jego wymiaru. Szczególnym zainteresowaniem w tym temacie cieszą się porady dotyczące zatrudnienia pracowników w niepełnym wymiarze, osób niepełnosprawnych, zagadnienia związane z rodzicielstwem, a mianowicie

prawo i wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego. Również uwzględnianie innych okresów do jego nabycia lub podwyższenia urlopu wypoczynkowego jest przedmiotem zainteresowania pytających tj. praca w gospodarstwie rolnym, okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, staże pracy oraz służba wojskowa.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem - udzielono w omawianym okresie – **3.409 porad (5,6% ogółu)**. Najczęściej zadawano pytania związane z nowelizacją przepisów Kodeksu pracy w 2016 r. W zakresie dotyczącym urlopów związanych z rodzicielstwem i korzystaniem z uprawnień rodzicielskich przez osoby nieposiadające statusu pracownika. Zainteresowanie budziła także tematyka związana z uprawnieniami pracowniczymi w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego. Zainteresowanie dotyczy możliwości podziału urlopu pomiędzy rodzicami, możliwości rezygnacji z urlopu oraz połączenia opieki nad dzieckiem z zarobkowaniem. Nowym zagadnieniem było łączenie uprawnień rodziców jako pracowników i nieposiadających statusu pracownika, czyli ubezpieczonych. Podział urlopu rodzicielskiego na części oraz możliwość wykorzystania części urlopu po przerwie przewijała się dosyć często na poradach. Zaobserwowano w tym zakresie niespójność przepisów, ponieważ z możliwości wykorzystania urlopu rodzicielskiego po przerwie mogą skorzystać tylko rodzice dziecka, jeżeli matka złożyła tzw. długi wniosek o wykorzystanie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Z zakresu problematyki młodocianych udzielono 322 porad (0,5% ogółu), które stanowiły temat sezonowy, gdyż wypluwał on głównie w okresie ferii szkolnych i dotyczył urlopu wypoczynkowego oraz ustalenia terminu zakończenia nauki zawodu. Coraz częściej pojawiały się pytania związane z uprawnieniami rodzicielskimi pracowników młodocianych oraz ich czasem pracy. Niepokojący jest także wzrost liczby sygnałów zatrudniania młodocianych z naruszeniem nie tylko przepisów o wykonywaniu prac wzbronionych młodocianym, ale także z naruszeniem przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innych przepisów prawa pracy (np. praca na budowach z naruszeniem norm czasu pracy, praca bez wynagrodzenia).

W zakresie wypadków przy pracy udzielono **572 porad (0,8% ogółu)**. Przedmiotem zainteresowania był najczęściej problem dotyczący wszczęcia i zakończenia procedury powypadkowej oraz uznania danego zdarzenia za wypadek przy pracy. Coraz większe zainteresowanie budzi procedura postępowania w razie wypadków przy wykonywaniu prac na podstawie umów cywilnoprawnych.

Warunki pracy były przedmiotem **2.722 porad (4.3% ogółu)**.

Pozostała tematyka (dane nie obejmują liczby porad w zakresie mobbingu i równego traktowania w zatrudnieniu w tym molestowania) zamykała się w liczbie **13.023 porad (21.2% ogółu)**. Były to zagadnienia dotyczące m.in. rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (3209), ubezpieczenia społecznego (1.087), problemy związane z legalnością zatrudnienia (438), zakładowym funduszem świadczeń socjalnych (ok. 373).

W zakresie odpowiedzialności porządkowej przeważnie zadawano pytania o zasadność wymierzonej kary porządkowej oraz jej ewentualne skutki oraz możliwość wniesienia odwołania. Zainteresowanie budziła tematyka dotycząca uwarunkowań niezbędnych do nabycia uprawnień rentowych i emerytalnych. Pytania dotyczyły także wykonalności orzeczeń sądów pracy.

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

Należy zasygnalizować problem dochodzenia uprawnień pracowniczych w przypadku, tzw. „znikających pracodawców”, „słupów” oraz takich, którzy faktycznie zaprzestali działalności.

Nierówne traktowanie w zatrudnieniu i molestowanie stanowiło tematykę **149 (0,2%)** porad, zaś **mobbing** był przedmiotem zainteresowania w **247 (0,4%)** 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 zainteresowania były też 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.

Problematyka dotycząca molestowania w miejscu pracy nie pojawiła się w omawianym okresie. 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 definicję mobbingu, ewentualnie prosili o wskazanie jak się przed tym zjawiskiem bronić i co robić.

Najczęściej tematem porad były następujące przejawy mobbingu:

- oddziaływania zaburzające relacje społeczne (unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, niedawanie możliwości odezwania się, izolowanie miejsca pracy, zakaz rozmów z ofiarą, traktowanie „jak powietrze”),
- ataki na reputację (mówienie źle za plecami danej osoby, rozsiewanie plotek, podejmowanie prób ośmieszania i poniżania, kwestionowanie podejmowanych decyzji, zaloty lub słowne propozycje seksualne),
- działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej (nieprzydzielanie ofierze żadnych zadań do wykonania, zlecanie wykonania prac bezsensownych, przydzielanie zadań poniżej umiejętności, zarzucanie wciąż nowymi zadaniami do wykonania, przydzielanie zadań przekraczających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania),
- działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie pracownika (zmuszanie do wykonania prac szkodliwych dla zdrowia, grożenie przemocą fizyczną, działania o podłożu seksualnym).

Praktyczny problem stanowi długotrwałość działań lub zaniechań sprawcy mobbingu, ponieważ z art. 94(3) § 2 Kodeksu pracy nie wynika, jaki minimalny okres należy przyjąć do zaistnienia zjawiska mobbingu. Zarzuty stosowania przez pracodawcę mobbingu pojawiały się niejednokrotnie przy stosowaniu przez pracodawcę zwolnień na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W zakresie **odpowiedzialności porządkowej** przeważnie zadawano pytania o zasadność wymierzonej kary porządkowej oraz jej ewentualne skutki oraz możliwość wniesienia odwołania. Zainteresowanie budziła tematyka dotycząca uwarunkowań niezbędnych do nabycia **uprawnień rentowych i emerytalnych**. Pytania dotyczyły skuteczności egzekucji orzeczeń sądów pracy. Czynności kontrolne inspektora pracy były przedmiotem zainteresowania sporej części składanych wniosków o interwencję w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu

Analiza poradnictwa w roku 2016 i w latach poprzednich prowadzi do wniosku, że rynek zatrudnienia cywilnoprawnego z różnymi skutkami próbuje dostosować się do realiów społeczno-gospodarczych kraju. Niejednolite orzecznictwo sądowe raz kładące nacisk na elementy stosunku pracy, a raz na wolę stron zawartej umowy odnośnie jej rodzaju bynajmniej nie sprzyja ostatecznemu rozwiązaniu złożonych problemów zatrudnienia

cywilnoprawnego tam, gdzie faktycznie występują przesłanki stosunku pracy. Wydaje się, że decydujące znaczenie może mieć tu powód, który spowodował konieczność zasięgnięcia porady w siedzibie inspekcji. Należy zauważyć też pewną narastającą tendencję. Otóż od dłuższego czasu zapytania (połączone ze skargami) do Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, o których mowa w art. 22 § 1 Kodeksu pracy są pochodną problemu przekroczenia norm czasu pracy bądź niewypłacenia umówionego wynagrodzenia przez zleceniodawcę. Zapytania samoistne dotyczące ustalenia czy dany stosunek cywilnoprawny nosi cechy umowy o pracę spotykane są bardzo sporadycznie. W większości przypadków petenci są zainteresowani wyłącznie odzyskaniem niewypłaconego wynagrodzenia i nie interesują ich niuanse wynikające z przepisów prawa pracy.

Szczególnie duże zainteresowanie stanowiła ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1265). Duże zainteresowanie budzi sposób ewidencjonowania czasu wykonywania zlecenia jak i świadczenia usług oraz wysokość wynagrodzenia przy tych umowach. Zwracano się z zapytaniami o możliwości uniknięcia płacenia stawek godzinowych wynikających z przepisów ustawy, w tym w branży ochroniarskiej, które dotychczas stosowały łączenie umów o pracę z umowami zlecenia z inną firmą (zamiast zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych). Pod koniec roku 2016 pojawił się problem zmuszania pracowników firm ochroniarskich do wykonywania innych zadań niż te, które wynikają z charakteru zatrudnienia (np. prace przy konfekcjonowaniu towarów w supermarketach) celem uzyskania większego wynagrodzenia.

Coraz częściej zgłaszają się petenci z problemem odzyskania wynagrodzenia za wykonane zlecenie. Masowość umów cywilnoprawnych nie idzie w parze z ułatwianiem dochodzenia niewypłaconego wynagrodzenia. Zleceniodawcy najczęściej opóźniają się w wypłacie wynagrodzeń.

Natomiast w znacznie mniejszym stopniu zainteresowaniem cieszyły się przepisy związana z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług.

Ponadto w powszechnej świadomości społecznej pod pojęciem „przeciętnie pięciodniowego tygodnia czasu pracy” rozumiana jest praca od poniedziałku do piątku z wolną sobotą. Bardzo dużo jest zapytań dotyczących już nie wolnych niedziel, ale tzw. Wolnych weekendów. Interesowało ich zapewnienie, co najmniej dwóch dni wolnych obejmujących niedzielę. Pojęcie tygodniowego odpoczynku nie spełnia tu swojej roli.

Zmiana przepisów dotycząca urlopów związanych z rodzicielstwem obowiązująca od początku 2016 r. odbiła się dużym echem. Największe zainteresowanie budził okres przejściowy, czyli przełom roku 2015/2016. Zainteresowanie budziły aspekty podziału urlopu macierzyńskiego oraz okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego odpowiednio przez osoby posiadające status pracownika, jak i go nieposiadające.

Rok 2016 wskrzesił zainteresowanie tematyką służby wojskowej w stosunkach pracy, które dotyczyło zarówno uprawnień związanych z przejściem w stan zawodowej służby wojskowej, jak i udziałem pracowników w służbie narodowych sił rezerwy.

Należy wspomnieć, że podobne podejście, jak przy zatrudnianiu cywilnoprawnym, miały osoby zgłaszające nielegalne zatrudnienie. Dopiero brak wypłaty ustalonego wynagrodzenia powodował zgłaszanie do organów inspekcji pracy fakt nielegalnego zatrudnienia.

Tak jak w latach ubiegłych w roku 2016 zauważono inne niepokojące zjawisko już nie z zakresu prawa pracy, ale prawa rodzinnego. Otóż zgłaszają się po pomoc osoby na rzecz, których orzeczono świadczenia alimentacyjne, ponieważ osoba zobowiązana do płacenia alimentów deklaruje, że nie uzyskuje żadnych dochodów bo nie ma pracy. Natomiast według informacji uzyskanych przez uprawnionych do pomocy alimentacyjnej, osoba zobowiązana do płacenia alimentów najczęściej pracuje nielegalnie, aby uniknąć uregulowania zobowiązań alimentacyjnych. Po uzyskaniu danych „nielegalnego zatrudnienia” traktowano taką informację, jako sygnał o nielegalnym zatrudnieniu, przy planowaniu kontroli. Zdarzały się również wnioski o kontrole w tym zakresie zgłaszane przez sąd.

W 2016 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 117 zagadnień.**

1) stosunek pracy	21
2) wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	21
3) czas pracy	16
4) urlopy pracownicze	4
5) uprawnienia rodzicielskie oraz ochrona pracowników młodocianych	3
6) mobbing	1
7) dyskryminacja	0
8) wypadki przy pracy	0
9) warunki pracy (porady techniczne)	2
9) inne	49
RAZEM	117

Tabela 4. Tematyka porad udzielonych organizacjom związkowym.

Organizacje związkowe stosunkowo rzadko korzystają z poradnictwa OIP w Poznaniu. w 2015 r. udzielono **66** porad w **110** zagadnieniach. W 2014 r. udzielono **111** porad w **181** zagadnieniach.

Przedstawiciele związków zawodowych przede wszystkim byli zainteresowani tematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, swoimi uprawnieniami w zakresie współtworzenia wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy. Interesowała ich też problematyka jednostronnej zmiany warunków zatrudnienia przez pracodawcę, a także prawną ochroną stosunku pracy w przypadku odmowy wykonania polecenia przez pracownika oraz możliwościami oddziaływania na politykę wynagrodzeń prowadzoną przez pracodawcę. Celem wizyty przedstawicieli związków zawodowych była także chęć rozwiązania indywidualnych problemów pracowniczych. Przedstawiciele organizacji związkowych są w tym zakresie zainteresowani zwalczaniem negatywnych skutków dla sfery emocjonalnej pracownika (mobbing, godność i inne dobra osobiste pracownika itp.).

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

Ponadto warto zauważyć, iż w 2016 r. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu udzielono 30 porad społecznym inspektorom pracy. Porady dotyczyły w szczególności zagadnień związanych z funkcjonowaniem społecznej inspekcji pracy w zakładach pracy, wachlarza obowiązków pracodawców wobec społecznych inspektorów pracy, a także zagadnień związanych z postępowaniem powypadkowym. Część porad

dotyczyła także procedury przeprowadzenia wyborów społecznych inspektorów pracy lub ich odwołania.

Zasadna wydaje się dalsza kontynuacja działań prewencyjnych dla tych grup społecznych min. poprzez udział i szkolenia w klubach sip.

Przedstawiona analiza udzielonych porad prawnych odzwierciedla rzeczywiste problemy istniejące na rynku pracy. Problematyka spraw zgłaszanych przez pracowników do OIP w Poznaniu dotyczyła przede wszystkim 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.

Problematyka związana ze stosunkiem pracy w większości przypadków dotyczyła jego ustania.

Wśród pracowników starszych wiekiem przeważało zainteresowanie ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz prawem do świadczeń gwarantujących utrzymanie po rozwiązaniu stosunku pracy (renta, emerytura, świadczenie przedemerytalne).

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

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, które jednak pojawiały się przy czasie pracy pracowników piastujących stanowiska kierownicze. Analiza poradnictwa prawnego wskazuje, że ustawowe normy czasu pracy w przypadku „kierowników” są przekraczane nagminnie. Wymagana byłaby zmiana przepisów o czasie pracy w kierunku wprowadzenia dla tej grupy pracowników instytucji podobnej do ryczałtu za godziny nadliczbowe.

Przy tematyce wynagrodzenia uwypukla się problem dotyczący najczęściej sytuacji, 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. z premią uznaniową pojawia się inny problem, ponieważ w większości przypadków w zakładach pracy jest naliczana i wypłacana za okres jednego miesiąca. Nadal pojawia się problem wliczania tego świadczenia 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 1997 r. 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.).

Tematyka związana z przepisami art.101¹ i art. 101² 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.101² 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.

Znikome zainteresowanie budziły przepisy ustawy z dnia 29 kwietnia 2016 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. poz.691) w zakresie jakim nałożono na organy PIP obowiązki, o których mowa w art.10 ust.1 pkt 14a takie jak: udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin w zakresie:

- a) dostępu do zatrudnienia,
- b) warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, rozwiązania umowy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia,

- c) dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych,
- d) zasad członkostwa w związkach zawodowych oraz korzystania z czynnego i biernego prawa wyborczego do przedstawicielstw pracowniczych, w tym organów związków zawodowych i rad pracowników,
- e) dostępu do szkoleń,
- f) dostępu do zasobów mieszkaniowych,
- g) dostępu do kształcenia, nauki zawodu oraz szkolenia zawodowego dla dzieci pracowników,
- h) pomocy udzielanej przez urzędy pracy.

Okazuje się, że nieodpłatna pomoc prawna świadczona przez pracowników OIP w Poznaniu od wielu lat cieszy się dużym zainteresowaniem i uznaniem. Porady udzielane w Inspekcji Pracy traktowane są przez zainteresowanych, jako rzetelne i niebudzące wątpliwości. Dotyczyło to wcześniej zasygnalizowanych problemów związanych ze stosunkiem pracy oraz umowami cywilnoprawnymi. Należy zwrócić uwagę, że bardzo spory odsetek udzielonych porad prawnych nie dotyczy spraw będących przedmiotem nadzoru i kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy. Okazuje się niejednokrotnie, że pokrzywdzeni przed wystąpieniem na drogę sądową mają możliwość złożenia skargi i otrzymania pomocy ze strony organu państwowego, bez konieczności ponoszenia kosztów. Pracownicy mając do wyboru złożenie pozwu do sądu pracy lub skargę do inspekcji pracy, zdecydowanie wybierają postępowanie kontrolne. Cenią i szanują pracowników zajmujących się udzielaniem porad, wracając wielokrotnie w razie potrzeby po dalszą pomoc.

Pomoc świadczona przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie poradnictwa prawnego uznawana jest za konieczną i niezbędną zarówno przez pracodawców i przedsiębiorców, jak i pracobiorców, którzy oczekują zwiększenia możliwości łatwiejszego dostępu do poradnictwa telefonicznego oraz mailowego.

17. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy.

W 2016 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wpłynęły 74 wnioski (100 wniosków w 2015 r.) w tym: 11 dotyczących rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy, 49 dotyczące rejestracji protokołu dodatkowego i 14 dotyczące wpisu informacji. Szczególnie w obszarze wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych ujawnił się spadek w stosunku do roku poprzedniego - w roku 2015 było 69 takich wniosków. Nadal utrzymuje się mała ilość zawieranych nowych zakładowych układów zbiorowych pracy - w roku 2015 było ich 8, a w roku 2016 - 11. Aktualnie obowiązuje **815** układów i porozumień o stosowaniu układu, w tym **stosowanych jest 185**, a 1 wypowiedziany.

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.

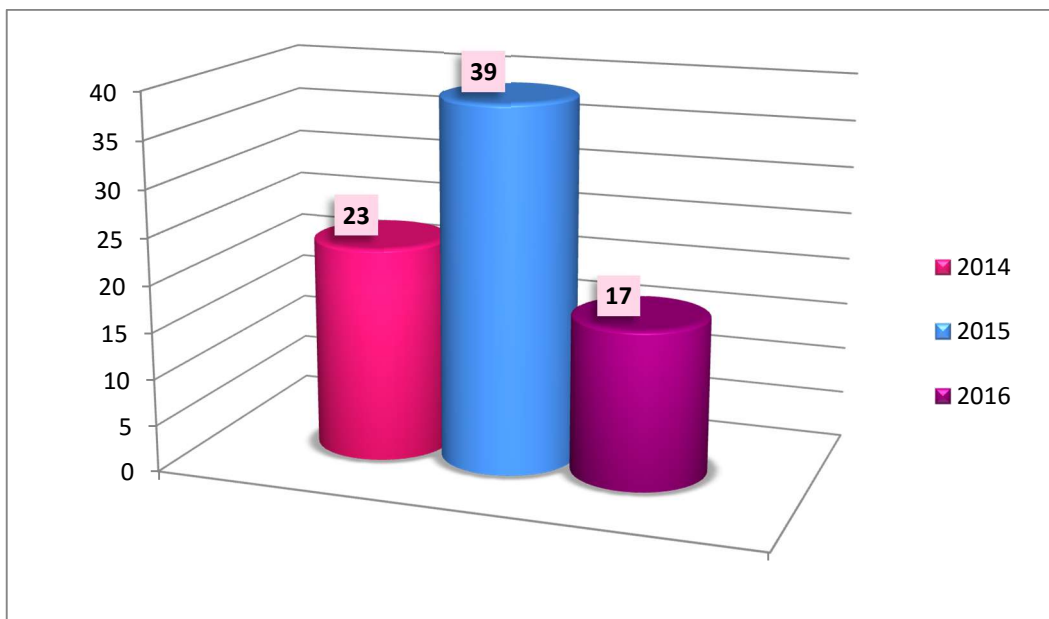
Odmowy wydano w przypadku złożenia 3 wniosków o rejestrację protokołu dodatkowego. Przyczynami odmów rozpatrzenia wniosków o rejestrację protokołu dodatkowego do układów zbiorowych pracy były braki formalne w niedołączenia wymaganej przepisami odpowiedniej ilości egzemplarzy protokołu dodatkowego, braki formalne w postaci niewykazania umocowania osób, które podpisały protokół dodatkowy do jego skutecznego podpisania.

18. Spory zbiorowe.

Spadła liczba sporów zbiorowych zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2016 r. (17) w porównaniu z 2015 r. (39). Zgłoszone spory zbiorowe w większości dotyczyły żądań płacowych w sektorze energetycznym. Spośród 17 sporów zbiorowych zgłoszonych w 2016 r., żadne nie były objęte zakresem działania PIP. Spośród zgłoszonych sporów do OIP Poznań w 5 przypadkach zostały podpisane porozumienia.

Liczba zgłoszonych żądań dotyczyła:

- warunków pracy – 6,
- warunków płacy – 14,
- praw i wolności związkowych – 1,
- innych nieobjętych definicją sporu zbiorowego – 3.



Wykres 12. Liczba sporów zbiorowych zgłaszanych do OIP Poznań w latach 2014-2016.

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

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

W 2016 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wpłynęło **72** wnioski o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia. Wydano **26 decyzji zezwalających na wykonywanie pracy przez dzieci**. W 9 przypadkach wniosków inspektor pracy wydał decyzję o umorzeniu postępowania w sprawie wydania zezwolenia na wykonywanie zajęć zarobkowych w związku z cofnięciem wniosku przez wnioskodawcę. We wszystkich **37 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 (35 przypadków),
- opinii dyrektora szkoły, do której uczęszcza dziecko, dotyczącej możliwości wypełniania przez dziecko obowiązku szkolnego w czasie wykonywania przez nie zajęć zarobkowych (29 przypadków),
- pisemnej zgody przedstawiciela ustawowego (26 przypadków),

- orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do udziału dziecka w przedstawieniach teatralnych (26 przypadków).

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 żadnego wpływu na bezpieczeństwo pracy dzieci wykonujących pracę na scenie.

20. 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 **51 wniosków** dotyczących **zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia wyłącznie elektrycznego** i **86 wniosków** 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 47 opinii dopuszczających zorganizowanie pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu. Wydano również 11 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 4 negatywne

opinie, które dotyczyły oświetlenia wyłącznie światłem elektrycznym lokali handlowych oraz 1 opinię negatywną dotyczącą lokalizacji poniżej poziomu otaczającego terenu pomieszczeń stałej pracy.

Odnotowano 1 zażalenie na postanowienie wydane przez Okręgowego Inspektora Prac, które uwzględniono i wydano decyzję pozytywną wyrażającą zgodę na zastosowanie wyłącznie elektrycznego oświetlenia w pomieszczeniach stałej pracy.

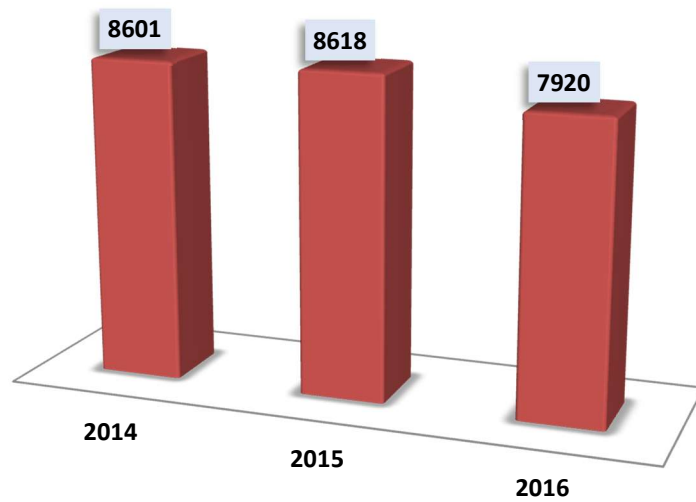
21. Wnioskowanie do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu skorzystali z możliwości wnioskowania do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej w stosunku do **34 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.

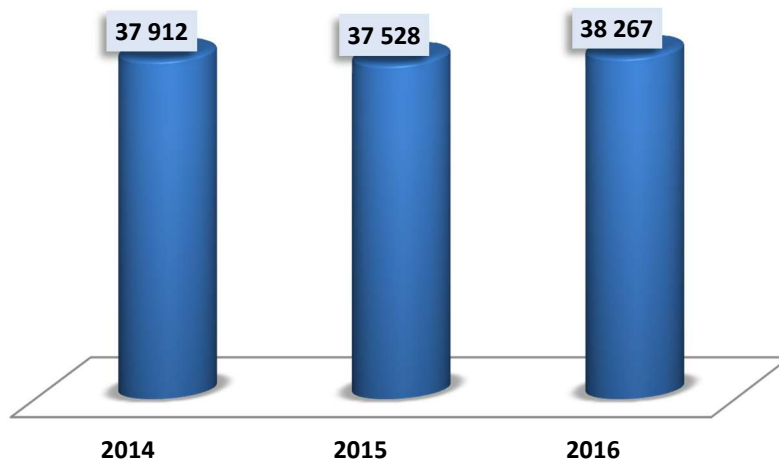
Stwierdzone rażące naruszenia przepisów bhp dotyczyły w szczególności braku zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości, niestosowania środków ochrony indywidualnej, co stwarzało dla nich bezpośrednio niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszkodzenia ciała. W dwóch firmach stwierdzone 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 34 pracodawców**.

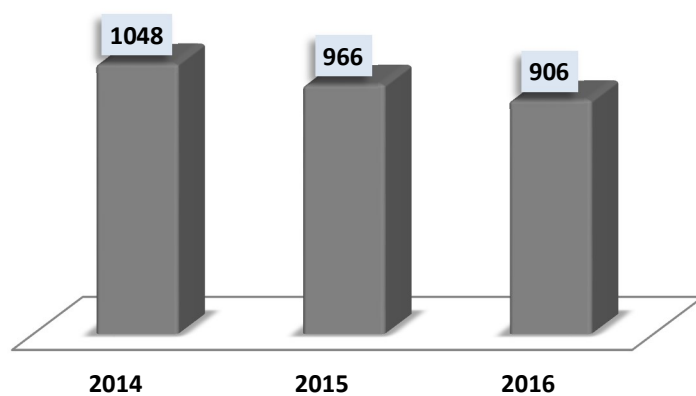
Wybrane dane z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w latach 2014-2016



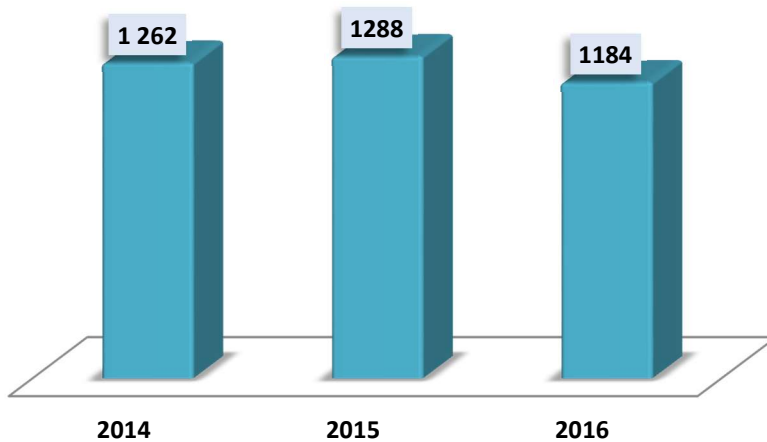
Wykres 13. Kontrole w latach 2014-2016 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.



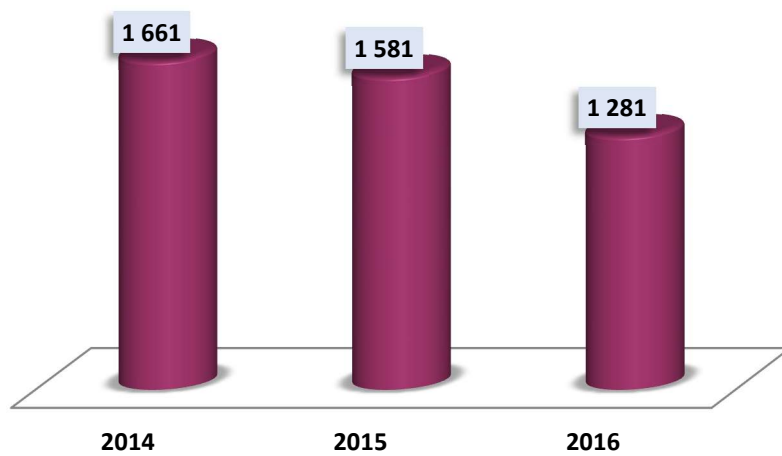
Wykres 14. Liczba decyzji bhp wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.



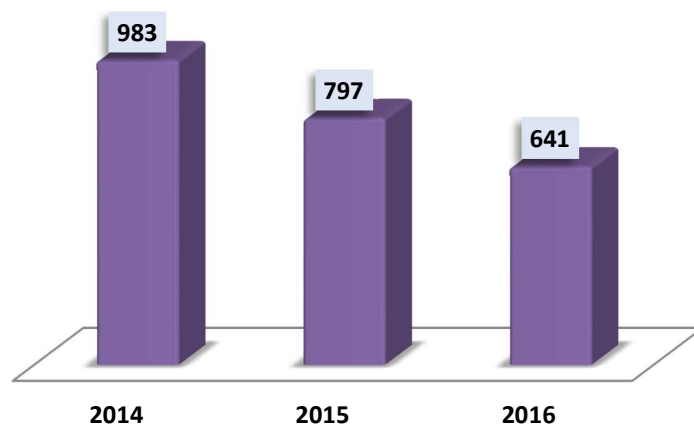
Wykres 15. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.



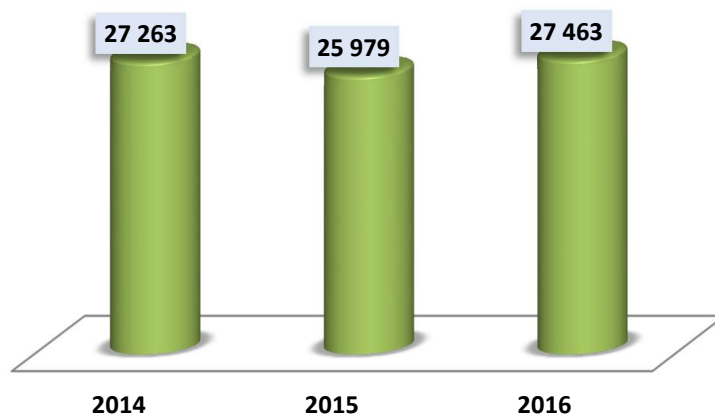
Wykres 16. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.



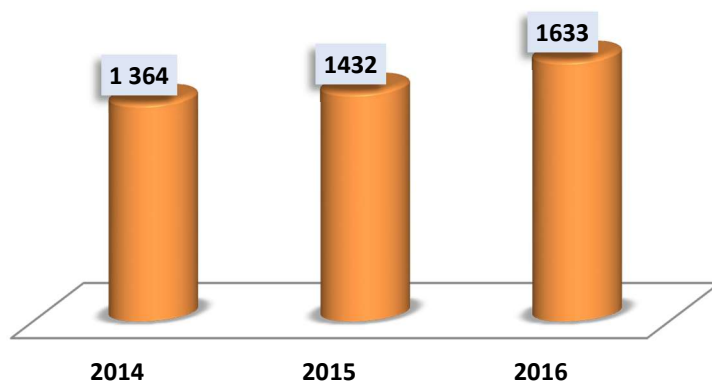
Wykres 17. Liczba pracowników skierowanych do innych prac w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.



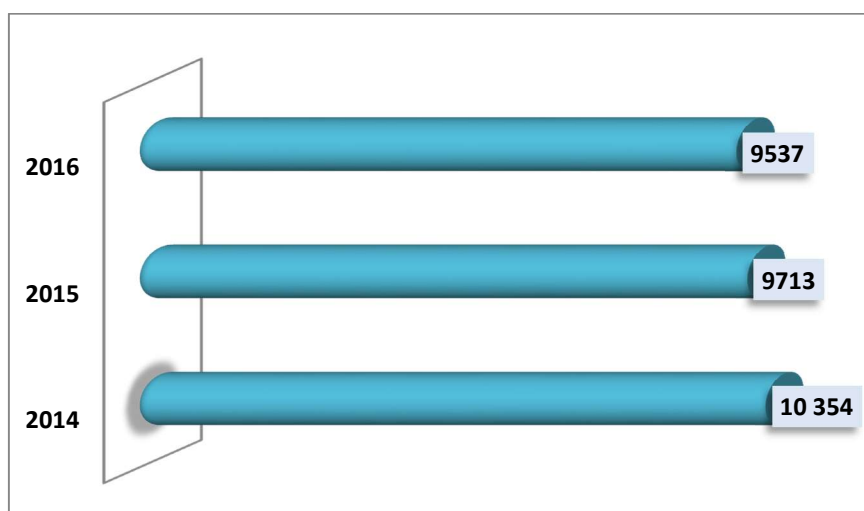
Wykres 18. Liczba decyzji nakazujących wypłatę świadczeń w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.



Wykres 19. Liczba wniosków w wystąpieniach w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.



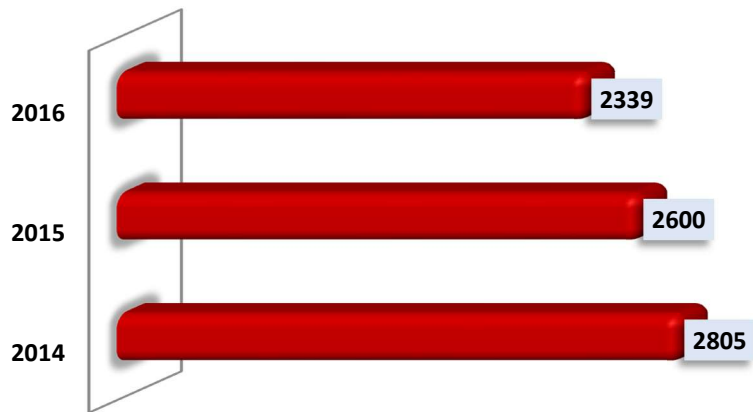
Wykres 20. Liczba poleceń ustnych w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.



Wykres 21. Liczba ujawnionych wykroczeń w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.



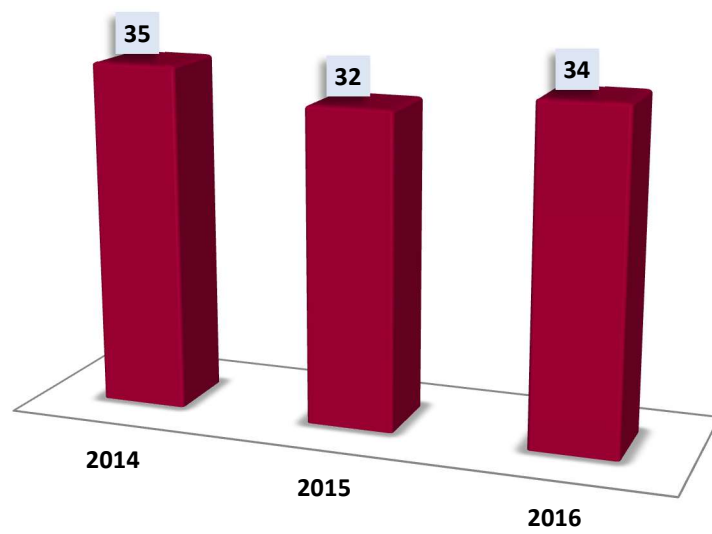
Wykres 22. Liczba wniosków do sądu w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.



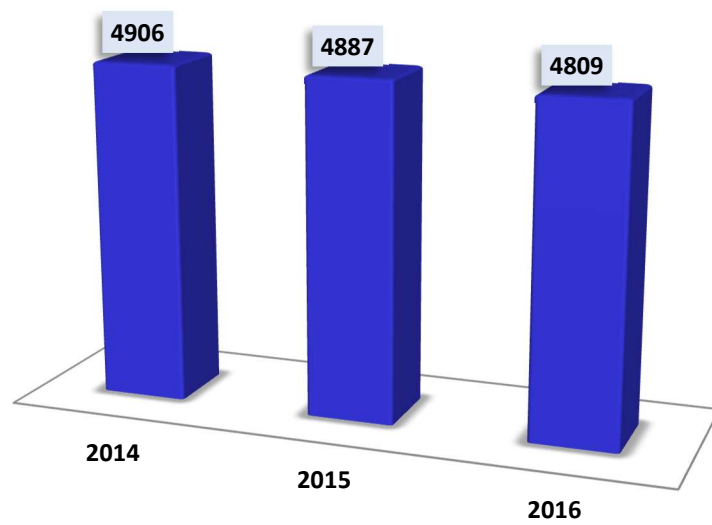
Wykres 23. Liczba mandatów w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.



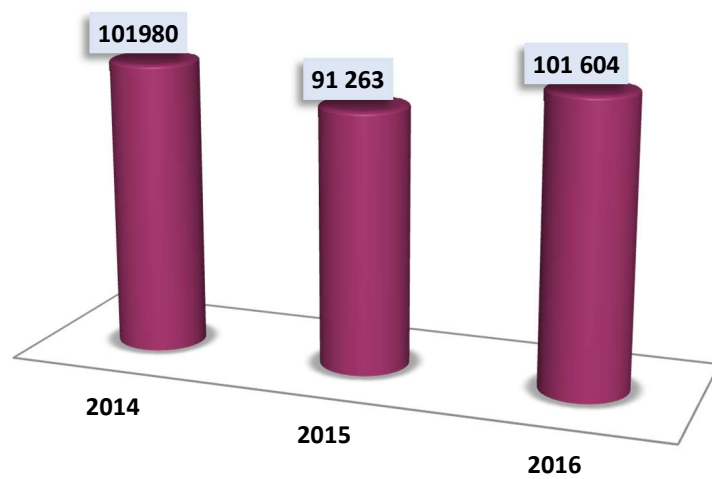
Wykres 24. Liczba środków oddziaływania wychowawczego (pouczenia, ostrzeżenia, zwrócenie uwagi) w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.



Wykres 25. Liczba wniosków do ZUS w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.



Wykres 26. Liczba skarg pracowniczych w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.



Wykres 27. Liczba udzielonych porad w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.

III. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

W 2016 r. zgłoszono do OIP w Poznaniu 349 zdarzeń wypadkowych, w których poszkodowanych zostało 425 osób. Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny **194** wypadków przy pracy zaistniałych w roku sprawozdawczym i w latach poprzednich, w których zostało **poszkodowanych 215 pracowników** oraz zbadali **28 wypadków**, w których **poszkodowani** byli zatrudnieni **na podstawie umów cywilnoprawnych** (dane na dzień 31 stycznia 2017 r.)

1. Wypadki przy pracy.

Inspektorzy pracy w okresie od 01.01.2016 r. do 31.12.2016 r. zbadali według skutków okoliczności i przyczyny **194** wypadków przy pracy zaistniałych w roku sprawozdawczym i w roku poprzednim, w których zostało poszkodowanych **214** pracowników.

Liczba zbadanych wypadków			Liczba poszkodowanych w wypadkach		
ogółem	w tym ze skutkiem		ogółem	w tym ze skutkiem	
	śmiertelnym	ciężkiego obrażenia ciała		śmiertelnym	ciężkiego obrażenia ciała
194	22	104	214	20	104
w tym zbiorowych	15	1	31	1	1

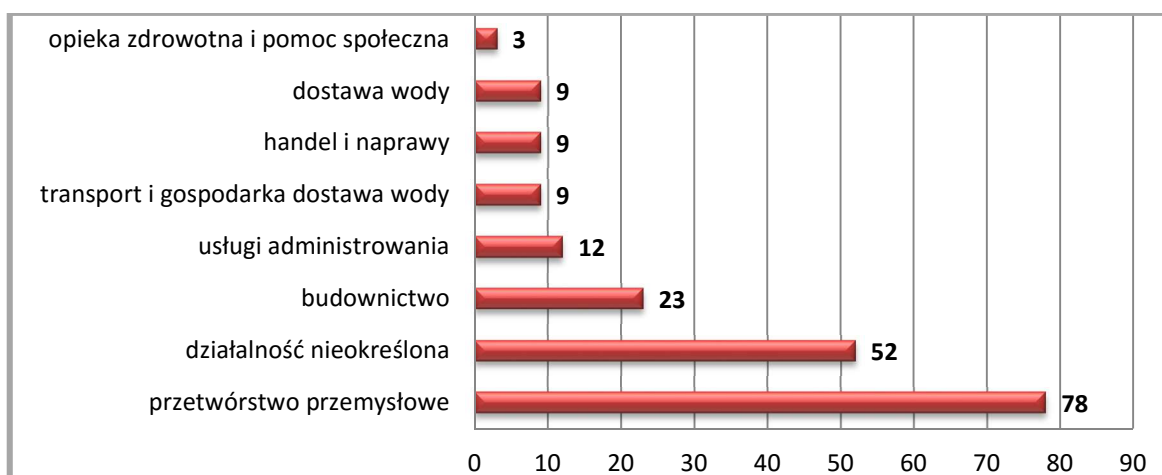
Wykres 28. Zestawienie danych o wypadkach przy pracy, badanych przez inspektorów pracy OIP Poznań w 2016 r. W edług skutków.

Źródłem zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o 343 wypadkach byli przede wszystkim zatrudniający poszkodowanych (57,4% ogółu zgłoszeń) oraz policja (40,5% ogółu zgłoszeń).

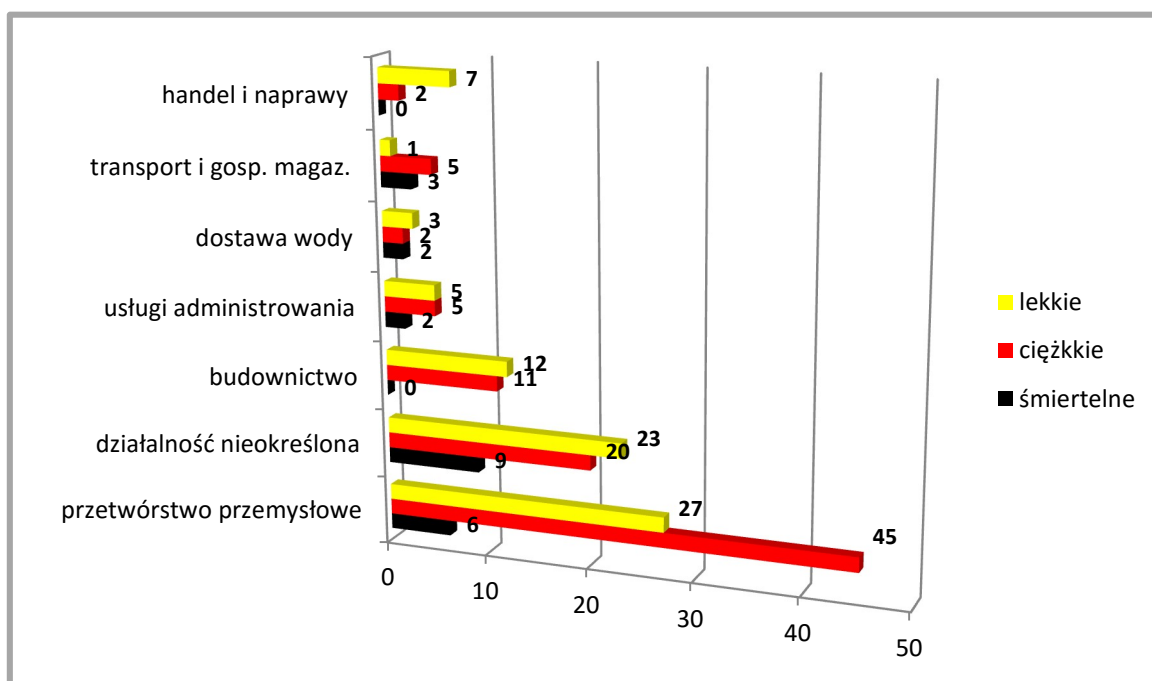
Największy udział osób w ogólnej liczbie wypadków odnotowano w takich **działach gospodarki**, jak **przetwórstwo przemysłowe**, w którym miało miejsce 76 wypadków (**41,2% ogółu wypadków**), w działalności nieokreślonej – 48 wypadków (25,9%), w **budownictwie** – 23 wypadki (**11,9%**), w usługach administrowania – 12 wypadków (6,5%), w transporcie i gospodarce magazynowej – 9 wypadków (4,8%).

W dwóch działach gospodarki narodowej **przetwórstwie przemysłowym i budownictwie** miało miejsce 98 wypadków, co stanowi **połowę ogółu wypadków**.

W 2016 roku, podobnie jak w latach poprzednich, największy udział procentowy poszkodowanych w wypadkach odnotowano w następujących sekcjach gospodarki narodowej: przetwórstwo przemysłowe, działalność nieokreślona i budownictwo.



Wykres 29. Liczba poszkodowanych w wypadkach wg sekcji gospodarki narodowej.

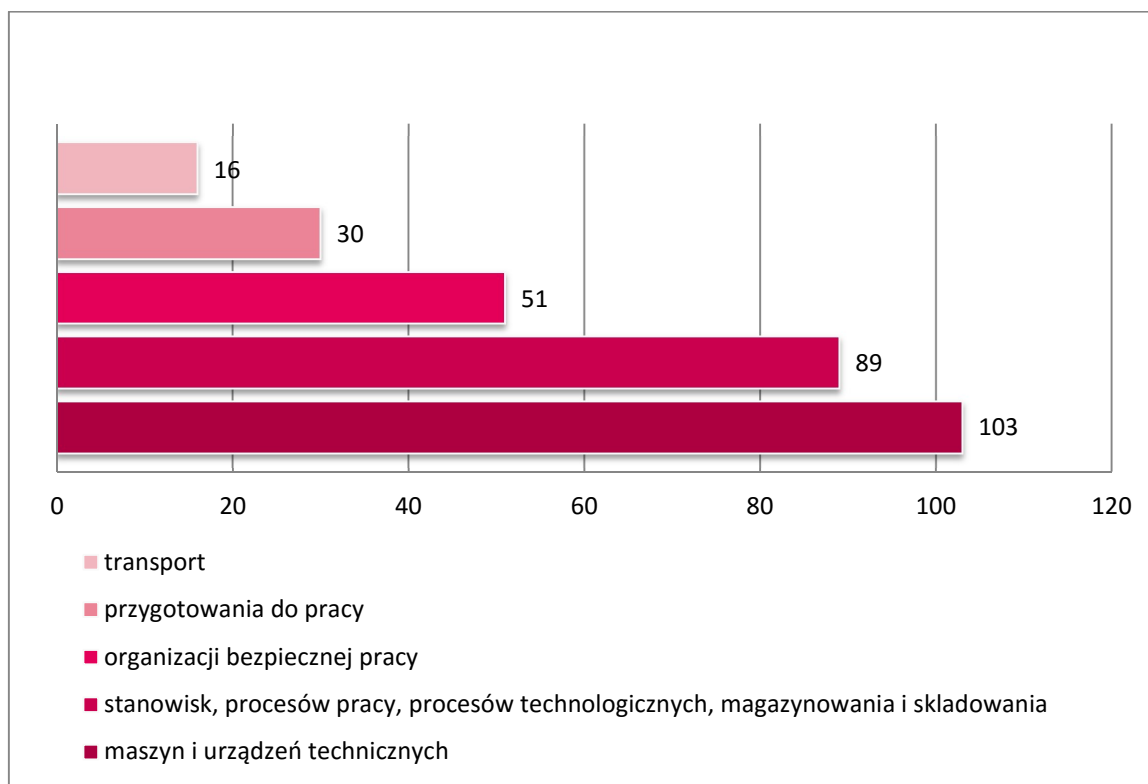


Wykres 30. Liczba poszkodowanych zatrudnionych w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej wg skutków wypadku.

W wyniku stwierdzonych w czasie kontroli naruszeń przepisów bhp inspektorzy pracy wydali **251** pisemnych decyzji nakazowych (wg stanu na 21.01.2017 r. – 198 decyzji zostało zrealizowanych) i **81** decyzji ustnych. Łącznie pracodawcy zrealizowali 279 decyzji, co stanowi ponad 84% ogółu wydanych. Ponadto inspektorzy skierowali wystąpienia zawierające **297** wniosków dotyczących podjęcia działań organizacyjno-technicznych (do dnia 21.01.2017 r. pracodawcy zrealizowali 237 wniosków, co stanowi 79,8% skierowanych wniosków).

W celu wyeliminowania bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia pracujących wydano:

- 44 pisemne decyzje, z których 25 dotyczyły wstrzymania eksploatacji maszyn i 19 wstrzymania prac,
- 16 decyzji ustnych, z których 11 dotyczyło wstrzymania eksploatacji maszyn i 5 wstrzymania prac.



Wykres 31. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych decyzji bhp.

Wśród decyzji dotyczących:

A. MASZYN I URZĄDZEŃ TECHNICZNYCH (30,9% ogółu decyzji) najczęściej występowały decyzje dotyczące:

- braku lub niewłaściwych urządzeń ochronnych – 33,0% decyzji w tej grupie,

- nieprawidłowości w zakresie montażu, demontażu i eksploatacji maszyn – 17,5%,
- braku kontroli eksploatowanych maszyn – 11,7%,
- nieutrzymywania maszyn i urządzeń w stanie sprawności technicznej i czystości zapewniających użytkowanie ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – 8,7%,
- braku lub niezgodności z wymaganiami zasadniczymi instrukcja użytkowania – 6,8%,
- niespełnienia innych minimalnych wymagań dotyczących bhp w zakresie użytkowania maszyn i urządzeń przez pracowników podczas pracy – 5,8%.

B. STANOWISK, PROCESÓW PRACY, PROCESÓW TECHNOLOGICZNYCH, MAGAZYNOWANIA i SKŁADOWANIA (26,7% ogółu decyzji) najczęściej występowały decyzje, które dotyczyły:

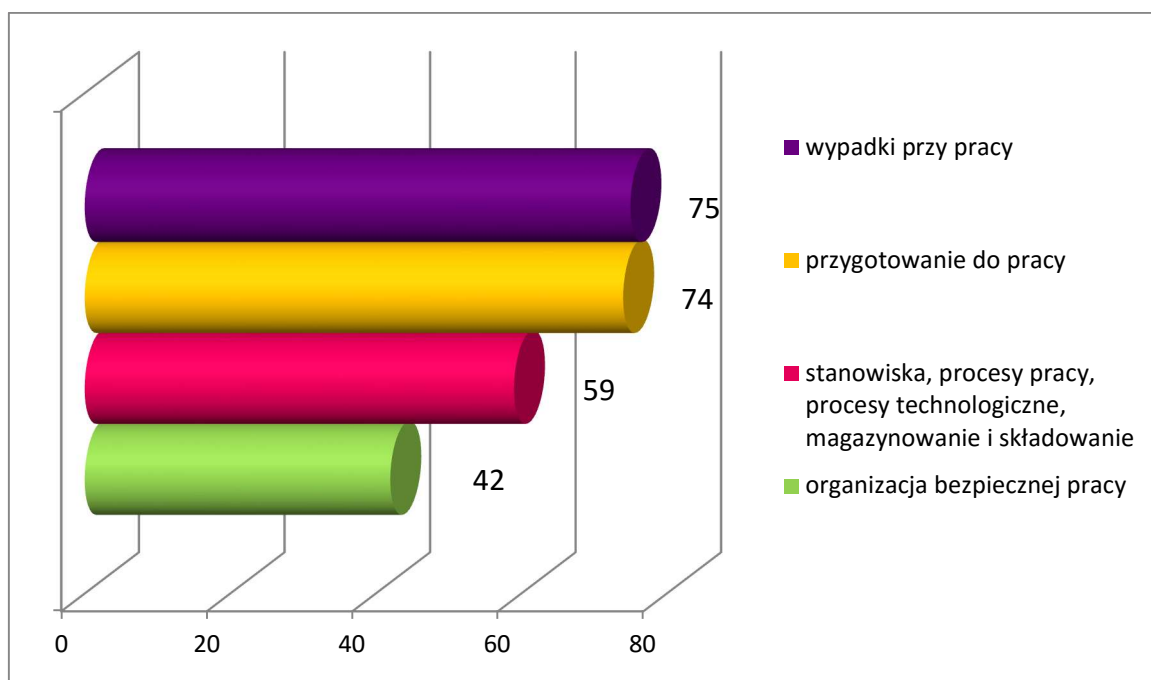
- braku lub niewłaściwego opracowana instrukcje bhp – 20,2% decyzji w tej grupie,
- nieprawidłowości przy organizowaniu prac szczególnie niebezpiecznych – 18,6%,
- braku lub niewłaściwego zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych – 13,5%,
- nieprawidłowości związanych z prowadzeniem procesów technologicznych w budownictwie – 12,0%.

C. ORGANIZACJI BEZPIECZNEJ PRACY (15,3% ogółu decyzji) najczęściej występowały decyzje, dotyczące oceny ryzyka zawodowego – 94,0%.

D. PRZYGOTOWANIA DO PRACY (9,0% ogółu decyzji), w tym:

- braku lub niewłaściwie przeprowadzonego szkolenia pracowników – 56,7% ogółu decyzji w tej grupie,
- innych nieprawidłowości dotyczące szkolenia bhp – 26,7%,
- zatrudniania pracowników posiadających przeciwwskazania lekarskie do zatrudniania na danym stanowisku – 10,0%.

E. TRANSPORTU (4,8% ogółu decyzji) najczęściej występowały decyzje dotyczące braku lub nieodpowiednich postanowień instrukcji w sprawie zasad bezpiecznego postępowania przy ręcznych i zmechanizowanych pracach transportowych – 43,8%.



Wykres 32. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych wniosków.

Wśród wniosków dotyczących:

A. WYPADKÓW PRZY PRACY (25,3% ogółu wniosków) najczęściej występowały wnioski dotyczące:

- nieprawidłowości przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy – 80,0% ogółu wniosków w tej grupie,
- nieprawidłowości przy powiadamianiu o wypadkach przy pracy – 14,6%.

B. STANOWISK, PROCESÓW PRACY, PROCESÓW TECHNOLOGICZNYCH, MAGAZYNOWANIA I SKŁADOWANIA (19,9% ogółu wniosków) najczęściej występowały wnioski, które dotyczyły:

- nieprzestrzegania ustalonych w dokumentacji parametrów procesu technologicznego oraz w zakresie kontroli jego przebiegu – 25,4% ogółu wniosków w tej grupie,
- nieprzestrzegania przepisów bhp i zasad ergonomii przy organizacji pracy – 16,9%,
- nieprawidłowości przy organizowaniu prac szczególnie niebezpiecznych – 15,3%.

C. ORGANIZACJI PRACY (14,1% ogółu wniosków) najczęściej występowały wnioski dotyczące oceny ryzyka zawodowego – 81,0%.

Sprawców zaniedbań stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika ukarano w 110 przypadkach mandatami na łączną kwotę 162 600 zł, w 6 przypadkach zastosowano środek wychowawczy, w 5 przypadkach skierowano wnioski do sądu, w których zawarto 8 wykroczeń.

Do Prokuratury Rejonowej w Pleszewie zostało skierowane zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową z art. 220 § 1 w zb. z art. 155 oraz art. 221 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny w związku z utratą życia przez pracownika. Ustalono, że do zaistnienia wypadku przyczyniły się między innymi następujące przyczyny: brak wyposażenia rusztowania w prawidłowe piony komunikacyjne, pełne pomosty robocze oraz balustrady ochronne, brak odbioru rusztowania przez osoby uprawnione.

Uzyskane efekty		Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczył
Stanowiska, procesy pracy i proces technologiczny, magazynowanie i składowanie		54	2135
w tym:	opracowano instrukcje bhp	12	1656
	zorganizowano prawidłowo prace szczególnie niebezpieczne,	8	242
	zorganizowano prawidłowo magazynowanie substancji i preparatów chemicznych	7	142
	zabezpieczono stanowiska pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych	8	5
Maszyny i urządzenia techniczne,		59	789
w tym:	wyposażono maszyny w urządzenia ochronne	18	82
	odnowiono elementy sterownicze	1	5
	przeprowadzono kontrolę eksploatowanych maszyn	7	448
	opracowano instrukcje bhp dotyczące ich obsługi	19	206
	dostosowano maszyny i urządzenia do minimalnych wymagań w zakresie bhp	3	13
Organizacja bezpiecznej pracy,		39	2419
w tym:	oceny ryzyka zawodowego	37	2373
Przygotowanie do pracy,		23	244
w tym:	przeprowadzono szkolenia z zakresu bhp	15	54
	usunięto nieprawidłowości dotyczące szkolenia	8	

Tabela 5. Uzyskane efekty wynikające z realizacji zastosowanych środków prawnych podczas kontroli

W 2016 r. inspektorzy pracy OIP Poznań, badający okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy, powiadomili w **6 przypadkach** inne instytucje o stwierdzonych nieprawidłowościach będących w ich właściwości przedmiotowej. Powiadomienia kierowane były m. in. do Urzędu Dozoru Technicznego, Nadzoru Budowlanego.

W ramach prowadzonych działań prewencyjno-promocyjnych współpracowano z partnerami społecznymi oraz pracodawcami, a mianowicie z Zarządem Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”. W ramach współpracy organizowano szkolenia z ZSIP, na których inspektorzy pracy z sekcji wypadków przeprowadzili 22 godziny szkoleń okresowych dla społecznych inspektorów pracy w celu uzupełnienia wiedzy w zakresie ogólnej charakterystyki zagrożeń występujących w procesie pracy oraz omawiano problematykę związaną z wypadkami przy pracy powstającymi w związku z niedostosowaniem przez pracodawców do minimalnych wymagań maszyn i urządzeń. Omawiano również zagadnienia związane z czynnikami szkodliwymi i ich oddziaływaniem na organizm człowieka. Natomiast 25 października 2016 r. na zaproszenie Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenie dla społecznych inspektorów pracy regionu pilskiego. Zakresem szkolenia objęto zagadnienia: czasu pracy, w tym pracy w godzinach nadliczbowych, dyżuru jako świadczenia pracy, zatrudniania obcokrajowców, wypadkowości w pracy, naruszeń przepisów prawa pracy przez przedsiębiorców. W szkoleniu wzięło udział 20 społecznych inspektorów pracy z 13 zakładów.

Inspektorzy pracy podejmowali 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 2016 r.

W ramach poradnictwa udzielano telefonicznie 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.

Analiza protokołów kontroli związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy pozwalają na określenie podstawowych czynników wpływających na wypadkowość w zakładach pracy, a mianowicie:

- ◆ niewłaściwa organizacja pracy polegająca na braku nadzoru oraz tolerowaniu przez osoby sprawujące nadzór, odstępstw od przepisów i zasad bhp są częstymi przyczynami wypadku. Podobnie jak błędy ludzkie, w tym niebezpieczne zachowania, co może być następstwem nawyku i przyzwyczajień oraz naśladowania postępowania innych osób i podporządkowania się niewłaściwym zasadom.
- ◆ stan techniczny bezpieczeństwa pracy, co ma związek z niedostosowaniem maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań bezpieczeństwa oraz stosowanie maszyn niespełniających wymagań zasadniczych.
- ◆ nieprawidłowy dobór zawodowy i zatrudnianie, dopuszczanie do pracy na stanowiskach osób niespełniających wymagania pracy ze względu na brak predyspozycji w zakresie wiedzy, zdolności, umiejętności, cech osobowości i sprawności psychomotorycznej,
- ◆ brak wśród drobnych pracodawców elementarnej wiedzy na temat obowiązków związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy, co charakteryzuje się ignorowaniem problemów sygnalizowanych przez służby bhp i pracowników,
- ◆ brak świadomości kosztów poniesionych z tytułu wypadków przy pracy, na które nakładają się np. koszty straconego czasu w dniu wypadku, koszty czasu na dochodzenie powypadkowe, koszty zastępstwa, straty materialne, co jest konsekwencją nie prowadzenia w Polsce rachunku społecznych kosztów wypadku,
- ◆ niski i wobec tego niedziałający mobilizująco poziom odpowiedzialności karnej pracodawców z tytułu występowania zagrożeń w procesie pracy mających wpływ na wypadki przy pracy.

Analiza wskazuje na konieczność kontynuowania lub zintensyfikowania działań w określonych sekcjach i działach gospodarki narodowej oraz w obszarach wybranych zagadnień, które w sposób zasadniczy wpływają na poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy:

- Zakłady należące do sekcji i działów gospodarki: obszarami wymagającymi szczególnego zainteresowania, pozostają: budownictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym produkcja drewna i wyrobów z drewna, charakteryzujących się najwyższym poziomem ryzyka.
- Procesy pracy i czynności stwarzające największe zagrożenia wypadkowe, w tym prace na wysokości i w produkcji.
- Przygotowanie procesów pracy, ze szczególnym uwzględnieniem dostosowania maszyn do minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu sprzętu roboczego (w tym stosowanie zgodnie z przeznaczeniem; dostosowanie do minimalnych wymagań technicznych, utrzymanie w należyтым stanie technicznym).

2. 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 2016 r. inspektorzy pracy przeprowadzili analizę **28 wypadków**, w których **29 osób** doznało urazu przy wykonywaniu czynności na innej podstawie niż stosunek pracy.

W wyniku stwierdzonych w czasie kontroli naruszeń przepisów bhp inspektorzy pracy wydali **29 decyzji nakazowych** pisemnych (do dnia 21.01.2017 r.) 27 decyzji zostało zrealizowanych, co stanowi 93,1% wydanych decyzji oraz wydali 11 decyzji ustnych. Skierowali również wystąpienia zawierające 39 wniosków dotyczących podjęcia działań organizacyjno-technicznych (do dnia 21.01.2017 r.) pracodawcy zrealizowali 37 wniosków, co stanowi 94,9%. W celu wyeliminowania bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia pracujących wydano 7 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn (w tym 7 pisemnych i 1 ustną) oraz jedną wstrzymania prac.

Wśród decyzji dotyczących:

- A. MASZYN I URZĄDZEŃ TECHNICZNYCH** (35,0% ogółu decyzji) najczęściej występowały decyzje dotyczące:

- braku lub niewłaściwych urządzeń ochronnych – 35,7% ogółu decyzji w tej grupie,
- braku lub niezgodności z wymaganiami zasadniczymi instrukcja użytkownika – 14,3%,
- braku lub nieprawidłowości dotyczące elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo obsługi maszyn – 14,3%.

B. STANOWISK, PROCESÓW PRACY I PROCESÓW TECHNOLOGICZNYCH (35,0% ogółu decyzji), występowały nieprawidłowości związane z prowadzeniem procesu technologicznego w budownictwie – 28,6% decyzji w tej grupie.

C. ORGANIZACJI BEZPIECZNEJ PRACY (12,5% ogółu decyzji). Wszystkie decyzje związane były z nieprawidłowościami w ocenie ryzyka zawodowego.

Osoby winne zaniedbań ukarano w 16 przypadkach mandatami na łączną kwotę 24 450 zł, a w 1 przypadku zastosowano środek wychowawczy, a w 2 skierowano wnioski do sądu.

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

W 2016 r. kontynuowano kontrole **przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. Analizie poddano 317 dokumentacji, w tym dotyczące 20 zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy w 17 zakładach.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 13 pisemnych decyzji nakazowych i 7 decyzji ustnych. Ponadto skierowali wystąpienia zawierające 279 wnioski (na dzień 25.01.2016 r. pracodawcy zrealizowali 252 wnioski, co stanowi 90,3% skierowanych wniosków).

Decyzje dotyczyły m.in.: braku rejestru lub nieprowadzenie rejestru wypadków przy pracy na bieżąco – 55,0% ogółu decyzji, oceny ryzyka zawodowego – 15,0%.

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. To uniemożliwia podjęcie przez pracodawców działań zapobiegających wystąpieniu podobnych zdarzeń w przyszłości,

a zatem **nie zostaje zrealizowany najważniejszy cel postępowania badającego okoliczności i przyczyny wypadku.**

Sprawców zaniedbań będących wykroczeniami przeciwko prawom pracownika **ukarano w 54 przypadkach mandatami** na łączną sumę 6300 zł i zastosowano jeden środek wychowawczy.

W ramach poradnictwa udzielano telefoniczne lub bezpośrednio w siedzibie okręgu lub oddziału 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 odmową wypłaty świadczeń przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Poszkodowani pracownicy lub rodzina ofiar wypadków zgłaszali się po poradę w zakresie możliwości odwołania się od decyzji ZUS uznającej wyłączną winę poszkodowanego lub decyzji nieuznającej wypadku za wypadek przy pracy z powodu braku przyczyny zewnętrznej.

Na podstawie analizy dokumentacji powypadkowych stwierdzono dwa rodzaje uchybień: formalne (uchybiecie terminów, nieprawidłowy skład zespołu powypadkowego itp.) oraz merytoryczne (zaniechanie ustalenia przyczyn wypadków, brak wniosków profilaktycznych lub wnioski nieprawidłowe itp.). Tych drugich uchybień jest zdecydowanie więcej, przy czym zjawisko to obserwowano również w latach ubiegłych. W części skontrolowanych dokumentacji powypadkowych, pomimo jednoznacznych dowodów dotyczących wypadków, nie zostały wskazane istotne błędy i zaniedbania organizacyjne ze strony pracodawców, nie zostały również wskazane naruszenia przepisów bezpieczeństwa pracy, za które odpowiedzialny jest pracodawca.

Podobnie jak w ubiegłych latach ustalone przez zespoły powypadkowe przyczyny wypadków rozmięły się z rzeczywistymi, które doprowadziły do ich powstania. W 14,7% analizowanych dokumentacjach powypadkowych zespoły powypadkowe nie przedstawiły w ogóle wniosków profilaktycznych w sporządzonych protokołach a w 24,1% protokołach wnioski te nie były adekwatne do ustalonych przyczyn wypadków. Rzutowało to w sposób zasadniczy na podejmowanie przez pracodawców działań profilaktycznych. Często jedynym wnioskiem było „pouczyć poszkodowanego, aby w przyszłości zachował ostrożność”, „ponownie przeszkolić pracownika”, „omówić wypadek z pracownikami”, „zobowiązać pracowników do zachowania szczególnej uwagi przy obsłudze pilarki, „wzmocnić nadzór nad pracownikami na stanowiskach pracy”, „przypomnieć zasady zachowania wszelkich środków

ostrożności podczas wykonywania obowiązków służbowych” itp. Ustalone przez zespoły wnioski profilaktyczne w wielu przypadkach sugerują jedynie rozwiązania doraźne, które nie mają istotnego wpływu na stan warunków pracy. W ten sposób omija się wnioski, których wykonanie wymagałoby znacznych nakładów finansowych. Uchybienia te są szczególnie widoczne w obszarze ustaleń dotyczących nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy w odniesieniu do zaistniałych wypadków przy pracy zakwalifikowanych jako ciężkie i śmiertelne. Zespoły powypadkowe niejednokrotnie nie wykazują żadnych uchybień po stronie pracodawcy

Z przeanalizowanej dokumentacji wynika, że większość pracodawców nie porównuje przyczyn wypadków przy pracy, które zaistniały w zakładzie już po sporządzeniu dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, z tymi zagrożeniami, które zostały w tej ocenie uwzględnione.

Nieprawidłowości przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sporządzaniu dokumentacji powypadkowej wskazują na potrzebę ustawicznego szkolenia członków zespołów powypadkowych w zakresie metodyki badania wypadków przy pracy i przepisów regulujących postępowanie powypadkowe.

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. W okresie 2016-2017 zostaną skontrolowane branże szczególnie zagrożone naruszeniami prawa w tym zakresie: budownictwo (2016 r.), gastronomia i hotelarstwo (2017 r.), agencje ochrony osób i mienia (2018 r.).

W ramach zadań bieżących na rok 2016 przeprowadzono także kontrole przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących umów terminowych.

Przedmiotem długofalowych kontroli w 2016 r. był ponadto outsourcing pracowniczy, co miało zdiagnozować skalę omijania i naruszania przepisów art. 231 Kodeksu pracy.

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

A.1. Powództwa o ustalenie stosunku pracy.

W 2016 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu skierowali 7 pozwów (w tym w tym 1 powództwo wniesione ponownie z uwagi na zwrot pozwu) o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 15 pracowników. Liczba skierowanych pozwów jest zbliżona do roku wcześniejszego (2015 r. - 8 pozwów na rzecz 9 osób). W jednej sprawie, na rzecz 2 osób, na skutek niezuzupełnienia braków formalnych, pozew został zwrócony. Inspektor pracy złożył pozew ponownie, sprawa jest w toku. Sąd i instancji, w jednej sprawie, oddalił pozew złożony przez inspektora pracy. Orzeczenie jest nieprawomocne, zostało zaskarżone apelacją. Postępowania sądowe nie zostały zakończone prawomocnym orzeczeniem w żadnej sprawie. Inspektor pracy nie wstępował do żadnego postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy.

A.2. Wnioski i polecenia inspektorów pracy dotyczące zmiany lub przekształcenia umów wiążących strony.

W wyniku kontroli skierowano 291 wniosków w wystąpieniach o zawarcie umowy o pracę w miejsce umów cywilnoprawnych lub zawarcia umowy o pracę na rzecz 457 osób, oraz 247 poleceń na rzecz 581 osób.

W wyniku realizacji wystąpień pracodawcy zrealizowali wnioski **dokonując zmian postulowanych przez inspektorów pracy na rzecz 324 osób**. Wykonanie w czasie kontroli poleceń przez pracodawców, spowodowało zmianę statusu **581 osób**. Łącznie **905** osób uzyskało umowy o pracę.

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 oraz wydanymi poleceniami. 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 2015 r., których dotyczyły zrealizowane wystąpienia oraz polecenia w zakresie potwierdzenia zatrudnienia w ramach stosunku pracy wyniosła **905**.

B. Przestrzeganie zakazu zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy – budownictwo.

W 2016 r. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w ramach tematu **Przestrzeganie zakazu zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy – budownictwo**, przeprowadzono łącznie 86 kontroli, w tym w 34 firmach stwierdzono, że zawarte umowy cywilnoprawne mają znamiona stosunku pracy. Inspektorzy pracy skontrolowali ponad 230 umów cywilnoprawnych.

Spośród ogólnej liczby 18 osób objętych wystąpieniami, dla **14 osób pracodawcy potwierdzili istnienie stosunku pracy**.

Pracodawcy w dwóch kontrolach nie potwierdzili istnienia stosunku pracy dla 4 osób. W przypadku 1 osoby pracodawca odmówił przekształcenia umowy zlecenie w umowę o pracę – inspektor pracy wszczął w tym zakresie postępowanie wykroczeniowe. W drugim przypadku, spośród 6 osób objętych profilaktycznym wnioskiem 3 osoby nie były zainteresowane zmianą umowy cywilnoprawnej.

Należy wskazać, iż w ramach prowadzonych kontroli inspektorzy wydali **26** ustnych poleceń, **dla 71 osób**. Wszystkie wydane polecenia zostały zrealizowane przez pracodawców w trakcie kontroli.

Łącznie **potwierdzono zawarcie umowy o pracę dla 85 osób**.

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych, w 52 przypadkach, osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenie, o dzieło), po pierwsze nie były zainteresowane przekształceniem umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, a po drugie skierowaniem powództwa w ich imieniu do sądu pracy. Powyższe dotyczyło 65 osób wykonujących usługi na podstawie umów zleceń, 54 osób wykonujących usługi na podstawie umów o dzieło oraz 5 osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Z wyjaśnień tych osób wynikało m.in., iż pracę świadczą dorywczo (umowa o pracę w innym zakładzie), są rolnikami, przy umowie o dzieło otrzymują na rękę większe wynagrodzenie. Ponadto wśród kontrolowanych osób byli także obcokrajowcy – obywatele Ukrainy – dla których rodzaj umowy nie miał żadnego znaczenia, gdyż i tak nie skorzystają z polskiego systemu emerytalno-rentowego.

Kontrole przeprowadzone w branży budowlanej wykazały, że ok. 53% wszystkich zbadanych osób nie była zainteresowana zawarciem umowy o pracę, a tym samym korzystaniem z drogi sądowej. Największą grupę osób, która nie była zainteresowana ustaleniem stosunku pracy – w odniesieniu do wszystkich zbadanych umów cywilnoprawnych - stanowiły osoby świadczące pracę na podstawie umów zlecenia – 27,54%, umów o dzieło – 22,88%.

Co trzecia zbadana umowa cywilnoprawna spełniała warunki dla zawarcia umowy o pracę. 85 osób w wyniku kontroli inspektora pracy uzyskały przekształceniem umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę.

Podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy **udzielili pracodawcom porad prawnych w łącznej liczbie 176 i z zakresu legalności zatrudnienia 58.**

W 2016 r. W OIP Poznań realizowano działania prewencyjno-promocyjne, których celem było szerzenie wiedzy przepisach prawa pracy. W środkach masowego przekazu

ukazywały się wywiady, audycje radiowe i telewizyjne. W dzienniku „Głos Wielkopolski” drukowane były informacje o różnicy między umową o pracę a umową cywilnoprawną; skutkach prawnych zawarcia umowy o pracę w formie ustnej; zasadach nawiązywania oraz rozwiązania umów o pracę.

C. Zawieranie umów terminowych.

Przepisy ustawy Kodeks pracy obowiązujące od 22 lutego 2016 r. Wprowadziły zasadę ograniczonej pod względem czasowym jak i ilościowym możliwości zawierania umów terminowych. Głównym celem zmian w przepisach jest ograniczenie nieuzasadnionego wykorzystania umów o pracę na czas określony na rzecz zawierania umów na czas nieokreślony. Wprowadzona druga zasada znowelizowanych przepisów, zgodnie z którą ten sam pracodawca i pracownik mogą zawrzeć maksymalnie trzy umowy o pracę na czas określony, gdzie zawarcie czwartej umowy będzie uważane z mocy prawa za zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony bez względu na okres jaki upłynie pomiędzy zawarciem kolejnych umów o pracę na czas określony. Powyższa zmiana miała na celu wyeliminowanie przypadków stosowanych przez niektórych pracodawców na podstawie poprzednio obowiązujących przepisów, tj. obchodzenie ilości umów o pracę poprzez stosowanie dłuższych niż miesięczna przerwa pomiędzy poszczególnymi umowami, co w konsekwencji pozwalało na zawieranie nieograniczonej liczby umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy. Ograniczenie czasowego i ilościowego (bez względu na przerwy w zatrudnieniu) trwania umowy o pracę na czas określony, biorąc pod uwagę poprzedni stan prawny wydaje się być uzasadnioną i korzystną zmianą z punktu widzenia pracownika. Jedynym odstępstwem od opisanych powyżej ograniczeń czasowych i liczbowych dotyczących umów o pracę na czas określony jest zawieranie umów ze względu na obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

W tym miejscu należy wskazać, że niejasny i nieprecyzyjny zapis art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy dotyczący obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy może doprowadzić do obchodzenia i nadużywania przepisów prawa pracy co do ilości i dopuszczalnego czasu trwania umów na czas określony. Warto również wspomnieć o zmianach dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas określony. Przepisy prawa pracy obowiązujące poprzednio stanowiły, że umowa o pracę na czas określony mogła być wypowiedziana jedynie wtedy, gdy zawarta była na okres dłuższy niż 6 miesięcy, a w jej treści została zawarta klauzula dopuszczająca rozwiązanie umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Obecnie za wypowiedzeniem można rozwiązać każdą umowę o pracę na czas określony, bez względu na okres na jaki została zawarta i czy przewidują to

jej postanowienia, a okres wypowiedzenia jest taki sam jak dla umów o pracę na czas nieokreślony, tzn. uzależniony od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Różnicą pomiędzy wypowiedzaniem umów zawartych na czas określony a umów na czas nieokreślony jest to, że przy wypowiedzaniu tych pierwszych pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, co w znaczy sposób ułatwi stosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę.

W ramach tematu „**Ocena przestrzegania znolizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych**” w 2016 r. W OIP Poznań przeprowadzono 58 kontroli. W wyniku realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przez pracodawców znolizowanych przepisów w zakresie zawierania umów terminowych nie stwierdzono żadnych rażących nieprawidłowości w tym zakresie.

Lp.	Czas trwania umowy na czas określony	Liczba zbadanych umów
1	do 3 miesięcy	32
2	od 3 do 6 miesięcy	106
3	powyżej 6 miesięcy do roku	177
4	powyżej roku do 33 miesięcy	297
5	powyżej 33 miesięcy do 5 lat	192
6	powyżej 5 lat	45

Tabela 6. Liczba umów terminowych i okres ich trwania.

Analiza okresów na jakie zawierane były umowy terminowe wykazała, że najczęściej umów zawieranych było na okres powyżej roku do 33 miesięcy (prawie 35% ogółu zbadanych umów), kolejny przedział stanowiły umowy na okres w przedziale od 33 miesięcy do 5 lat oraz w przedziale powyżej 6 miesięcy do roku. Powyższe wskazuje, że wśród kontrolowanych pracodawców największym zainteresowaniem cieszyły się **umowy terminowe zawierane na okres od 3 miesięcy do 33 miesięcy (580 umów), które stanowiły 68,31 % wszystkich zbadanych umów terminowych.**

W wyniku kontroli najczęściej wniosków kierowanych do pracodawców dotyczyła:

- ◆ nieprawidłowości związanych ze sporządzaniem lub zmianą informacji o warunkach zatrudnienia – 53 wnioski, z czego potwierdzono realizację 35 wniosków;
- ◆ nieprawidłowości związanych ze sporządzaniem umowy o pracę – 10 wniosków, z czego potwierdzono realizację 10 wniosków.

Pozostałe wnioski wystąpienia dotyczyły:

- ◆ nieprawidłowości związanych z zawarciem umowy o pracę na czas określony w warunkach, w których zgodnie z art. 251 § 1 Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym do dnia 21 lutego 2016 roku powinna zostać zawarta umowa na czas nieokreślony – 2 wnioski, z czego potwierdzono realizację 1 wniosku;
- ◆ nieterminowego zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w wymaganym terminie 5 dni od dnia zawarcia umowy o pracę – 2 wnioski, z czego potwierdzono realizację 2 wniosków.

W stosunku do pracodawców, którzy nie potwierdzili wykonania środków prawnych zostaną w 2017 r. zaplanowane i przeprowadzone rekontrole.

W wyniku realizacji środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy, 105 pracowników zostało prawidłowo poinformowanych o warunkach zatrudnienia, 28 pracowników otrzymało korektę treści warunków umowy o pracę.

Najliczniej kontrolowaną grupą był sektor usług rynkowych – handel, usługi, a także oświata. W tym sektorze występuje najwięcej umów terminowych. Czas trwania takich umów wynosi ponad rok i dłużej, a główna przyczyna ich zawierania związana jest z faktem łatwego i szybkiego rozwiązania stosunku pracy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa, według pracodawców, są problemy interpretacyjne przepisów prawa pracy dotyczące przede wszystkim przepisów przejściowych w zakresie umów terminowych po zmianach w Kodeksie pracy oraz stosowania, tzw. obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy uzasadniających nie stosowanie limitów określonych w przepisach prawa pracy. Według inspektorów pracy, powodem naruszeń prawa jest przede wszystkim błędna interpretacja znowelizowanych przepisów prawa pracy przez pracodawców lub firmy zewnętrzne prowadzące pracodawcom dokumentację księgowo-kadrową.

W 2016 roku na terenie OIP Poznań, mając na celu przeciwdziałanie niewłaściwemu stosowaniu znowelizowanych przepisów o umowach terminowych, prowadzono liczne działania prewencyjno-promocyjne. Podejmowano różne formy aktywności, aby dotrzeć do jak największej liczby odbiorców. Były to przede wszystkim szkolenia z zakresu prawa pracy i bhp, seminaria, warsztaty, udzielanie porad na stoiskach informacyjnych, udział w imprezach wystawienniczych i konferencjach, posiedzenia specjalnych zespołów partnerskich oraz publikacje w środkach masowego przekazu. Szkolenia prowadzono dla organizacji związków zawodowych, społecznych inspektorów pracy, członków Cechu Rzemiosł Różnych.

D. Stosowanie outsourcingu pracowniczego.

Przepisy prawa pracy nie regulują kwestii tzw. outsourcingu pracowniczego. Pod pojęciem outsourcingu rozumie się wyodrębnienie określonych zadań, funkcji ze struktury organizacyjnej danego podmiotu i zlecenie ich realizacji firmie zewnętrznej. W praktyce zdarza się, że w ramach outsourcingu zawierana jest dodatkowa umowa - porozumienie, na mocy której dotychczasowy pracodawca przekazuje, a nowy pracodawca (firma oferująca usługi outsourcingu) przejmuje pracowników zatrudnionych przy realizacji zleconych na zewnątrz prac. Jako podstawę przejęcia wskazuje się art. 23¹ Kodeksu pracy, dotyczący przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Zdarzają się także sytuacje, gdy nie dochodzi do zastosowania art. 23¹ Kp, natomiast z pracownikami pracodawcy korzystającego z outsourcingu rozwiązywane są umowy o pracę, następnie pracownicy ci zawierają umowy o pracę z firmą świadczącą usługi outsourcingowe, a miejsce świadczenia przez nich pracy pozostaje niezmienione.

Podczas kontroli prowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zbadano 13 przypadków stosowania outsourcingu pracowniczego. We wszystkich zbadanych przypadkach stosowania outsourcingu pracowniczego przeprowadzono kontrole krzyżowe. W podmiotach korzystających z outsourcingu pracowniczego przeprowadzono 10 kontroli, natomiast w podmiotach oferujących usługę outsourcingu pracowniczego przeprowadzono 13 kontroli. Łącznie w celu realizacji tematu przeprowadzono 23 kontrole.

Kontrole 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 2016 r. nie wpłynęły zawiadomienia lub skargi o takich nieprawidłowościach do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

W badanych podczas kontroli przypadkach stwierdzono, że stosunki pracy ustały w przeważającej części poprzez przejścia pracowników na podmiot zewnętrzny w trybie art. 23¹ kodeksu pracy – dotyczyło 100 osób. Drugim w kolejności trybem ustania stosunku pracy było porozumienie stron zawarte przez strony stosunku pracy – dotyczyło 27 pracowników. W 20 przypadkach stwierdzono, że rozwiązanie umów o pracę z byłym pracodawcą, obecnie

korzystającym z usług outsourcingu pracowniczego, nastąpiło poprzez upływ okresu, na jaki zostały zawarte umowy. z 6 pracownikami stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę złożonego przez dotychczasowego pracodawcę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, w przypadkach, gdy zawarte umowy terminowe przewidywały taką możliwość. z jedną osobą umowa została wypowiedziana za 1 miesięcznym okresem wypowiedzenia – gdzie jako powód wypowiedzenia umowy o pracę podano wprowadzenie outsourcingu pracowniczego. Natomiast 1 pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 kodeksu pracy.

W związku z powyższym należy uznać, że w przeważającej części rozwiązanie stosunków pracy z pracodawcą obecnie korzystającym z outsourcingu, nastąpiło w wyniku przejścia pracowników w trybie art. 23¹ kodeksu pracy.

W części kontroli stwierdzano nieprawidłowości związane z niezastosowaniem się przez podmioty korzystające z outsourcingu do treści art. 23¹ kodeksu pracy. Stwierdzano, że nie poinformowano na piśmie organizacji związkowych i pracowników o przewidywanym terminie przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę oraz o innych związanych z tym sprawach lub nie przekazano pełnej informacji w tym zakresie. Stwierdzano również, że nie przekazywano tych informacji w terminie nie krótszym niż 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę.

Stwierdzano przypadki nie realizowania obowiązków, o których mowa w art. 208 § 1 kodeksu pracy – poprzez niewyznaczenie koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu. Wskazania nieprawidłowości dotyczyła 6 przypadków stosowania outsourcingu pracowniczego. Podczas kontroli prowadzonych w ramach realizacji tematu „Stosowanie outsourcingu pracowniczego” nie stwierdzono niewypełnienia obowiązku zgłoszenia „przejętych” pracowników do ubezpieczenia społecznego.

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

W 2016 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w praktyce nadzorczo-kontrolnej, podobnie jak w roku minionym, dominowały problemy nierealizowania przez pracodawców obowiązków w zakresie przepisów o czasie pracy oraz wypłacie świadczeń ze stosunku pracy. Stan przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie wypłaty

wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych w stosunku do roku poprzedniego nie zmienił się i znacznie odbiega od stanu postulowanego w przepisach prawa pracy. Stwierdzone podczas kontroli przyczyny tego rodzaju naruszeń prawa są zróżnicowane. W znacznej mierze wynikają z zatorów płatniczych i utraty przez pracodawców płynności finansowej, ale nadal w pewnym stopniu także z zaniechanych przez pracodawców powinności w zakresie wypłaty świadczeń.

Problematykę tę kontrolowano w związku z realizacją kontroli skargowych, w ramach prowadzonych tematów stałych ujętych w planie centralnych, a także podczas kontroli różnych branż.

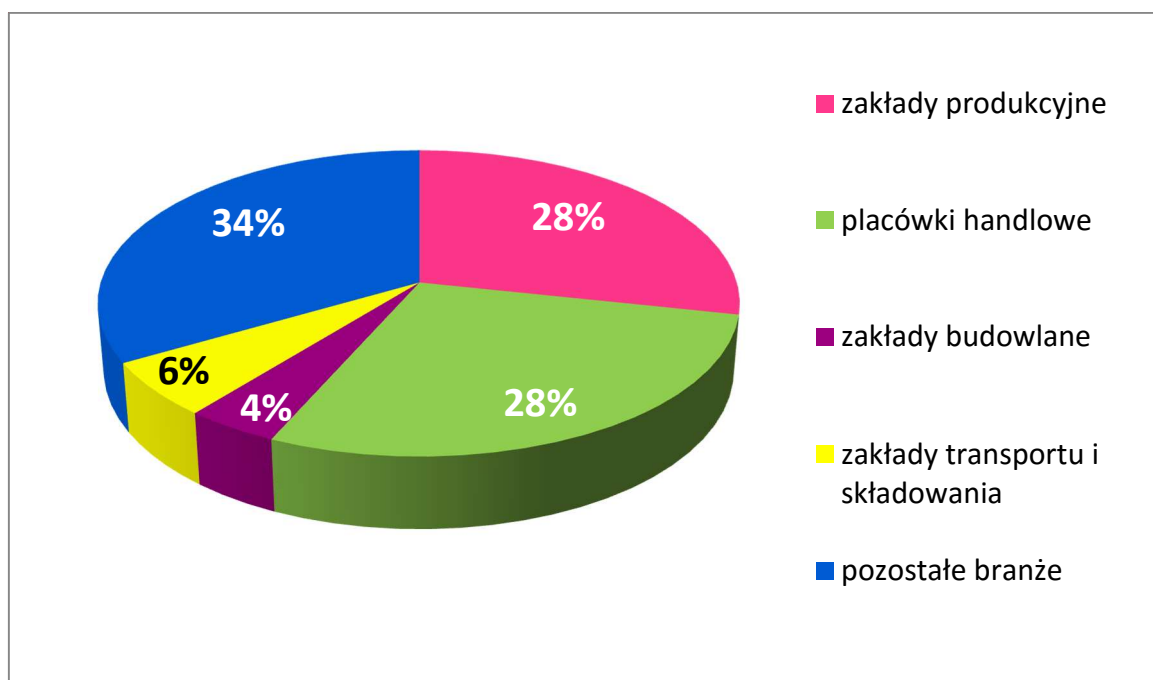
Kontrole planowe dotyczące czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń.

Kontrole **ukierunkowane na sprawdzenie u wybranych pracodawców** problematyki **czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń**, wraz z rozpoznaniem przyczyn i skutków zaniechań pracodawców dla pracowników, prowadzone były w okresie od 01.01.2016 r. do 31.12.2016 r., zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2016 rok, w ramach działania PIP: „**Egzekwowanie przestrzegania przepisów czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy**”

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili **120 kontroli** pracodawców w zakresie realizacji tematu 039, tj. „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy”. z ogólnej liczby **120 kontroli - 63 kontrole** były przeprowadzone na skutek skarg, w tym **60 skarg** dotyczących zagadnień z czasu pracy lub wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy.

W skontrolowanych zakładach pracy zatrudnionych było łącznie **18 121 pracowników**, w tym **5 766 kobiet** i **70 pracowników młodocianych**.

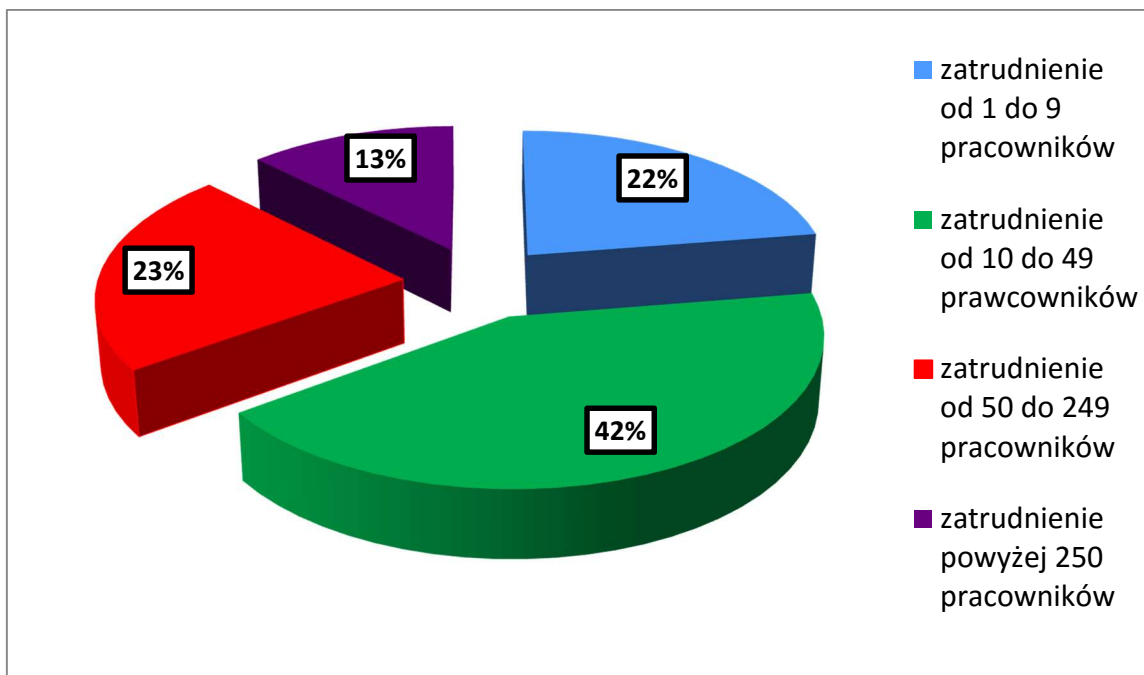
Z ogólnej liczby **120 kontroli: 34** przeprowadzono w zakładach produkcyjnych, **34** – w placówkach handlowych, **5** – w zakładach budowlanych, **7** – w zakładach transportu i składowania, **36** – w zakładach pozostałych branż.



Wykres 33. Struktura branżowa kontrolowanych przedsiębiorstw.

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole u pracodawców z następującym przedziałem zatrudnienia:

- **1 - 9** pracowników - **27** czynności kontrolnych,
- **10 - 49** pracowników - **51** czynności kontrolnych,
- **50 - 249** pracowników - **27** czynności kontrolnych,
- powyżej **250** pracowników - **15** czynności kontrolnych.



Wykres 34. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych przedsiębiorstwach.

Kontrole ujawniły, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzenia jest nadal daleki od stanu postulowanego.

W 2016 r. nieprawidłowości dotyczyły **4 919 pracowników** oraz **27 regulaminów wynagradzania** i **60 regulaminów pracy** lub **obwieszczeń o systemach czasu pracy, rozkładach czasu pracy, okresu rozliczeniowego czasu pracy**. W bieżącym roku stwierdzono, iż ujawniona w czasie kontroli kwota **niewypłaconych należności** pieniężnych ze stosunku pracy wyniosła **2 248 996,20 zł** w stosunku do **1 813 pracowników**. Wzrosła jednak kwota zaległości pieniężnych w przeliczeniu na jednego pracownika i w roku 2016 r. Wyniosła ona **1 240,48 zł** podczas gdy w roku ubiegłym wyniosła **1016,56 zł**. Oprócz wynagrodzenia za pracę najczęściej nieprawidłowości występowały w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a w dalszej kolejności ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia urlopowego 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 niezapewnienia pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **15 nakazów płatniczych** zawierających **34 zarządzeń nakazowych**.

Łączna kwota zobowiązań, zawarta w nakazach, wyniosła **488 701,21 złotych**. Najczęściej występujące nieprawidłowości w skierowanych decyzjach dotyczyły:

- ◆ niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, co skutkowało wydaniem **6 zarządzeń nakazowych**,
- ◆ niewypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, co skutkowało wydaniem **6 zarządzeń nakazowych**,
- ◆ niewypłacenia wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, co skutkowało wydaniem **7 zarządzeń nakazowych**.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **117 wystąpień**, zawierających **754 wnioski** w zakresie należności pieniężnych ze stosunku pracy oraz przepisów o czasie pracy. Najczęściej regulowano następujące zagadnienia w zakresie kwestii dotyczących wynagrodzenia za pracę:

- ◆ niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe - skierowano do pracodawców **70 wniosków**,
- ◆ nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń – skierowano do pracodawców **25 wniosków**,
- ◆ niewypłacenie lub obniżenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – skierowano do pracodawców **30 wniosków**,
- ◆ niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego – skierowano do pracodawców **17 wniosków**,
- ◆ dokonywanie bezpodstawnych potrąceń z wynagrodzenia – skierowano **12 wniosków**,
- ◆ niewypłacenie lub obniżenie ekwiwalentu za pranie odzieży własnej – skierowano **22 wnioski**.

W zakresie nieprawidłowości dotyczących czasu pracy regulowano najczęściej następujące nieprawidłowości:

- ◆ nieustalenie lub nieprawidłowe ustalenie rozkładów czasu pracy - skierowano **50 wniosków**,
- ◆ niepoinformowanie pracowników o obowiązującym ich rozkładzie czasu pracy – skierowano **24 wnioski**
- ◆ nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy – skierowano **62 wnioski**,
- ◆ nieudzielenie pracownikom dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy – skierowano **52 wnioski**,

- ◆ niezapewnienie pracownikom dobowego lub tygodniowego odpoczynku – skierowano **47 wniosków**,
- ◆ zatrudnianie pracowników z naruszeniem obowiązujących limitów godzin nadliczbowych – skierowano **18 wniosków**.

W trakcie przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców łącznie **35 poleceń**, w tym **33 polecenia** w zakresie należności pieniężnych ze stosunku pracy, które zostały zrealizowane podczas kontroli oraz **1 polecenie** dotyczące treści regulaminu wynagrodzenia i **1** dotyczące przekazania do Okręgowego Inspektoratu Pracy kopii zawartego porozumienia dotyczącego wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy. Łącznie wypłacono pracownikom należności ze stosunku pracy w wysokości **1 429 780,44 zł**.

Ogółem w stosunku do **77 osób** winnych naruszenia przepisów prawa pracy wszczęto postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Mandatami karnymi ukarano **50 osób** na łączną kwotę **65 200,00 zł**. Średnia kwota grzywnien nałożonych w drodze mandatu karnego wyniosła **1 304,00 zł** i była wyższa od średniej z 2015 r. W ynoszącej **1 213,00 zł**.

Inspektorzy pracy, w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami, skierowali **4 wnioski o ukaranie** do sądu rejonowego. Sąd w zakończonych już sprawach nałożył kary grzywny w wysokości **18 000,00 zł**. W **2016 r.** średnia kwota kary grzywny nałożona w postępowaniu przed sądem wyniosła **6 000,00 zł**. Najwyższa kara grzywny została nałożona przez Sąd Rejonowy w Poznaniu w kwocie **12 000,00 zł**. Ponadto w przypadku jednego wniosku o ukaranie sąd nałożył na obwinionego karę grzywny w wysokości **4 000,00 zł** lecz pracodawca złożył odwołanie i sprawa nie zakończyła się jeszcze prawomocnym wyrokiem.

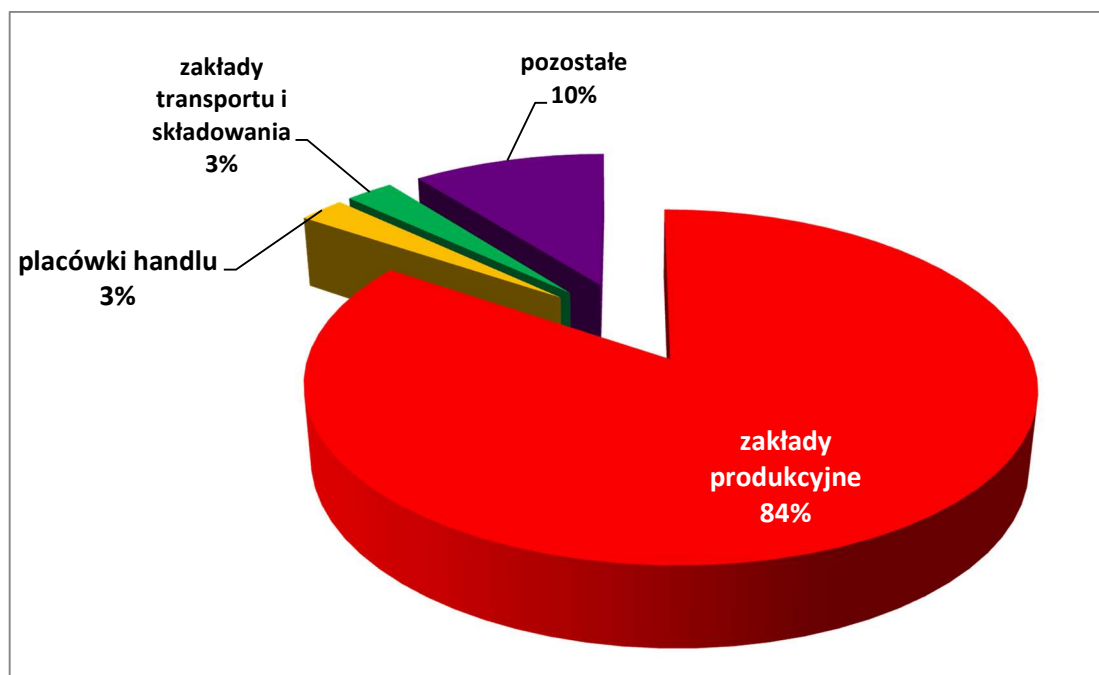
Ponadto wobec 23 osób, które popełniły wykroczenia, zastosowano środki wychowawcze w postaci ostrzeżenia i pouczenia.

Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli spowodowane są nieznaną przez przepisów, stosowaniem niewłaściwej metody obliczania lub pomyłki w obliczeniach. Łącznie stanowi to około 75% stwierdzonych nieprawidłowości, które spowodowane zostały przez słabe przygotowanie merytoryczne służb kadrowo-płacowych, niewiedzę pracodawców oraz nieznaną przez przepisów wśród kadry kierowniczej. Sprawy kadrowo-płacowe prowadzone są często przez osoby o braku przygotowania merytorycznego w powyższym zakresie oraz o niewielkim doświadczeniu zawodowym. Są to często osoby wykonujące inne zadania np. z zakresu księgowości, a dodatkowo przydzielono im, w zakresie obowiązków, sprawy pracownicze. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż prawie połowa kontroli została

przeprowadzona u pracodawców wcześniej niekontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Nieznajomość przepisów osób odpowiedzialnych za sprawy kadrowo-płacowe można stosunkowo często zaobserwować przy ustalaniu uprawnień do urlopu wypoczynkowego, a w konsekwencji nieprawidłowym naliczaniu i wypłacaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Jednak część pracodawców celowo unika przestrzegania przepisów prawa pracy, mimo wydanych we wcześniejszych kontrolach środków prawnych zobowiązujących ich do przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę.

Łączna kwota niewypłaconego i bezpodstawnie obniżonego wynagrodzenia za pracę i pozostałych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy wyniosła w 2016 r. **2 248 996,20 zł**, w tym w kontrolach przeprowadzonych w wyniku skarg z zakresu wynagrodzeń **685 176,22 zł**. z powyższej kwoty nieprawidłowości inspektorzy pracy **wyegzekwowali dla pracowników 2 246 185,41 zł**, w tym:

- podczas kontroli na podstawie **poleceń** ustnych **1 429 780,00 zł**, w tym w kontrolach skargowych **602 559,38 zł**,
- na podstawie **decyzji** płacowych **485 890,42 zł**, w tym w kontrolach skargowych **23 751,66 zł**,
- na podstawie **wystąpień** **330 514,55 zł**, w tym w kontrolach skargowych **58 865,18 zł**.



Wykres 35. Wyegzekwowane świadczenia ze stosunku pracy w poszczególnych sektorach gospodarczych.

Stwierdzone podczas kontroli naruszenia przepisów prawa pracy w obszarze czasu pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wynikają zarówno

z celowego ich łamania, błędnej interpretacji, jak również ich niezajomości przez pracodawców i osoby odpowiedzialne za sprawy kadrowe w zakładach pracy. Należy podkreślić, iż naruszanie przepisów o czasie pracy skutkuje wprost naruszeniami w obszarze wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Przykładem takiej wzajemnej korelacji jest nieprzestrzeganie przepisów dotyczących doby pracowniczej i zatrudniania pracowników dwukrotnie w tej samej dobie, co generuje roszczenia pracowników o zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawcy nie korzystali z możliwości ustalenia rozkładów czasu pracy przewidujących różne godziny rozpoczynania pracy zgodnie z art.140¹ kodeksu pracy. Stwierdzono również przypadki nieprzechowywania rozkładów czasu pracy pracowników po zakończonym okresie rozliczeniowym czasu pracy. Powoduje to trudności z prawidłowym rozliczeniem czasu pracy, w tym przede wszystkim w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych. Brak rozkładu czasu pracy uniemożliwia ustalenie czy pracownikowi należny jest dodatek w wysokości 50% stawki czy 100% stawki np. przy przekroczeniu przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Dodatkowym problemem dla pracodawców jest brak kodeksowej definicji rozkładu czasu pracy, przewidzianego w art.129 § 3 Kodeksu pracy. Jednocześnie w przepisach zachowano dotychczasowy obowiązek ustalania rozkładu czasu pracy w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu. Przyjmuje się interpretację, że przez rozkład czasu pracy przewidziany w art. 129 § 3 kodeksu pracy, należy rozumieć indywidualny harmonogram lub grafik w formie pisemnej lub elektronicznej, odmiennie niż mający charakter grupowy rozkład czasu pracy, który należy ustalić w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu (art. 150 § 1 k.p.) Posługiwanie się przez ustawodawcę pojęciem rozkładu czasu pracy w dwóch znaczeniach powoduje, że pracodawcy nie sporządzają indywidualnych harmonogramów.

U połowy skontrolowanych pracodawców (62 przypadki) wystąpiły nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, które dotyczyły nieprowadzenia w ogóle ww. ewidencji (7 przypadków) lub też nierzetelnego prowadzenia (55 przypadków). Konsekwencją tych nieprawidłowości było również niewypłacanie lub bezpodstawne obniżanie należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W **29 zakładach** stwierdzono nieprawidłowości zarówno w zakresie ewidencji czasu pracy jak i dotyczące wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Inspektorzy skierowali **70 wniosków** w wystąpieniach, występując o naliczenie i wypłacenie należnego pracownikom wynagrodzenia z tego tytułu. W wyniku realizacji części wniosków dotyczących ww. Wynagrodzenia pracodawcy naliczyli i wypłacili pracownikom łącznie **198 626,22zł** należności z tytułu niewypłaconego lub bezpodstawnie obniżonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i ryczału za pracę w godzinach nadliczbowych, co stanowi aż

60% wszystkich kwot wypłaconych na rzecz pracowników w ramach realizacji wystąpień inspektorów pracy.

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

W 2016 r. stwierdzono liczne przypadki stosowania trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego w równoważnym systemie czasu pracy bez uprzedniego powiadomienia okręgowego inspektora pracy. Mimo że przepis Kodeksu pracy regulujący powyższy obowiązek funkcjonuje w niezmienionej treści od lat to pracodawcy nie znają jego treści lub go ignorują. Zdecydowanie mniej przypadków nieprawidłowości stwierdzono w zakresie wdrażania wydłużonych okresów rozliczeniowych czasu pracy do 12 miesięcy i dotyczyły nie zawarcia porozumienia z przedstawicielami pracowników oraz nieprzekazania porozumienia okręgowemu inspektorowi pracy. Zdaniem inspektorów pracy określone w art.129 § 2 Kodeksu pracy przyczyny obiektywne lub techniczne lub dotyczące organizacji pracy są zbyt ogólne i umożliwiając bardzo szeroki dostęp do stosowania tak długiego okresu rozliczeniowego czasu pracy.

W dalszym ciągu występują nieprawidłowości związane z 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. Praktyka dowodzi, iż „płynna” granica między premią a nagrodą rzutuje na wysokość wynagrodzenia, pomimo iż obowiązujący w tej materii przepis jest jednoznaczny. Stosunkowo często występowały nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłacania wynagrodzenia za urlop w szkołach publicznych, w których dla poszczególnych grup pracowniczych, tj. dla nauczycieli zatrudnionych w placówkach feryjnych i nieferyjnych oraz pracowników administracji i obsługi, stosowane

są różne zasady naliczania wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Również u pozostałych pracodawców problemem jest sposób naliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, związany z metodą ustalania współczynnika, szczególnie dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowym problemem związanym z wypłacaniem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest brak uregulowania w Kodeksie pracy terminu wypłaty ww. ekwiwalentu. W związku z powyższym pracodawcy na ogół wypłacają ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę, a tylko niekiedy w dniu rozwiązania stosunku pracy. Analogiczna sytuacja występuje w przypadku wypłacania odpraw pieniężnych. Problem stanowi również termin wypłaty należności z tytułu podróży służbowych gdyż stosowne rozporządzenie określa jedynie termin dokonania przez pracownika rozliczenia należności z tego tytułu, a nie określa terminu zapłaty.

Niezmiennie od lat występuje problem w zakresie treści i zapisów regulaminów wynagradzania, których obowiązek stosowania wprowadził ustawodawca dla pracodawców zatrudniających co najmniej 20 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, takich jak: dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, odprawy oraz ekwiwalentu za urlop. Brak w nich natomiast szczegółowych zasad i kryteriów przyznania wynagrodzenia, ze szczególnym uwzględnieniem dodatków, premii i nagród wypłacanych przez pracodawcę. Regulaminy te nie spełniają roli, jaką przewidział dla nich ustawodawca, tj. pełnoprawnego źródła prawa pracy w zakładzie.

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

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

pożyczek z funduszu socjalnego i kasy zapomogowo-pożyczkowej poniżej kwoty stanowiącej 80% minimalnego wynagrodzenia. Bardzo często zdarza się jednak, iż pracownicy wymuszają na pracodawcach dokonywanie potrąceń poniżej kwoty wolnej od potrąceń w celu dokonania ww. płatności. Problem ten szczególnie często występuje w przypadku pracowników obsługi w placówkach oświatowych.

Inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy kontrolowali problematykę wypłacania wynagrodzenia za pracę nie tylko w ramach kontroli tematycznej, tj. Egzekwowanie przestrzegania przepisów czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, których wyniki zostały zaprezentowane powyżej.

Wypłata wynagrodzenia za pracę był przedmiotem zainteresowania inspektorów także podczas kontroli rutynowych, czy innych kontroli tematycznych. W wyniku działań inspektorów pracy w OIP Poznań wydano liczne decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy. Inspektorzy stosowali także polecenia, które wykonywane były jeszcze w czasie trwania kontroli.

Łącznie, w wyniku wszystkich działań kontrolnych, kwota wyegzekwowanych świadczeń w roku 2016 do dnia 31.12.2016 r. wyniosła 13 242 066,07 zł (razem z poleceniami), w tym w wyniku wydanych decyzji nakazowych 5 804 000,12 zł.

Do 31 grudnia 2016 r. wydano łącznie 641 decyzji płatniczych dotyczących 4622 pracowników w 294 zakładach pracy na łączną kwotę 11 682 855,11 zł.

Analogicznie dla porównania, łączna kwota wyegzekwowanych świadczeń w roku 2015 do dnia 31.12.2015 r. wyniosła **21.646.880,57 zł** (razem z poleceniami), w tym w wyniku wydanych decyzji nakazowych **7.726.882,06 zł**, wniosków: **7.920.184,03 zł**, poleceń: **5.999.814,48 zł**. (stan na 17.02.2016 r.).

Kwota wyegzekwowanych świadczeń ze stosunku pracy zmniejszyła się w stosunku do roku ubiegłego o ok. 38%, ponieważ o taki sam procent spadła kwota o jaką wnosili inspektorzy pracy. Skuteczność realizacji decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy pozostała na poziomie roku ubiegłego. Oceniając skuteczność zastosowanych środków prawnych należy stwierdzić stosunkowo wysoką efektywność poleceń, które realizowane są prawie w 100% jeszcze w czasie kontroli.

3. Legalność zatrudnienia

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

Powierzenia osobom fizycznym pracy **bez zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej** lub bez potwierdzenia warunków umowy o pracę na piśmie w wymaganym terminie oraz niedopełnienie obowiązku dokonania **zgłoszenia osób pracujących do ubezpieczenia społecznego** (w sytuacjach, w których jest to wymagane) a także ujawnienie nowych zjawisk i tendencji w zatrudnianiu i powierzaniu innej pracy zarobkowej oraz metod działania podmiotów kontrolowanych, w szczególności mających na celu obejście obowiązujących przepisów prawa, to zasadnicze cele kontroli w zakresie legalności zatrudniania obywateli polskich.

W roku 2016 przeprowadzono **2370 kontroli w zakresie legalności zatrudnienia**, które ujawniły takie same nieprawidłowości, które występowały w latach poprzednich, tj.: brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę, zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, nieterminowe zgłaszanie do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, brak powiadomienia powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przez bezrobotnych, nieopłacanie i nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy. Łącznie we wszystkich kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było **75 533** pracowników.

W pięciu podstawowych działach gospodarki to jest: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne oraz transport i gospodarka magazynowa – przeprowadzono ponad 81% ogólnej liczby kontroli. Łącznie we wszystkich kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 56697 pracowników, w tym w pięciu wyżej wymienionych działach gospodarki zatrudnionych było łącznie 33027 pracujących, co stanowi 58,3% zatrudnionych.

Nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę oraz zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego w 2016 r. stwierdzono u 1080 przedsiębiorców i pracodawców na 2356 podmiotów objętych kontrolą w tym zakresie, tj. **45 % podmiotów**. Dla porównania w 2015 r. spośród 2422 zakładów nielegalne zatrudnienie stwierdzono w 942 zakładach, co stanowiło 38,9%. Skala zjawiska jest zatem nadal znaczna.

Nieprawidłowość wynikająca z nielegalnego zatrudnienia wystąpiła nadal w znacznej liczbie przypadków. W przeprowadzonych kontrolach ujawniono łącznie: **526** przypadków

braku potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę w dniu rozpoczęcia pracy lub w ogóle, co z ogólnej liczby 16 975 zbadanych osób stanowi **2,6%**. W roku 2016 miało to miejsce w 2818 przypadkach z 17367 objętych sprawdzeniem, natomiast w roku 2015 stwierdzono 2499 przypadków nieterminowego bądź braku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego z 15615 objętych sprawdzeniem, oznacza to, że skala nieprawidłowości w tym zakresie w obu latach była niemal identyczna i oscylowała w granicach 16 %.

Kontrole wykazały znaczną liczbę **przypadków nieopłacania składki na Fundusz Pracy** – zadłużenie na rzecz Funduszu Pracy wyniosło **1 397 563 zł** za 2299 osób, w stosunku do 31 689 osób badanych, za których należało opłacić składki. Nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy stwierdzono w 615 zakładach spośród 2162 zakładów objętych kontrolą, co stanowi 28,43% ogólnej liczby kontroli w podmiotach, zaś w roku 2015 nieprawidłowość ta dotyczyła 24,54%.

Kontrolowani w 2016 r. W trakcie kontroli i w wyniku realizacji wystąpień pokontrolnych potwierdzili na piśmie **w 238 przypadkach rodzaj i warunki zawartej z pracownikiem umowy o pracę**, oraz **zgłosili do ubezpieczenia społecznego 468 osób** oraz **opłacili zaległe składki na Fundusz Pracy za 1375 osób** w łącznej kwocie **151 033,41 zł**.

Ujawniono, że 49 bezrobotnych nie powiadomiło Powiatowych Urzędów Pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności, co stanowi 3,28% z ogólnej liczby 1490 badanych osób. Skala zjawiska znacznie zmniejszyła się, ponieważ w przeprowadzonych kontrolach w 2015 roku ujawniono łącznie 89 bezrobotnych, którzy nie powiadomili PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności, co stanowiło 7,3% z ogólnej liczby 1211 badanych osób.

W 2016 r. inspektorzy pracy, tak samo jak w latach poprzednich rozprawdzili materiały informacyjne z zakresu legalności zatrudnienia przede wszystkim wśród osób poszukujących pracę, wykonujących pracę na innej podstawie niż umowy o pracę, jak również wśród przedsiębiorców i pracodawców. Działania te powiązane były z programami promocyjno-prewencyjnymi, a także wynikały z prowadzonej od wielu lat współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Należy tu wymienić:

Wydarzenie	Data
XI Powiatowe Targi Pracy, zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Szamotułach.	16.03.2016
Targi Pracy, zorganizowane w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie.	07.04.2016
Targi Pracy, zorganizowane przez Punkt Pośrednictwa Pracy OHP we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Środzie Wlkp.	08.04.2016
Targi Pracy, zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Grodzisku Wlkp.	14.04.2016

Tabela 7. Współpraca z powiatowymi urzędami pracy.

Osobnego omówienia wymaga spotkanie, które odbyło się 5 lutego 2016 r. W siedzibie Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”. Wzięli w nim udział przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu: Spotkanie połączone było z konsultacjami na temat roli związków zawodowych w monitorowaniu legalnego zatrudniania pracowników tymczasowych i z outsourcingu. Uczestnicy zgodnie przyznali, że konieczne jest dążenie do ograniczania wykorzystania pracy tymczasowej do niezbędnego minimum, ściśle wg prawa - do prac sezonowych, okresowych i doraźnych. Należy też uregulować prawnie zagadnienie outsourcingu i wprowadzać limity jego stosowania.

Podobnie jak w latach poprzednich **najczęściej podejmowano współpracę** ze starostami powiatów i powiatowymi urzędami pracy (12 powiadomienia oraz 26 kontroli przeprowadzonych na wniosek Powiatowych Urzędów Pracy), Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (53 powiadomienia, 8 kontroli na wniosek), urzędami skarbowymi (58 powiadomień, 44 kontrole na wniosek i 2 kontrole wspólne). Inspektorzy pracy przeprowadzili również 3 wspólne kontrole z Policją i skierowali do tego organu 9 powiadomień. Do Prokuratury skierowano 5 powiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz przeprowadzono 2 kontrole na wniosek prokuratury.

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

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2016 r. W zakresie **legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców** przeprowadzono **471** kontroli, 86% więcej niż w roku 2015 r. Kontrolą objęto **3152**, (tj. 33% więcej niż w roku 2015 r.) **cudzoziemców w tym 3063** nieposiadających obywatelstwa państw członkowskich UE/EOG lub Szwajcarii.

Cudzoziemcy, których dotyczył obowiązek posiadania zezwolenia na pracę, byli zatrudnieni w 310 podmiotach gospodarczych. Natomiast cudzoziemcy, którzy byli zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, a wykonywali pracę na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi wykonywali pracę w 298 podmiotach gospodarczych.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2016 r. W zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców wskazują, że liczba naruszeń obowiązujących przepisów tylko w jednym parametrze jest znaczna – dotyczy to wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę.

Na **1196 cudzoziemców** objętych kontrolą, od których wymagane było zezwolenie na pracę – **zezwoleń nie posiadało 195 cudzoziemców (16% objętych kontrolą)**, w tym 186 obywateli Ukrainy. W 2015 roku wskaźnik ten wynosił 10%. W zdecydowanej mierze, bo w 76 przypadkach, tj. 61% (w 2015 r. był to wskaźnik 30%), nielegalne zatrudnienie polegało na braku zezwolenia na pracę bez wskazania przez pracodawców – przedsiębiorców wyjaśnień w tym zakresie. W 52 przypadkach, tj. 27% (w 2015 r. był to wskaźnik 8,6%), nielegalne zatrudnienie polegało na niezarejestrowaniu posiadanego oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. W 33 przypadkach, tj. 17% (w 2015 r. nie badano tego problemu), nielegalne zatrudnienie polegało na powierzeniu wykonania pracy cudzoziemcowi na innych (gorszych) warunkach niż określone w oświadczeniu. W 23 przypadkach, tj. 12% (w 2015 r. był to wskaźnik 5,7%), nielegalne zatrudnienie polegało na powierzeniu wykonania pracy cudzoziemcowi, gdy upłynął dopuszczalny okres wykonywania pracy na podstawie oświadczenia. W 11 przypadkach, tj. 6% (w 2015 r. był to wskaźnik 15,7%), nielegalne zatrudnienie polegało na powierzeniu wykonania pracy cudzoziemcowi na rzecz innego podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie.

Współpraca z powiatowymi urzędami pracy w zakresie udzielania informacji (na wniosek inspektora pracy) o zarejestrowanych oświadczeniach układała się dobrze. Zwrotne informacje przekazywane były przez powiatowe urzędy pracy niezwłocznie. Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu monitoruje rejestrowanie oświadczeń i ich masowości, zwracając uwagę na potrzebę ewentualnych działań kontrolnych w tym zakresie. W roku 2016 uwagi dotyczyły 6 podmiotów gospodarczych, rejestrujących oświadczenia w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu, które to firmy zostały objęte kontrolą inspektorów pracy OIP Poznań. Kontrole były podejmowane także w wyniku złożonych skarg. Na podstawie takich informacji m.in. inspektorzy pracy ustalili, że na rzecz 4 agencji zatrudnienia w trakcie kontroli pracę wykonywało łącznie 676 cudzoziemców, a zarejestrowały one w PUP 6569 oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom. W 3 agencjach zatrudnienia kontrole wykazały nielegalne zatrudnienie cudzoziemców.

W 2016 r. zgodnie z właściwością miejscową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu podjęto wspólne działania i przedsięwzięcia w sprawie ujawniania wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową oraz ujawniania nielegalnych pobytów cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z funkcjonariuszami Policji i Straży Granicznej. Działania te podejmowane były podczas trzech zorganizowanych akcji. Ponadto w lutym 2016 r. odbyło się robocze spotkanie inspektorów pracy z funkcjonariuszami Placówki SG w Poznaniu – Ławicy, tj. kierownikiem Działów Kontrolnych i Weryfikacji oraz kierownikiem Legalności Zatrudnienia. Tematem spotkania było omówienie wspólnych działań związanych z nadużywaniem uproszczonego systemu zatrudnienia – wykonywanie pracy przez cudzoziemców na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemców.

W październiku 2016 r. odbyło się robocze spotkanie kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz koordynatorów kontroli legalności pracy cudzoziemców wraz z dyrektorem i zastępcą dyrektora Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu. Spotkanie miało na celu m.in. omówienie problemów wiążących się z wydawaniem zezwoleń na pracę lub jednolitych zezwoleń na pobyt i pracę cudzoziemcom. Warunków zawartych w zezwoleniach na pracę i jednolitych zezwoleń na pracę. Na spotkaniu podjęto również decyzje o objęciu kontrolą podmiotów, które wystąpiły do Wojewody Wielkopolskiego z dużą liczbą wniosków o wydanie zezwoleń na pracę cudzoziemców. Kontrole wytypowanych podmiotów zostały ujęte w planie kontroli na 2017 r.

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 kilku przypadkach kontrole zostały przeprowadzone na podstawie informacji pochodzących od innych organów, tj. Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego. Współdziałanie z innymi organami, podobnie jak w 2015 r., polegało na przeprowadzaniu kontroli na wniosek organu współdziałającego, przeprowadzaniu wspólnych kontroli oraz powiadomieniu tych organów o wynikach kontroli. W 88 przypadkach o wynikach kontroli poinformowano Straż Graniczną, w 7 Wojewodę Wielkopolskiego, w 3 Fundusz Pracy.

W 28 przypadkach Komendant Placówki Straży Granicznej wydał cudzoziemcom decyzję o zobowiązaniu do powrotu.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2016 r. W zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców wskazują, że w województwie wielkopolskim **liczba naruszeń**

obowiązujących przepisów wzrosła w stosunku do roku poprzedniego. Znaczący wzrost nieprawidłowości odnotowano w wykonywaniu pracy bez zezwolenia na pracę. W ocenie inspektorów pracy przyczyną nielegalnego zatrudnienia jest w zdecydowanej większości niedopełnienie przez pracodawców właściwych procedur związanych z rejestracją oświadczeń w powiatowych urzędach pracy (oświadczenia są rejestrowane już po rozpoczęciu pracy przez cudzoziemców), a cudzoziemcy lekceważą obowiązujące w tym względzie regulacje z chęci zwiększenia 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.

W wyniku stwierdzenia naruszenia przepisów w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz zatrudniania cudzoziemców wszczęto postępowania w sprawach o wykroczenia. Do sądów karnych skierowano **129 wniosków o ukaranie**. W 98 przeprowadzonych i zakończonych prawomocnym wyrokiem postępowaniach wobec sprawców wykroczeń, sąd orzekł **kary grzywny** w łącznej kwocie **200 900 zł**. (niektóre postępowania, zwłaszcza z wniosków o ukaranie skierowanych pod koniec 2016 r. nie zostały zakończone lub zostały wniesione sprzeciwy od wyroków wydanych w postępowaniu nakazowym). Inspektorzy pracy zastosowali wobec przedsiębiorców i cudzoziemców 84 środki wychowawcze. Wobec sprawców wykroczeń wszczęto też 48 postępowań **mandatowych** i wymierzono łącznie **kary grzywny** w kwocie **52 720 zł**.

W 2016 r. zostały podjęte działania prewencyjne polegające na kolportażu wśród pracodawców i cudzoziemców podczas kontroli bezpłatnych broszur, ulotek, które obejmują kompleksową wiedzę na temat legalnego zatrudnienia i legalnie podejmowanej pracy. Inspektorzy pracy prowadzili szkolenia z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców kierowane do pracodawców i związków zawodowych.

4. 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 i w uzasadnionych przypadkach, wymagających specjalistycznej wiedzy prawniczej lub technicznej, realizowały je dwuosobowe zespoły inspektorskie.

Realizując program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w ramach tematu „**Pierwsza kontrola**” inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2016 roku 262 kontrole w zakładach zatrudniających łącznie 2393 pracowników (3044 pracujących). Celem kontroli było wskazanie pracodawcom występujących u nich nieprawidłowości oraz ich analizę pod kątem prawnym i technicznym wraz z zastosowaniem środków prawnych, tj. decyzji, wystąpień i poleceń.

W wyniku przeprowadzonych 262 kontroli inspektorzy pracy wydali 3122 decyzji w tym 2260 na piśmie, 840 decyzji ustnych, 5 decyzji płatniczych, 39 decyzji wstrzymania prac i 2 decyzje skierowania do innych prac. Wystosowano także 1664 wnioski w wystąpieniach.

Wobec pracodawców zastosowano 19 mandatów na łączną sumę 22 650 zł, skierowano 3 wnioski do sądu, 59 środków wychowawczych.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości, stwierdzonych przez inspektorów pracy, w związku z realizacją tematu „**Pierwsza kontrola**” należą:

- ◆ nieprawidłowości przy magazynowaniu – brak opracowanej instrukcji magazynowania, brak wyznaczenia i oznakowania dopuszczalnej nośności urządzeń – 194 decyzje,
- ◆ nieprawidłowości przy ocenie ryzyka zawodowego: brak opracowania ryzyka zawodowego – 68 decyzji,
- ◆ brak wytypowania wszystkich czynników niebezpiecznych w środowisku pracy – 61 decyzji,
- ◆ brak instrukcji maszyn i urządzeń – 61 decyzji,
- ◆ nieprawidłowości przy dostarczaniu odzieży i obuwia roboczego – 61 decyzji,
- ◆ brak opracowanych programów szkoleń wstępnych bhp – 61 decyzji plus 28 decyzji ustnych,
- ◆ brak opracowanej instrukcji transportu wewnątrzzakładowego – 57 decyzji,
- ◆ brak prawidłowo zorganizowanej służby bhp – 55 decyzji,

- ◆ nieprawidłowości przy organizowaniu i wyposażeniu pomieszczeń higienicznosanitarnych – 53 – decyzje,
- ◆ nieprawidłowości przy dopuszczaniu do pracy bez badań wstępnych – 28 decyzji ustnych,
- ◆ nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych – 123 wnioski,
- ◆ nieterminowe zgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego – 81 wniosków,
- ◆ dopuszczanie do pracy pracowników bez wstępnych badań lekarskich – 62 wnioski,
- ◆ nieprawidłowości przy przekazywaniu pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia – 61 wniosków,
- ◆ nieprawidłowości przy dostarczaniu odzieży i obuwia roboczego – 57 wniosków,
- ◆ nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy – 51 wniosków.

Pracodawcy, jako główne przyczyny występowania naruszeń prawa podawali: dużą rotację nowych pracowników na stanowiskach pracy i brak stabilnego stanu prawnego (częste zmiany przepisów). Natomiast Inspektorzy pracy, jako przyczyny naruszeń prawa przez pracodawców ustalili: nieznaną przepisy regulujących zasady zatrudniania pracowników, świadome tolerowanie przez pracodawców odstępstw od obowiązujących przepisów, brak należytej kontroli przez wyspecjalizowane służby (bhp, kadry), brak środków finansowych w przypadku młodych firm dopiero rozpoczynających działalność.

W roku 2016 w ramach współpracy podczas realizacji tematu 095 poinformowano o wynikach kontroli: 4 razy wojewódzkie ośrodki medycyny pracy, 29 razy Urząd Dozoru Technicznego, 1 raz inspekcję ochrony środowiska, 4 razy państwowy nadzór budowlany, 2 razy Fundusz Pracy, 2 razy prokuraturę i 2 razy policję.

W przeprowadzonych kontrolach ujawniono naruszenia przepisów prawa pracy. W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości oraz zapewnienia w kontrolowanych zakładach wymaganego przepisami prawa stanu praworządności inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

Lp.	Działalność kontrolna	Liczba ogólna
1	2	3
1.	Kontrolowane zakłady	262
2.	Zatrudnienie w kontrolowanych zakładach	2393
3.	Zarządzenia nakazowe ogółem	2260
4.	Zarządzenia nakazowe na piśmie	2260
5.	Wnioski w wystąpieniach	1664
6.	Mandaty karne	19
7.	Kwota mandatów	22650
8.	Wnioski do sądu	3
9.	Środków wychowawczych	59

Tabela 8. Zestawienie informacji o liczbie kontroli oraz zastosowanych środków prawnych.

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 następujących wniosków:

1. Konieczność kontynuacji kontroli zakładów dotychczas niekontrolowanych.
2. Konieczność prowadzenia działań profilaktycznych propagujących wiedzę na temat aktualnego stanu prawnego i obowiązujących przepisów prawa pracy – spotkania, broszury, itp.

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

Kontrole w budownictwie przeprowadzano 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**”. Współdziałało 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 sytuacji 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 2016 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.

Przeprowadzono **603** kontrole pracodawców wykonujących roboty budowlane na **350 terenach budów**, na których pracowały **3591** osób (na umowę o pracę 3028). Największą liczbę wśród kontrolowanych podmiotów stanowiły **firmy zatrudniające do 10 pracowników – 490**, 113 kontrolowanych przedsiębiorców zatrudniało od 10 do 50 pracowników, a tylko 8 spośród kontrolowanych miały zatrudnienie powyżej 50 pracowników.

Ustalono, że w 2016 roku odnotowano, w odniesieniu do roku 2015, kilkuprocentowy **wzrost** występowania **nieprawidłowości** dotyczących **przygotowania pracowników do bezpiecznej pracy** (brak orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywanej pracy, niewyposażenie pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej) oraz **organizacji pracy i stanowisk pracy** (m.in.: niezabezpieczenie i nieoznakowanie stref i miejsc niebezpiecznych, brak zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych, brak ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji elektrycznych, w tym zabezpieczenia przed uszkodzeniami mechanicznymi, brak pomieszczeń higienicznosanitarnych). Nadal stwierdza się brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót (na co trzeciej budowie). **Spadła nieznacznie** liczba nieprawidłowości dotyczących braku planu BIOZ, braku nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi. Zmniejszyły się także nieprawidłowości dotyczące bezpiecznego wykonywania robót ziemnych, ale nadal notuje się liczne nieprawidłowości związane z wykonywaniem prac na wysokości, w tym: brak zabezpieczenia stanowisk pracy ochronami zbiorowymi.

Podczas kontroli wydano łącznie **4196 decyzji**, w tym: **1791** decyzji pisemnych, (łącznie z wpisanymi do dzienników budów) oraz **2405** decyzji ustnych. Inspektorzy pracy wydali **502 decyzje wstrzymania prac**, które **dotyczyły 1605 pracowników**, w tym 269 na piśmie (dotyczyły 880 pracowników) i 233 decyzje ustne (dotyczące 725 pracowników) oraz **skierowali 301 pracowników do innych prac, wydając 167 decyzji skierowania**. Ponadto inspektorzy podczas kontroli terenów budów skierowali do pracodawców **837 wniosków** wskazujące na nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy. Wnioski pokontrolne dotyczyły 2907 pracowników, w tym 2 kobiet.

Decyzje ustne inspektorów pracy **wyeliminowały w 2405** nieprawidłowości dotyczących bezpośredniego **zagrożenia życia i zdrowia** dla **2629 pracowników**, co zapobiegło zdarzeniom wypadkowym.

Na podstawie rekontroli oraz informacji pracodawców przekazanych do OIP w Poznaniu ustalono, że do dnia sporządzenia sprawozdania **wykonano 3973** decyzje, co stanowi **94,8% wydanych decyzji** na terenach budów. Pracodawcy **zrealizowali również 721 wniosków**, co stanowi **86,1 %** łącznie skierowanych wniosków dotyczących 2431 pracowników.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy nałożyli **308 mandatów** na kwotę łączną **352 700 zł**, skierowali do sądu **16 wniosków o ukaranie** sprawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika oraz zastosowali 92 środki wychowawcze.

Podczas kontroli terenów budów inspektorzy pracy współpracowali z innymi organami nadzoru powiadamiając je o zakresie i wynikach kontroli w sprawach dotyczących ustawowych uprawnień tych organów, np.: Państwowy Nadzór Budowlany (11 powiadomień), Urząd Dozoru Technicznego (9 powiadomień).

Najczęściej występującymi **nieprawidłowościami stwarzającymi bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia** pracowników oraz przyczynami ich powstawania, które usunięto w wyniku interwencji inspektorów pracy w trakcie trwania kontroli były: brak badań lekarskich, brak wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, brak zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych, niewłaściwe składowanie i magazynowanie materiałów, brak ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji elektrycznych, w tym zabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym, brak instrukcja bezpiecznego wykonywania robót, brak wypełnienia pomostami roboczymi, brak zakotwień rusztowania do stałych elementów obiektu budowlanego.

Przeprowadzone kontrole wskazują, że tak jak w latach poprzednich, przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy nie są przestrzegane przy wykonywaniu robót budowlano-montażowych na małych budowach, w szczególności przez pracodawców zatrudniających do 9 pracowników.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami naruszeń prawa w zakresie bezpieczeństwa pracy są w szczególności: brak na małych budowach kontroli warunków pracy przez służby BHP pracodawcy, niezrozumienie istoty oceny ryzyka zawodowego, brak opracowania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót przed ich rozpoczęciem, pośpiech, omijanie procedur, lekceważenie zagrożeń przez samych pracowników, brak nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi, niezrozumienie istoty prac szczególnie niebezpiecznych, oszczędzanie na przygotowaniu pracowników do pracy, np. na badaniach lekarskich, środkach ochrony indywidualnej, szkoleniach bhp, brak koordynatora ds. bhp na budowach, gdzie pracę wykonuje kilku podwykonawców, niereagowanie przez średni nadzór budowy na niezgodne z przepisami i zasadami bhp wykonywanie robót przez pracowników zatrudnianych przez podwykonawców.

Działania kontrolno-prewencyjne prowadzone były, podobnie jak w roku 2015, w formie **stałego nadzoru nad dużymi inwestycjami**. Wszyscy uczestnicy procesu inwestycyjnego są zainteresowani daleko idącą współpracą z organami PIP. Przejawia się to w licznych **spotkaniach** organizowanych przez **inwestora lub generalnego wykonawcę przed rozpoczęciem dużej inwestycji**, jak również w **trakcie jej realizacji**. Na spotkaniach uczestnicy procesu inwestycyjnego, przy udziale inspektorów pracy OIP Poznań, prezentują

dobre praktyki dotyczące bezpiecznej pracy na terenie przyszłej budowy. Jest to również okazja do przeprowadzenia działań prewencyjnych przez inspektorów PIP.

W ramach **działań informacyjno-prewencyjnych, promując dobre praktyki, stałym nadzorem objęto cztery duże inwestycje realizowane w Wielkopolsce:** budowę zespołu mieszkalno-handlowo-usługowego „Zajezdnia” ul. Gajowa w Poznaniu; budowę Bałtyk Tower w Poznaniu; budowę Galerii Handlowo-Usługowej POSNANIA w Poznaniu; budowę Fabryki Samochodów Użytkowych Volkswagen Crafter w Białężycach pod Wrześnią. Generalni wykonawcy i podwykonawcy wpisują w swoje działania dobre praktyki na prowadzonych budowach. **Obejmują one** w szczególności:

- zawieranie porozumienia między pracodawcami, których pracownicy wykonywali jednocześnie pracę w tym samym miejscu, koordynator ds. bhp ma prawo: kontroli wszystkich pracowników w miejscu pracy, wydawanie poleceń w zakresie poprawy warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bhp, oraz ochrony przeciwpożarowej, uczestniczenia w kontroli stanu bhp, występowania do poszczególnych pracodawców z zaleceniem usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i uchybień w zakresie bhp,
- stosowanie na terenie budowy tablic informacyjnych bhp, jako środka przekazu informacji w zakresie bhp między głównym wykonawcą a pracownikami i podwykonawcami oraz wykonującymi pracę lub przebywającymi na terenie budowy,
- dodatkowe oznakowanie strefy zasięgu żurawia na długości ogrodzenia terenu budowy, której nie można przekraczać hakiem lub najdalej wysuniętym punktem ładunku zawieszonym na haku, lampami koloru czerwonego zasilanymi napięciem 24V, rozmieszczonymi w odległości 6 metrów oraz tablicami ostrzegawczo-informacyjnymi o treści „UWAGA! ZASIĘG PRACY ŻURAWIA”,
- określanie na piśmie zakresu obowiązków kierowników robót oraz obowiązków i uprawnień koordynatora ds. bhp,
- organizowanie w każdym tygodniu dwóch spotkań z wykonawcami, których celem jest koordynacja robót na terenie budowy pod względem bezpieczeństwa pracy oraz koordynacja działań i zadań zmierzających do zapewnienia bezpieczeństwa wszystkim uczestnikom procesu budowlanego oraz osobom trzecim,
- stosowanie podczas robót szalunkowych systemowych zabezpieczeń typu ALSINA osadzonych w tulejach przygotowanych w zalewanych wcześniej słupach,
- instalowanie na dachach, tam gdzie zastosowanie balustrad nie było możliwe ze względu na wysokość krawędzi ścianek kolankowych znajdujących się poniżej 1,1

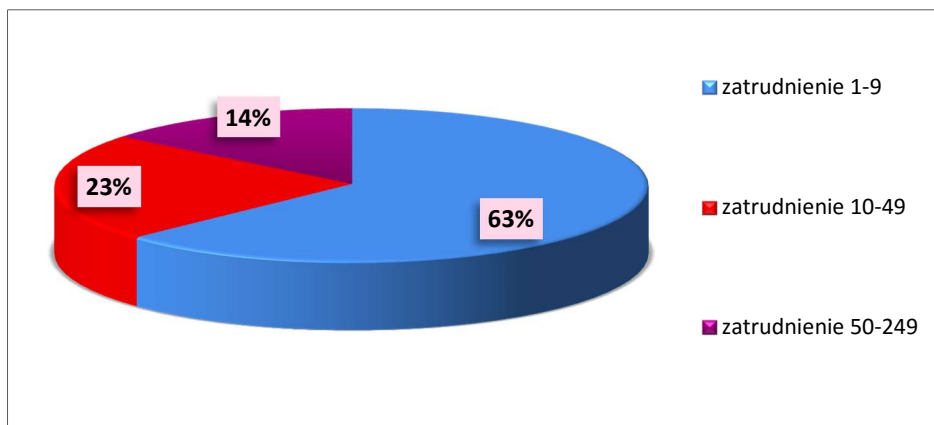
metra od poziomu dachu, lin stalowych na wysokości 1,1 metra, mocowanych do tych ścianek za pomocą kotew z oczkiem i śrub rzymskich,

- umieszczanie tablicy informacyjno-ostrzegawczej „UWAGA BRAK BARIEREK OCHRONNYCH, UŻYWAJ SZELEK BEZPIECZEŃSTWA, NIEUPOWAŻNIONYM WSTĘP WZBRONIONY”,
- stosowanie do transportu materiałów pomiędzy piętrami wysuwnicy stalowej, zapewniającej bezpieczne wykonywanie robót transportowych,
- zawieszanie na tablicy ogłoszeń lustra z napisem, cyt. „Każdy, kto spojrzy w to lustro, jest osobą odpowiedzialną za BHP na tej budowie”,
- zabezpieczanie i oznakowanie czerwonymi plastikowymi grzybkami końcówek wystających prętów zbrojeniowych,
- umieszczanie znaków informacyjno-kierunkowych wskazujących, gdzie na budowie znajduje się wejście do budowanego obiektu, gaśnica, apteczka,
- używanie codziennej listy kontrolnej bhp przez pracowników nadzoru: „Co należy sprawdzić”, np. analiza zagrożeń w miejscu pracy, używanie środków ochrony indywidualnej, kontrola sprzętu, koordynacja prac i ich zabezpieczenie,
- dokonywanie codziennego obchodu budowy przez kierownika budowy, inżynierów budowy, kierowników podwykonawcy zgodnie z codzienną listą kontrolną,
- stosowanie regulaminu budowy, który nakazuje noszenie kamizelek odblaskowych i kasków przez wszystkie osoby wchodzące na teren budowy oraz kierowców wychodzących na zewnątrz pojazdów poruszających się po budowie.

Na budowach objętych tymi działaniami w 2016 roku nie doszło do śmiertelnych wypadków przy pracy.

B. Kontrole prac przy budowie i remontach dróg.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w objęto kontrolami **70 podmiotów**, prowadzących roboty na terenie 49 budów. W kontrolowanych podmiotach pracowały **863** osoby, a w tym 804 zatrudnione na podstawie umów o pracę. Dobór budów do kontroli został oparty na rozpoznaniu terenu objętego właściwością OIP, a także na informacjach o realizowanych budowach wynikających ze zgłoszeń zamiaru rozpoczęcia budowy oraz skargach składanych do Państwowej Inspekcji Pracy. W 2015 r. dominowały kontrole terenów budowy, na których prace wykonywały przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników.



Wykres 36. Liczba skontrolowanych podmiotów wg zatrudnienia.

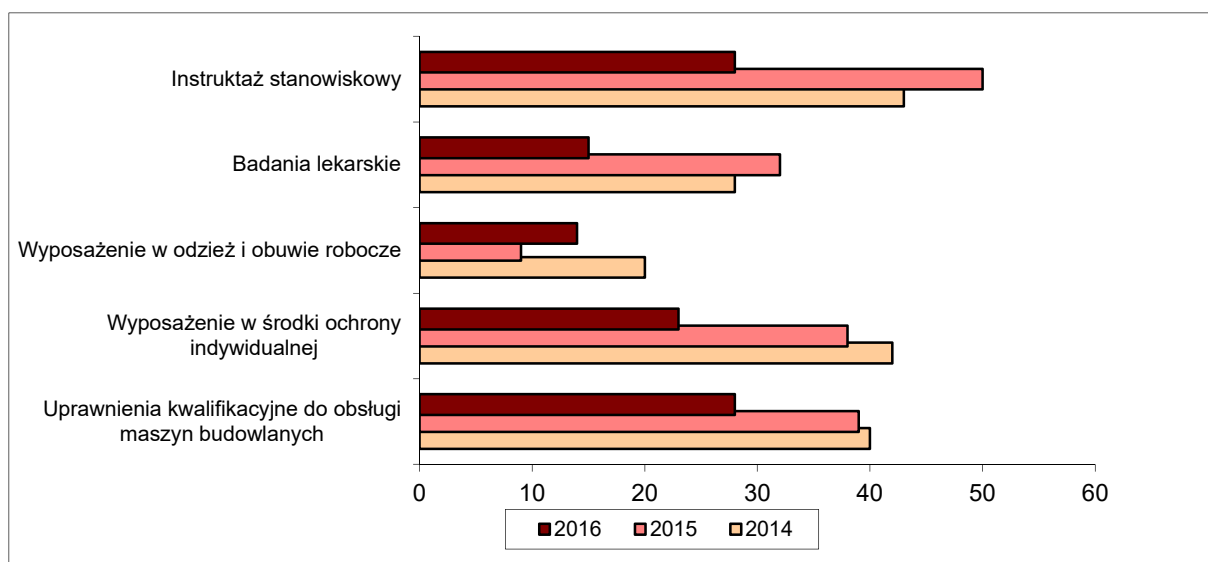
Brak szkoleń z zakresu bhp (lub ich uchybienia) na stanowiskach pracy stwierdzono na 17 terenach budowy (24% kontrolowanych terenów budowy). Zakłady, w których stwierdzono nieprawidłowości, stanowiły 35 % ogólnej liczby kontrolowanych zakładów. W wyniku kontroli zostało wydanych 24 decyzji nakazujących przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego łącznie 61 osób (11% ogółu pracujących).

W kontrolach terenów budów wydano łącznie **384** decyzje, w tym **148** decyzji terminowych, **10 decyzji wstrzymania prac** powodujących bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracujących, **21 decyzji skierowania do innych prac** pracujących dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych. Do 31 stycznia pracodawcy wykonali ponad 96% z nich.

W wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano do pracodawców **23 wnioski** w wystąpieniach, dotyczących usunięcia wskazanych nieprawidłowości.

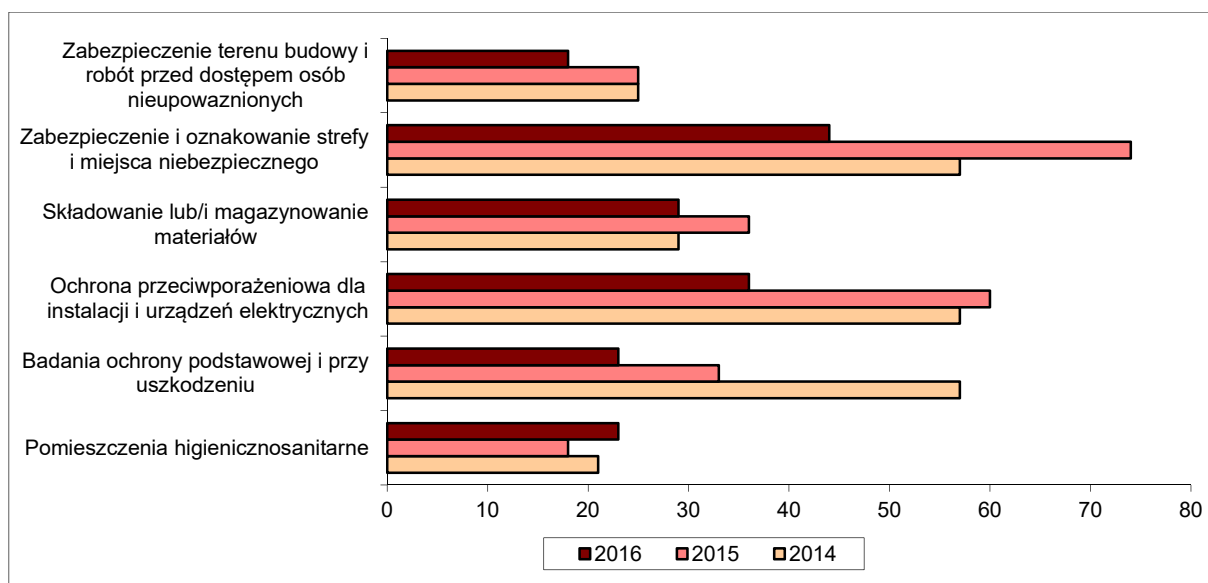
W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami za stwierdzone wykroczenia przeciwko prawom pracownika łącznie zastosowano **19** mandatów na łączną kwotę 25 600 zł, skierowano jeden wniosek o ukaranie do sądu, w 8 przypadkach zastosowano środek wychowawczy. Dokonano również w 3 przypadkach zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W porównaniu z wynikami kontroli z 2015 r. ujawniono **spadek** nieprawidłowości dotyczących: szkoleń stanowiskowych, badań lekarskich wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, a także naruszeń prawa polegających na zatrudnianiu osób bez wymaganych kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń budowlanych. Jednocześnie odnotowano **więcej** nieprawidłowości dotyczących dostarczania pracownikom odzieży i obuwia roboczego



Wykres 37. Struktura nieprawidłowości w latach 2014-2016 (w procentach).

W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, odnotowano w roku sprawozdawczym **spadek liczby nieprawidłowości** w zakresie takich zagadnień, jak: zabezpieczenie i oznakowanie strefy i miejsca niebezpiecznego, składowanie lub/i magazynowanie materiałów. Stwierdzono znaczną pogorszenie w zapewnianiu pracownikom pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych.



Wykres 38. Nieprawidłowości w zagospodarowaniu terenów budowy w latach 2014-2016 (w procentach).

W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, odnotowano w roku sprawozdawczym **zmniejszenie** liczby nieprawidłowości podczas prowadzenia robót

ziemnych i wykopów. Wzrosły jednak zagrożenia wynikające z braku odpowiedniego obudowania lub skarpowania wykopów podczas prowadzenia prac ziemnych.

W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, zanotowano w roku sprawozdawczym **poprawę** w zakresie zabezpieczania elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń.

Kontrolowane podmioty, realizując wydane **decyzje**, m.in. przeprowadzili instruktaż stanowiskowy 61 pracowników, przeprowadzono profilaktyczne badania lekarskie 8 pracowników, dostarczono 10 pracownikom odzież i obuwie robocze, wyposażono 29 pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej, powierzono obsługę maszyn budowlanych i drogowych 20 pracownikom posiadającym wymagane uprawnienia, zabezpieczono i oznakowano strefy niebezpieczne na 10 terenach robót, opracowano i/bądź udostępniono 184 pracownikom instrukcję bezpiecznego wykonywania robót na 26 terenach robót, zabezpieczono ściany wykopów przed osunięciem się gruntu na 6 terenach robót, zapewniono prawidłowe wejście/zejście do wykopu na 8 terenach robót, usunięto składowany przy krawędziach wykopów urobek i materiały poza strefę klina naturalnego odłamu gruntu na 4 terenach robót.

Działania prewencyjne w ramach tematu „Kontrole dotyczące budowy i remontów dróg”, prowadzone były w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz w siedzibach Oddziałów OIP. W 2016 r. odbyło się **29 szkoleń** skierowanych do przedstawicieli firm budowlanych i drogowych, w związku z realizacją programu prewencyjnego „Budowa. Stop wypadkom”, w których uczestniczyli pracodawcy i przedsiębiorcy. W trakcie szkoleń omawiano zagadnienia dotyczące przyczyn wypadków przy pracy oraz niezbędnych działań uczestników procesu budowlanego w zakresie bhp, zmierzających do ograniczenia zagrożeń wypadkowych, a także zasady udziału w programie prewencyjnym. Podczas kontroli budów podejmowano działania informacyjno-prewencyjne, w szczególności w zakresie metod zapewniania bezpieczeństwa pracy. Przekazywano ulotki oraz broszury dotyczące realizacji zadań związanych z poprawą bezpieczeństwa pracy na budowie. W ramach współpracy z Sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, w dniu 26 i 28 kwietnia 2016 r. przeprowadzono szkolenie dla pracowników nadzoru generalnego wykonawcy oraz podwykonawców, realizujących budowę obwodnicy Ostrowa Wlkp. – drogi S11. Podobne szkolenie przeprowadzono dla wiodących firm oraz głównego wykonawcy realizującego budowę drogi S5.

Inspektorzy pracy upowszechniali problematykę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na terenach budowy. W czasie przeprowadzanych kontroli udzielono: 403 porady z zakresu bhp przy robotach drogowo-mostowych, oraz 48 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 8 z zakresu legalności zatrudnienia.

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

Kontrole przeprowadzano w celu zapewnienia osobom pracującym przy robotach budowlanych bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Stwierdzone naruszenia przepisów stanowiły zagrożenie dla zdrowia i życia osób wykonujących pracę osób, w szczególności pracowników wykonujących prace na wysokości, będących często źródłem sytuacji potencjalnie wypadkowych. Kontrole przeprowadzono na placach budów, gdzie wykonywano prace budowlane przy wznoszeniu nowych obiektów, ocieplaniem budynków oraz prace budowlane związane z modernizacją obiektów i wymianą poszyci dachowych. Pośród kontrolowanych podmiotów większość stanowiły firmy zatrudniające do 10 pracowników oraz takie, gdzie pracodawca osobiście wykonywał prace budowlane i kierował pracownikami.

Przeprowadzano **324 kontrole, w tym 18 kontroli sprawdzających, które potwierdziły likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników)** pracodawców i przedsiębiorców w celu zapewnienia osobom pracującym przy robotach budowlanych bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Skierowano **1126 decyzji**, co wpłynęło na poprawę warunków pracy **3333 pracowników**. Najczęstszymi nieprawidłowościami były braki w urządzeniach ochronnych rusztowań oraz niewłaściwe zabezpieczenie pracowników wykonujących pracę na wysokości. Pracodawcy często nie wydawali pracownikom środków ochrony indywidualnej w postaci hełmów ochronnych lub nie egzekwowali stosowania ich przez pracowników. Nadal często spotykanym problemem na placach budów jest brak lub niewłaściwe zabezpieczenie i oznakowanie stref, miejsc niebezpiecznych na placu budowy oraz zabezpieczenie przewodów instalacji elektrycznej przed uszkodzeniem.

Najczęściej występującymi nieprawidłowościami stwarzającymi bezpośrednie 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 lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości, w szczególności brak zbiorowych środków ochrony pracowników przed upadkiem z wysokości,
- brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej, tj. ochrony głowy.

Pracodawcy zatrudniający do 50 pracowników w większości przypadków nie respektują zagrożeń wynikających z oceny ryzyka zawodowego oraz nie podejmują działań mających na celu ograniczenie ryzyka zawodowego do poziomu akceptowalnego.

W wyniku kontroli, inspektorzy skierowali 10 wniosków o ukaranie do sądu i nałożyli 292 mandatów na łączną kwotę 337 910 zł.

Istotnym problemem wśród małych pracodawców jest zapewnienie sprawnie funkcjonującej służby bhp. Zadania służby bhp często pełnią osoby spoza zakładu pracy, które rzadko przeprowadzają oględziny stanowisk pracy, przez co nie są w stanie na bieżąco pełnić nadzoru nad stanem bhp, uzupełniać w ocenie ryzyka zawodowego aktualnych zagrożeń oraz wskazywać odpowiednie środki zapobiegające zagrożeniom. Pracodawcy nie wymagają od osób pełniących służbę bhp przeprowadzania kontroli warunków pracy, przestrzegania przez pracodawców przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, doradzania w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy oraz doboru najważniejszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej.

Bezpośrednim efektem uzyskanym w trakcie kontroli była aktywniejsza współpraca między kierownictwem budów a inwestorami.

Kontrole spowodowały wzmożenie nadzoru nad stanem bhp przez inwestorów zlecających zadania inwestycyjne poprzez aktywację służb bhp podległych głównym wykonawcom oraz kierujących pracownikami z podmiotów realizujących bezpośrednie wykonawstwo.

Szeroki zakres regulacji dotyczących stwierdzonych wykroczeń i uchybień z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz prawa pracy w tym legalności zatrudnienia uzasadnia celowość przeprowadzania „krótkich kontroli w budownictwie”, gdyż minimalizują bezpośrednio i pośrednio zagrożenia życia i zdrowia pracowników. Specyfika rynku firm branży budowlanej wskazuje, iż działania należy kontynuować również w zakresie działań prewencyjnych, szczególnie ukierunkowanych na małe firmy budowlane, zatrudniające do 50 pracowników. Podejmowane działania prewencyjne winny obejmować szczególnie opracowanie listy kontrolnej obszarów zagrożeń w wersji elektronicznej i broszury PIP umożliwiającej samokontrolę pracodawców.

W 2016 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy **przeprowadzili łącznie 995 kontroli budów i firm prowadzących działalność budowlaną**, wydając **5896 decyzji nakazowych bhp**, w tym **528 decyzje wstrzymania prac**, **322 decyzji skierowania do innych prac** pracowników. Na winnych naruszeń przepisów i zasad bhp, w tym narażenia pracowników na bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia **nałożono 617 mandatów** na łączną **kwotę 712 610,00 zł**.

W ramach **działań prewencyjnych** Inspektorzy pracy podczas kontroli 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 liczne **materiały promocyjne** w postaci broszur i ulotek Państwowej Inspekcji Pracy, w tym m.in.: „Budownictwo. Bezpieczeństwo na stanowiskach pracy”, „Karty bezpiecznego wykonywania pracy dla branży budowlanej. Materiał pomocniczy do instruktażu stanowiskowego”, „Budownictwo-transport ręczny na placu budowy”, „Budownictwo. o bezpiecznej pracy na budowie”, „Budownictwo. Bezpieczne rusztowania”, „Budownictwo. Drabiny”.

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

Zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy podczas **usuwania wyrobów z azbestem** kontrolowano zarówno u pracodawców prowadzących wyspecjalizowaną działalność w tym zakresie, jak i w podmiotach z branży budowlanej. Decyzje o przeprowadzeniu kontroli w poszczególnych podmiotach były podejmowane jako wynik zgłoszeń wykonawców tych prac, skierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu o zamiarze ich wykonywania oraz zgłoszeń osób, które zaobserwowały tego typu prace i ich zdaniem wykonywane one były niezgodnie z wymaganiami przepisów bhp. Na tej podstawie **skontrolowano 15 terenów budów, na których prowadzono prace rozbiórkowe i demontażowe**. Przedmiotowe prace realizowane były przez pracujących, zatrudnionych przez 15 pracodawców. Łączna liczba pracujących w zakładach poddanych kontroli **bezpośrednio narażonych na działanie azbestu, to 53 osoby**, w tym 45 zatrudnionych na umowy o pracę.

Kontrole przeprowadzono w podmiotach o zróżnicowanych profilach działalności:

- usuwanie i unieszkodliwianie wyrobów azbestowych jako działalność podstawowa (4 zakłady). Przeciętny okres działalności zakładów przy usuwaniu azbestu – 4 lata,

- budownictwo - wznoszenie obiektów mieszkalnych i przemysłowych (5 zakładów). Prace związane z usuwaniem wyrobów azbestowych wykonywane są nie jako działalność dominująca, ale stanowią istotną jej część. Przeciętny okres działalności zakładów przy usuwaniu azbestu – 5 lat,
- inne rodzaje działalności m.in. sprzedaż, montaż rusztowań, szalunków, projektowanie i montaż przydomowych oczyszczalni ścieków, szamb, ślusarstwo, stolarstwo, dekarstwo (6 zakładów). Prace w kontakcie z azbestem wykonywane były sporadycznie. Przeciętny okres działalności zakładów przy usuwaniu azbestu – 2 lata.

Z obowiązku zgłoszenia prac do Państwowej Inspekcji Pracy nie wywiązało się **46,7%** zakładów poddanych kontroli. Nieprawidłowości w tym zakresie wystąpiły jedynie w grupie małych pracodawców (zatrudniających od 1 do 9 pracowników). Brak zgłoszenia prac do PIP stwierdzono w odniesieniu do zakładów, które sporadycznie lub po raz pierwszy wykonywały tego typu prace. Czynności kontrolne przeprowadzone w tych zakładach wykazały, w każdym przypadku, **istotne naruszenia przepisów bhp** podczas prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu. Należy podkreślić, że głoszenie prac do PIP wymusza każdorazowo na ich wykonawcy przygotowanie oraz prowadzenie tych prac – w sposób zgodny z przepisami.

Ustalenia kontrolne potwierdziły występowanie naruszeń przepisów 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 przez kontrolowane zakłady. Nieprawidłowość ta wystąpiła w prawie 79% kontrolowanych prac, a zatem tylko 2 pracodawców z kontrolowanej grupy wypełniło właściwe obowiązek nałożony przepisami prawa. Większość nieprawidłowości w tym zakresie dotyczy prac wykonywanych na posesjach prywatnych, głównie demontaż płyt eternitowych z dachów budynków jednorodzinnych lub mniejszych obiektów jednostek samorządowych. Krótkie kilkudniowe 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.

Stosowania **niewłaściwych metod pracy**, urządzeń i narzędzi przy pracach związanych z demontażem wyrobów zawierających azbest wystąpił w **co 5 kontrolowanym** przedsiębiorstwie, co w powiązaniu z **niestosowaniem środków ochrony indywidualnej** (w przypadku ponad 26% zakładów) oraz niewłaściwym doбором ich stosowania wskazuje

na **wysokie zagrożenie dla zdrowia i życia pracujących**, wynikające przede wszystkim z nieświadomości zagrożeń pracodawców i pracowników. Nierealizowanie metod pracy ograniczających narażenie na pyły, np. poprzez nawilżanie i utrzymywanie w stanie wilgotnym elementów i odpadów azbestowych, stwierdzono w prawie co trzecim przypadku. Nieprawidłowości w zakresie usuwania pod koniec pracy z terenu pracy pozostałości i pyłów zawierających włókna azbestu – dotyczyły ponad **33%** zakładów poddanych kontroli w przedmiotowym zakresie.

Nieprawidłowości w zakresie ogrodzenia i oznaczenia terenu wykonywania prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem” - dotyczyły 50% zakładów poddanych kontroli, w których badano przedmiotowe zagadnienie, przy czym całkowity brak ogrodzenia i oznaczenia terenu wystąpił w przypadku 25% zakładów, natomiast nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono również w przypadku 25% zakładów. Lekceważenie tego przepisu stanowi zagrożenie przede wszystkim dla osób postronnych.

Pracodawcy zrealizowali w terminie wszystkie wydane decyzje oraz wnioski kierowane w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami. Dotyczyły one głównie: obiektów i pomieszczeń pracy, stanowisk pracy i procesów technologicznych, magazynowania i składowania, transportu, środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, przygotowania do pracy.

Wnioski wydane w wystąpieniach, na które pracodawcy zobowiązani byli udzielić odpowiedzi o sposobie ich realizacji do dnia 30.09.2016 r., zostały zrealizowane w 100%. Związane one były ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami dotyczącymi głównie: stanowisk pracy i procesów technologicznych, magazynowania i składowania oraz transportu.

W celu wyeliminowania stwierdzonych zagrożeń oraz zapewnienia w kontrolowanych zakładach wymaganego przepisami prawa stanu praworządności, inspektorzy pracy nałożyli 6 mandatów oraz zastosowali 1 środek wychowawczy. W stosunku do jednego pracodawcy skierowano do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe na kolejny okres składkowy.

Kontrole potwierdziły, po raz kolejny, że wykonywania prac demontażowych eternitowych pokryć dachowych, podejmują się firmy niemające do tego należytego przygotowania w zakresie wiedzy prawnej, jak również praktyki wykonawczej. Co piąty zakład poddany kontroli wykonywał te prace sporadycznie lub po raz pierwszy. z uwagi na niewielką liczbę pracujących oraz trwające zazwyczaj do 2 dni prace, przedsiębiorcy nie dopełniali obowiązku stosowania procedur wymaganych przy tego typu pracach

demontażowych. Również inwestorzy, którzy zlecali prace demontażowe wyrobów zawierających azbest, nie byli świadomi zagrożeń przy wykonywaniu tych prac i tym samym nie byli zainteresowani przestrzeganiem przez wykonawców tych prac określonych procedur wymaganych właściwymi przepisami. Inwestorom zależało jedynie na tym, aby te prace były wykonane szybko i po najniższych kosztach. Występowała, więc wspólnota interesów obu stron, skutkująca naruszeniami przepisów bhp, w tym stanami bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników wykonujących przedmiotowe prace.

Współcześnie wiadomo, że azbest jest bardzo groźnym czynnikiem chorobotwórczym (całkowita liczba zgonów spowodowanych chorobami azbestozależnymi w Wielkiej Brytanii, Belgii, Niemczech, Szwajcarii, Norwegii, Polsce i Estonii wynosi ok. 15 tys. rocznie), przy czym niebezpieczeństwo pojawia się wskutek rozpylenia w powietrzu włókien azbestowych, uwalnianych w trakcie wydobywania azbestu oraz w procesie produkcji, obróbki i eksploatacji wyrobów zawierających azbest, a także podczas ich uszkodzenia lub wskutek ich korozji. Wdychane z powietrzem włókna azbestowe kumulują się w płucach przez całe życie, a pierwsze objawy chorobowe mogą ujawnić się nawet po 50 latach od pierwszej ekspozycji na ich działanie (okres utajenia, latencji). Wśród ogółu chorób zawodowych spowodowanych azbestem w okresie ostatnich 10 lat dominującą część stanowi pylica azbestowa, a następnie choroby opłucnej lub osierdzia oraz raki płuca. Azbest jest nadal zagrożeniem nie tylko dla osób zatrudnionych przy pracach polegających na jego usuwaniu.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, realizując swoje obowiązki w ramach działań prewencyjnych w rolnictwie indywidualnym, przeprowadził w 2016 r. (do końca III kwartału) szkolenia, konkursy, olimpiady – dla rolników oraz uczniów szkół podstawowych i średnich szkół rolniczych. W ramach tych działań informowano każdorazowo uczestników o zagrożeniach wynikających z niewłaściwego użytkowania oraz usuwania wyrobów zawierających włókna azbestu. Przedmiotowe działania prewencyjne obejmowały m.in.: 4 szkolenia przeprowadzone wspólnie z KRUS dla rolników przebywających na rehabilitacji w Centrum Rehabilitacji Rolników w Jedlcu – dla 300 osób, 6 szkoleń dla rolników przyjmujących uczniów na praktyki zawodowe – dla 128 osób, 1 szkolenie dla uczniów gimnazjum – dla 50 uczniów, 11 szkoleń i olimpiad dla uczniów kierunków rolniczych szkół ponadgimnazjalnych – dla 280 osób. W 2016 r. przeprowadzono łącznie 22 szkolenia, w których uczestniczyło 758 osób.

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

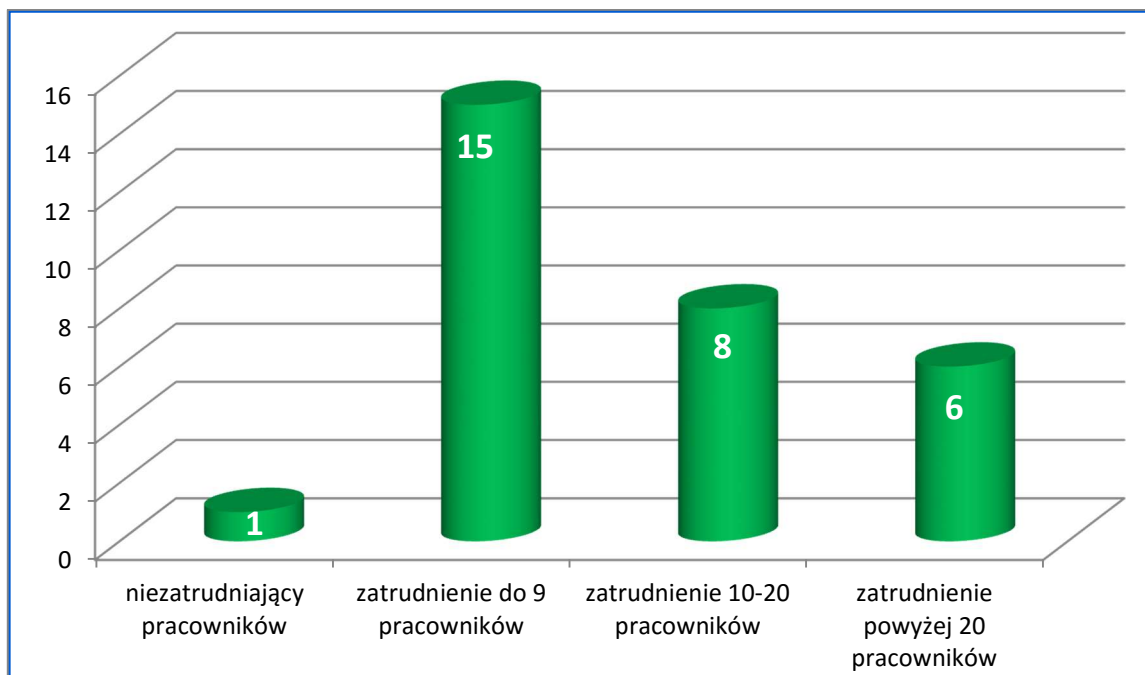
Inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem **30 kontroli w zakładach usług leśnych**, w tym 1 przedsiębiorca nie zatrudniał żadnych pracowników, a prace leśne przy pozyskaniu i zrywce drewna były wykonywane przez 2 osoby w ramach umów cywilnoprawnych. Kontrolami zostały objęte zakłady usług leśnych świadczące usługi na rzecz Lasów Państwowych, będących w zarządzie 6 nadleśnictw na terenie RDLP Piła i 6 nadleśnictw na terenie RDLP Poznań.

Kontrolami zostały objęte zakłady usług leśnych świadczące usługi na rzecz Lasów Państwowych, będących w zarządzie 4 nadleśnictw na terenie RDLP Piła i 8 nadleśnictw na terenie RDLP Poznań oraz 3 zakłady świadczące usługi na terenie LZD Siemianice.

Skontrolowanych 29 pracodawców zatrudniało ogółem 585 pracowników, w tym 15 kobiet. W zakładach objętych kontrolą nie zatrudniano pracowników młodocianych. Liczba pracujących wynosiła ogółem 623 osoby, w tym w ramach umów cywilnoprawnych pracę wykonywało 9 osób.

W trakcie kontroli **1 pracodawca** wykonujący usługi na terenie RDLP Piła **potwierdziło 2 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.

Pozostałe 7 osób, z którymi zostały zawarte umowy cywilnoprawne wykonywały głównie prace związane ze zrywką lub układaniem drewna, prace zalesieniowe lub prace związane z gradzeniem i pielęgnacją upraw leśnych.



Wykres 39. Liczba zakładów wg wielkości zatrudnienia w kontrolowanych zakładach usług leśnych.

W porównaniu do zakładów objętych kontrolą w 2015 r. stwierdzono nieznaczne **pogorszenie** warunków pracy w zakresie **utworzenia służby bhp i wykonywania zadań przez służbę bhp** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości wzrósł z 41% do 48%), **wykazu prac szczególnie niebezpiecznych** oraz ustalonych zasad bezpiecznego wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości wzrósł z 37% do 43%), a także w zakresie **zabezpieczenia stanowisk pracy** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości wzrósł z 6% do 13%) oraz **zapewnienia nadzoru technicznego** przy pracach związanych ze ścinką i zrywką drewna (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości wzrósł z 3% do 7%).

W porównaniu do zakładów objętych kontrolą w 2015 r. stwierdzono znaczne **polepszenie** warunków pracy w zakresie **poddawania pracowników wymagającym szkoleniom** w zakresie bhp (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmniejszył się z 63% do 55%), **oceny ryzyka zawodowego** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmniejszył się z 52% do 41%), **wydawania odzieży i obuwia roboczego** (poprawa o 5%), **zapewniania systemu pierwszej pomocy** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmniejszył się z 78% do 62%), **zapewniania pracownikom posiłków profilaktycznych i napojów** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmniejszył się z 48% do 21%). W porównaniu do zakładów objętych kontrolą w 2015 r. nastąpiła **poprawa** warunków pracy w zakresie **udostępniania**

pracownikom instrukcji bezpiecznego wykonywania prac w lesie związanych pozyskania i zrywki drewna (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmniejszył się z 30% do 20%); w zakresie **zapewnienia sprzętu pomocniczego do ścinki drzew i zrywki drewna** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmniejszył z 29% do 27%), w zakresie **właściwej technologii wykonywania prac przy ścinie drzew** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmniejszył z 37% do 33%).

W wyniku przeprowadzonych kontroli i wydanych środków prawnych odnotowano poprawę stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, w 30 zakładach, zatrudniających ogółem 585 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. Według danych na dzień 15.12.2016 r. **zrealizowano**: 207 decyzji nakazowych (w tym 112 wydanych na piśmie), co stanowi **100 %** wydanych decyzji, oraz wykonano bądź przyjęto do realizacji: 98 wniosków zawartych w wystąpieniach, co stanowi **100 %** liczby wydanych.

Realizacja wydanych środków prawnych wpłynęła w kontrolowanych zakładach w znacznym stopniu na poprawę warunków pracy i stanu praworządności, np.: poddano 17 pracowników szkoleniom wstępnym (instruktażowi ogólnemu i stanowiskowemu) w zakresie bhp, poddano profilaktycznym badaniom lekarskim (wstępnym i okresowym) 8 pracowników, podjęto w 10 zakładach zatrudniających 79 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 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 dla 158 pracowników, wyeliminowano nieprawidłowości dotyczące wydawania posiłków profilaktycznych i napojów, które dotyczyły 137 pracowników, wyeliminowano nieprawidłowości w zakresie szkoleń z zakresu pierwszej pomocy oraz organizacji pierwszej pomocy przedmedycznej, które dotyczyły 255 pracowników.

W 30 zakładach objętych kontrolą inspektorzy pracy udzielili pracodawcom podczas prowadzonych czynności kontrolnych łącznie **127 porad technicznych i 92 porady prawne** oraz **3 porady 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 **9 zakładów spełnia wymagane standardy bhp. „Dyplom PIP dla Zakładów Usług Leśnych”**. W okresie ostatnich 3 lat wśród prywatnych zakładów usług leśnych poza wyżej wymienionymi „Dyplom PIP” uzyskało 32 przedsiębiorców.

Inspektorzy pracy w ramach przeprowadzonych czynności kontrolnych z uwagi na stwierdzone nieprawidłowości objęte zakresem działalności innych organów nadzoru i władzy nad warunkami pracy skierowali 5 pism informacyjno-prewencyjnych do następujących organów: Urzędu Dozoru Technicznego, Policji i Prokuratury. Ponadto inspektorzy pracy powiadomili pisemnie po przeprowadzonych kontrolach w Zakładach Usług Leśnych o stwierdzonych nieprawidłowościach Dyрекcję Lasów Państwowych w Poznaniu i Pile oraz Nadleśniczych nadleśnictw, na terenie których były świadczone usługi leśne.

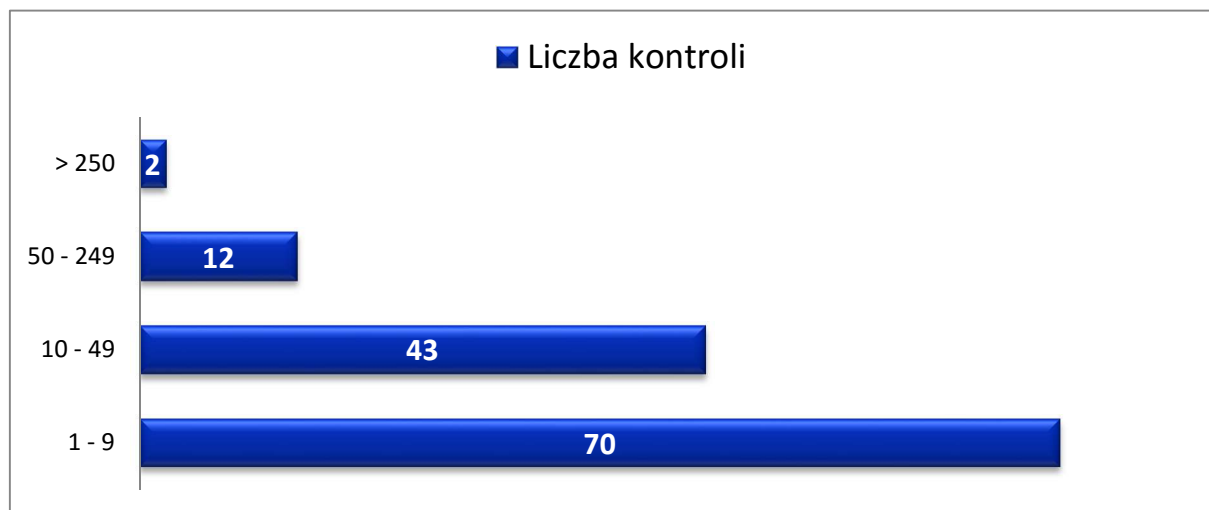
Inspektorzy pracy zajmujący się tematyką leśną zorganizowali i przeprowadzili wiele spotkań, konferencji i narad szkoleniowych dla przedsiębiorców, pracodawców i pracowników wykonujących usługi w zakresie gospodarki leśnej. W ramach zorganizowanych szkoleń były rozpowszechniane informacje na temat bezpiecznej 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 PIP dotyczące chorób odkleszczowych. W ramach realizacji ww. programu informacyjnego była również podejmowana współpraca z innymi partnerami zaangażowanymi w poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w leśnictwie, w tym m.in. z Regionalną Dyrekcją Lasów Państwowych w Pile i w Poznaniu, z jednostkami terenowymi Lasów Państwowych oraz z Urzędem Dozoru Technicznego w Poznaniu. Działania prewencyjne i informacyjne były realizowane w okresie od 01.02.2016 do 30.11.2016 r. i obejmowały zakłady usług leśnych świadczące usługi na rzecz Lasów Państwowych, będących w zarządzie nadleśnictw na terenie RDLP Piła i RDLP Poznań.

Wyniki przeprowadzonych kontroli w Zakładach Usług Leśnych wskazują na potrzebę kontynuacji działań kontrolnych i prewencyjnych mających na celu podnoszenie poziomu

bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochronę zdrowia wszystkich pracowników, zarówno poprzez kontynuowanie działań kontrolno-prewencyjnych ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, jak również poprzez ustawiczne kształcenie pracowników wykonujących prace związane z pozyskaniem i zrywką drewna organizowane przez pracodawców, jednostki organizacyjne Lasów Państwowych oraz inspektorów pracy, które jest elementem uczenia się organizacji oraz ciągłym procesem odnawiania, rozwijania i doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych. Nie bez znaczenia jest również dążenie do poprawy systemu szkoleń dla pracodawców i pracowników branży leśnej - szkolenia powinny dotyczyć zagadnień związanych nie tylko z rozwojem umiejętności technicznych, ale również poszerzaniem wiedzy i świadomości o funkcjach i znaczeniu ekosystemu leśnego (funkcje produkcyjne, ochronne i społeczne).

8. Przygotowanie pracowników do bezpiecznej pracy.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2016 roku 127 kontroli w zakładach zatrudniających łącznie 4845 pracowników. Celem wszystkich kontroli była ocena jakości przygotowania pracowników do pracy w zakresie podstawowych wymagań, jakimi są: profilaktyczne badania lekarskie, szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz spełnienie przez pracodawców obowiązku przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego.



Wykres 40. Liczba skontrolowanych pracodawców w zależności od liczby zatrudnionych.

Kontrole obejmowały swoim zakresem: **profilaktyczne badania lekarskie pracowników; zagadnienia dotyczące organizacji szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa**

i higieny pracy; problematykę oceny ryzyka zawodowego, w tym: dokumentacja potwierdzająca dokonanie oceny ryzyka zawodowego; działania wynikające z oceny ryzyka zawodowego; inne działania w ramach oceny ryzyka zawodowego.

A. Profilaktyczne badania lekarskie.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości, stwierdzonych przez inspektorów pracy, należą:

- brak wstępnych badań lekarskich, stwierdzono w 22 zakładach ze 127 kontrolowanych podmiotów, co stanowi 17,3% kontrolowanych podmiotów, w odniesieniu do 50 pracowników na 1107 ogółem badanych, tj. 4,5% ogółu zatrudnionych,
- brak okresowych badań lekarskich pracowników stwierdzono w 16 zakładach na 111 badanych przypadków, czyli w 14,4% kontrolowanych podmiotów dla 35 pracowników na 873 zbadanych, tj. 4,0% pracowników objętych kontrolą,
- nieprzestrzeganie terminów okresowych badań lekarskich pracowników, stwierdzono w 26 zakładach z 107 zbadanych, czyli w 24,3% kontrolowanych podmiotów, dla 43 pracowników na 838 ogółem zbadanych, tj. 5,1% objętych kontrolą.

Główną przyczyną opisanych nieprawidłowości jest obniżanie kosztów oraz brak świadomości pracodawcy o znaczeniu profilaktycznego badania lekarskiego w procesie przydatności zawodowej pracownika, a także jego bezpieczeństwa na stanowisku pracy. To lekarz medycyny pracy decyduje, czy dany pracownik nie ma przeciwwskazań do wykonywania danej pracy. Problem stanowi brak skierowań, lub niewłaściwie wystawione skierowania na przedmiotowe badania. Zdarza się, że lekarz prowadzący badanie wstępne nie posiada wiedzy, jakie faktycznie czynności wykonywane są na tym stanowisku pracy. Kontrole wykazują rozbieżności między stanowiskiem wykazanym na orzeczeniu lekarskim, a specyfiką stanowiska pracy. Często pomijane są takie informacje, jak: praca na wysokości, czy obsługa wózka jezdniowego. Pracodawcy zapominają również o skierowaniu pracownika na badania lekarskie w związku ze zmianą stanowiska pracy. W zakresie nieprzestrzegania terminów okresowych badań lekarskich pracowników wskazać należy, jako powód, także dążenie do obniżania kosztów zakładu lub niestaranność w prowadzonej dokumentacji pracowniczej.

Problematyka profilaktycznych badań lekarskich jest tematem pozostającym w zainteresowaniu wielu podmiotów. Dowodem na to może być cykl szkoleń prowadzonych w I półroczu 2016 roku na zaproszenie Cechu Rzemiosł Różnych z Piły, Chodzieży, Wągrowca i Złotowa. Inspektorzy pracy poruszali m.in. zagadnienia związane z właściwym

wypełnianiem przez pracodawcę obowiązku poddawania pracowników, w tym pracowników młodocianym, wstępnym i okresowym badaniom lekarskim oraz współpracy z lekarzem z ramienia medycyny pracy. Dużym zainteresowaniem ze strony uczestników cieszyło się zagadnienie stosowania przepisów o sposobie traktowania orzeczenia lekarskiego pracownika przyjmowanego do pracy z innego zakładu pracy, w aspekcie nowelizacji art. 229 Kodeksu Pracy. W szkoleniach uczestniczyło 153 przedstawicieli podmiotów m.in. z branży budowlanej, usługowej i spożywczej.

B. Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podczas kontroli zagadnień szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy najczęściej występującymi nieprawidłowościami są:

- brak szkolenia wstępnego – instruktażu stanowiskowego, stwierdzono w **27** zakładach ze **126** objętych kontrolą, czyli w **21,4%** kontrolowanych podmiotów, w stosunku do **72** pracowników na **1051** objętych kontrolą, tj. **6,8%** ogółu pracowników;
- brak szkolenia okresowego pracowników stwierdzono w **27** zakładach na **116** badanych przypadków, czyli w **23,2%** kontrolowanych podmiotów dla **137** pracowników na **881** zbadanych, tj. **15,5%** pracowników objętych kontrolą;
- brak programów szkoleń w dziedzinie bhp – instruktażu stanowiskowego, stwierdzono w **38** zakładach na **117** objętych kontrolą, czyli w **32,47%** kontrolowanych podmiotów dla **230** pracowników na **945** ogółem zbadanych, tj. **24,3%** objętych kontrolą;
- brak konsultacji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z pracownikami lub ich przedstawicielami, stwierdzono w **44** na **96** kontrolowanych zakładów pracy, czyli w **45,8%** kontrolowanych podmiotów.

Problematyka właściwego prowadzenia szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jest tematem pozostającym w zainteresowaniu zarówno pracodawców, jak i pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy również tych, którzy prowadzą, jako podmioty gospodarcze działalność szkoleniową. W 2016 r. na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu prowadzono szereg spotkań, seminariów i konferencji, podczas których jednym z tematów była problematyka dotycząca szkoleń w dziedzinie bhp. Jednym z przykładów może być szkolenie kierowane do przedsiębiorców z sektora budowlanego. W dniu 19.04.2016 inspektorzy pracy przeprowadzili na budowie wytwórni pasz w Pile szkolenie w ramach programu informacyjno-edukacyjnego w budownictwie. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele 9 pracodawców. Podczas

spotkania omówiono między innymi zagadnienia związane z prawidłowym przygotowaniem pracowników do pracy, zabezpieczeniem pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi, sprawowaniem skutecznego nadzoru nad pracownikami. Podczas spotkania poinformowano uczestników o zasadach właściwego prowadzenia szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym instruktażu stanowiskowego, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy w procesie realizacji obiektu budowlanego.

C. Ocena ryzyka zawodowego.

Analiza wyników kontroli w zakresie oceny ryzyka zawodowego wykazała następujące obszary nieprawidłowości:

- niewytypowanie stanowisk pracy do oceny ryzyka zawodowego, stwierdzono w 35 przypadkach ze 117 kontrolowanych, co stanowi 29,9% kontrolowanych podmiotów, w odniesieniu do 63 stanowisk pracy z 401 ocenianych, tj. 15,7%;
- nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego kryteriów dla kobiet ciężarnych, pracowników młodocianych i niepełnosprawnych, stwierdzono w 21 zakładach ze 65 objętych kontrolą czyli w 32,3% kontrolowanych podmiotów;
- nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego czynników psychospołecznych stwierdzono w 20 zakładach na 81 badanych, czyli w 24,7% kontrolowanych podmiotów;
- brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, stwierdzono w 12 z 62 zbadanych, czyli w 19,3% kontrolowanych podmiotów; w odniesieniu do 24 z 196 ocenianych stanowisk pracy, co przekłada się na 12,2% ogółu kontrolowanych;
- brak uczestnictwa przedstawicieli pracowników w ocenie ryzyka zawodowego, stwierdzono w 43 zakładach na 90 objętych kontrolą, czyli w 47,7% kontrolowanych podmiotów.

W celu poprawy jakości działań w zakresie oceny ryzyka zawodowego należy zintensyfikować działania Państwowej Inspekcji Pracy w ramach działań prewencyjnych. Prawidłowe przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego w zakładzie pracy nie wymaga wielkich nakładów ze strony pracodawcy. Wymaga merytorycznego podejścia do działania. Inspektorzy pracy specjalizujący się w ocenie ryzyka zawodowego i badający wypadki przy pracy powinni nadal prowadzić szkolenia pracodawców. Kontrole prowadzone w zakładach pracy powinny każdorazowo odnosić się szczegółowo do jakości przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego. Celem działań kontrolnych powinno być przekonanie pracodawcy o konieczności przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego, co przekłada się na ochronę życia i zdrowia pracowników.

Problematyka oceny ryzyka zawodowego pracy przewija się działalność prewencyjno-edukacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy kierowanej do podmiotów różnych branż. Na szczególną uwagę zasługuje cykl szkoleń prowadzonych na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w 2016 roku w ramach programu „**Zarządzania bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa**”. W czterech szkoleniach zorganizowanych dla pracodawców przez OIP w Poznaniu w ramach realizacji założeń programu prewencyjnego w sumie uczestniczyły 54 osoby. Uczestnicy pozyskali wiedzę na temat m.in. istoty oceny ryzyka zawodowego środowiska pracy, eliminowania błędów popełnianych przy ocenie zagrożeń czy przy sporządzaniu dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. W trakcie szkoleń podkreślano znaczenie ponownej oceny ryzyka zawodowego, gdy w zakładzie miał miejsce wypadek przy pracy.

Zgodnie ze stanem na dzień 16 stycznia 2017 r. realizacja decyzji i wniosków przedstawia się następująco:

- na wydane ogółem 418 decyzji nakazowych: wykonano 400, co stanowi 96%,
- na wydanych 308 wniosków ogółem: zrealizowano 271, co stanowi 88%,
- na 92 decyzje ustne, wszystkie zostały zrealizowane w trakcie kontroli.

Na niepełną realizację środków prawnych mają wpływ, m.in.: termin wykonania niektórych środków prawnych ustalony na 2017 r., brak informacji ze strony pracodawcy o realizacji decyzji i wniosków, czego efektem będą ponowne kontrole w 2017 roku.

Wobec osób winnych naruszeń dotyczących badanych zagadnień, inspektorzy pracy za-stosowali:

- a) 19 mandatów kredytowanych na łączną kwotę 22 400 zł, w odniesieniu do 33 stwierdzonych wykroczeń;
- b) 26 środków wychowawczych przy 43 stwierdzonych wykroczeniach;
- c) 2 wnioski do sądu.

Efekty działań inspektorów pracy wynikają z wydanych przez nich i zrealizowanych przez pracodawców decyzji i wniosków wystąpień, należy rozpatrywać jako efekty doraźne oraz pojawiające się w dłuższej perspektywie czasowej. Efekty doraźne dotyczą głównie kontroli przeprowadzonych w 2016 r. Realizacja decyzje dała pracodawcom możliwość podjęcie działań naprawczych i poprawę warunków pracy, umożliwiła poprawę jakości opracowań, a co za tym idzie lepsze ich wykorzystanie w procesie naprawczym. Ponadto środki te mają również cechy prewencji, ponieważ wskazują pracodawcy właściwy sposób

przeprowadzenia, profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oceny ryzyka zawodowego.

9. Zadania własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

A. Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach przedszkolnych prowadzonych przez inny organ niż samorząd terytorialny

Celem kontroli „Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach przedszkolnych prowadzonych przez inny organ niż samorząd terytorialny” było dokonanie kompleksowej oceny przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w niepublicznych placówkach przedszkolnych, ze szczególnym uwzględnieniem stanu obiektów i pomieszczeń pracy. W ramach realizacji tematu przeprowadzono kontrole w 18 zakładach, zatrudniających 195 pracowników: 9 podmiotów to małe firmy zatrudniające do 9 osób.

Kontrole wykazały, że w zakresie nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę przepisy prawa pracy stosowano prawidłowo, a poważne uchybienia wystąpiły incydentalnie – ustalono pojedyncze przypadki: zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony w warunkach umowy na czas nieokreślony, nieprawidłowego okresu wypowiedzenia oraz braku wskazania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast w jednym z przedszkoli dostrzeżono zjawisko zatrudniania nauczycieli na podstawie ponawianych corocznie kolejnych umów o pracę na okres roku szkolnego, tj. 10 miesięcy.

Celem kontroli była również ocena przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę. Kontroli poddano 51 umów zlecenia, których przedmiotem w zdecydowanej większości było prowadzenie z dziećmi dodatkowych zajęć. W jednej kontroli inspektor pracy zakwestionował zasadność wykonywania pracy nauczycieli na podstawie umów zlecenia z 5 osobami w roku szkolnym 2015/2016. W efekcie potwierdzono na piśmie warunki umowy o pracę z tymi osobami za cały okres świadczenia pracy na podstawie umów zlecenia, w tym 4 osobom za okres 10 miesięcy, jednej osobie za 4 miesiące.

Z przeglądu dokumentacji kontrolnej wynika, że najczęściej występujące nieprawidłowości związane były ze sposobem prowadzenia akt osobowych, stwierdzono je w połowie kontrolowanych zakładów.

Stosunkowo liczne naruszenia dotyczyły czasu pracy. Inspektorzy pracy pięciokrotnie regulowali brak sformalizowania obowiązujących w zakładach systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych. Również pięciokrotnie zakwestionowano sposób prowadzenia ewidencji czasu pracy z uwagi na jej nierzetelność czy braki. w 4 zakładach wystąpienia inspektorów dotyczyły braku lub uchybień związanych z harmonogramami czasu pracy.

W zakresie obowiązków pracodawców dotyczących naliczania świadczeń pracowniczych uchybienia wystąpiły w 3 zakładach w stosunku do 6 pracowników i dotyczyły zaniżenia ekwiwalentów za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz niewypłacenia dodatków z tytułu dwukrotnego zatrudnienia w tej samej dobie. W dwóch zakładach nieterminowo wypłacono wynagrodzenie 18 pracownikom.

Odnośnie braku profilaktycznych badań lekarskich problem wystąpił w 3 zakładach, nie poddano wymaganym badaniom ogółem 8 pracowników. W przypadku szkoleń z zakresu bhp nieliczne naruszenia dotyczyły niepoddania pracowników szkoleniom wstępnym i okresowym (dotyczy 3 pracowników), braku programów szkoleń i nieprawidłowego dokumentowania szkoleń wstępnych.

Nieprawidłowości w zakresie organizacji pierwszej pomocy przedmedycznej stwierdzono w połowie skontrolowanych zakładów. Dotyczyły one głównie niewyznaczenia przez pracodawców przeszkolonych pracowników do udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej oraz braku ogólnodostępnych instrukcji udzielania pierwszej pomocy.

Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego wystąpiły w 9 skontrolowanych zakładach i dotyczyły braku lub niewłaściwego udokumentowania oceny ryzyka zawodowego oraz niekonsultowania oceny z przedstawicielami pracowników. Najczęściej ocena ryzyka zawodowego nie obejmowała wszystkich stanowisk oraz nie uwzględniała wszystkich występujących zagrożeń. Nieprawidłowości te spowodowane są nierzetelną wiedzą służby bhp spoza zakładu na temat rzeczywistych warunków pracy występujących w zakładzie.

W około 30% skontrolowanych zakładów stwierdzono naruszenia przepisów związanych z urządzeniami i instalacjami elektrycznymi. Najczęściej dotyczyło to braku aktualnych pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej u pracodawców niebędących właścicielami obiektów, w których prowadzą działalność gospodarczą. W zakresie niektórych kontrolowanych zagadnień nieprawidłowości miały charakter incydentalny. Dotyczyło to między innymi stanu technicznego obiektów i pomieszczeń, w tym pomieszczeń higienicznosanitarnych.

Stosunkowo liczne naruszenia związane były z przechowywaniem i użytkowaniem substancji chemicznych – inspektorzy regulowali te zagadnienia w ponad połowie zakładów

W wyniku kontroli wydano 59 wniosków w wystąpieniach, które dotyczyły 401 pracowników, 12 poleceń, wykonanych w trakcie kontroli, dotyczące 20 pracowników, 102 decyzje nakazowe, dotyczące 749 pracowników, w tym 24 decyzje ustne i 7 decyzji, którym nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Pracodawców winnych popełnienia wykroczeń ukarano 3 mandatami kredytowanymi w łącznej kwocie 3200 zł za wykroczenia polegające na: niewypłaceniu należnego dodatku z tytułu powrotu dwukrotnego zatrudniania w tej samej dobie roboczej, dopuszczania do pracy pracowników bez aktualnego zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku (badania wstępne) – w 3 przypadkach, nieterminowej wypłaty świadczeń – w 2 przypadkach.

Nadto w 4 kontrolach inspektorzy zastosowali postępowanie wykroczeniowe: dotyczące m.in.: braku aktualnych badań lekarskich okresowych – w 2 przypadkach, braku odpowiednich środków ochrony indywidualnej, braku wstępnego szkolenia stanowiskowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku realizacji środków prawnych w kontrolach tematycznych uzyskano m. in. następujące efekty:

- **z zakresu prawnej ochrony pracy:** w 1 zakładzie potwierdzono na piśmie warunki umowy o pracę z 5 osobami za cały okres świadczenia pracy na podstawie umów zlecenia, w tym 4 osobom za okres 10 miesięcy, jednej osobie za 4 miesiące, w związku z powyższym w 1 zakładzie wypłacono pracownicy kwotę 1303,23 zł, o jaką wynagrodzenie z umowy o pracę było wyższe od wynagrodzenia otrzymywanego przez nią na podstawie umowy zlecenia, w 3 zakładach naliczono i wypłacono pracownikom ekwiwalenty za niewykorzystany urlop, w 6 zakładach zaprowadzono ewidencję czasu pracy zgodnie z przepisami;
- **z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy:** w 4 zakładach poddano 9 pracowników profilaktycznym badaniom wstępnym lub okresowym, w 5 zakładach zapewniono wykonywanie zadań służby bhp przez osoby posiadające wymagane kwalifikacje, w 5 zakładach uzyskano karty charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, w 4 zakładach właściwie zabezpieczono i oznakowano miejsca niebezpieczne, w 6 zakładach usunięto nieprawidłowości związane z oceną ryzyka zawodowego.

Liczba stwierdzonych nieprawidłowości w placówkach przedszkolnych prowadzonych przez inny organ niż samorząd terytorialny obejmuje szeroki zakres, ale niewiele z nich miało rażący charakter, co rodziłoby konieczność wszczęcia postępowania w sprawach

o wykroczenie. Ujawnienie tendencji zastępowania umów o pracę nauczycieli umowami cywilnoprawnymi, wskazuje na zasadność objęcia kontrolami w tym zakresie także placówek oświatowych, w szczególności prowadzonych przez organy niebędące samorządami terytorialnymi.

Należy też prowadzić działania prewencyjne mające na celu dotarcie do pracodawców za pośrednictwem środków masowego przekazu, stowarzyszeń i organizacji zrzeszających pracodawców, ukierunkowane na podnoszenie wiedzy dotyczącej ciążących na nich obowiązków w zakresie prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy.

B. Ograniczenie zagrożeń zawodowych na terenie pływalni.

Kontrole 16 wybranych z całej Wielkopolski obiektów prowadzących pływalnie zostały poprzedzone działaniami prewencyjnymi. Ich celem było przekazanie podstawowej wiedzy z zakresu bezpiecznej organizacji prac na terenie pływalni – przy pracach konserwacyjnych, naprawczych i serwisowych, jak największej grupie pracodawców i ich pracowników.

W dniu 22 czerwca 2016 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu przeprowadził szkolenie, którego celem było informowanie i upowszechnianie problematyki dotyczącej eliminacji zagrożeń i obniżania poziomu ryzyka zawodowego przy pracach na terenie pływalni, a jego uczestnikom została przekazana wiedza z zakresu bezpiecznej organizacji pracy. Na szkolenie zaproszeni zostali pracodawcy lub ich przedstawiciele, w tym osoby kierujące pracownikami oraz pracownicy służby bhp z wytypowanych firm na terenie właściwości działania OIP Poznań, którzy w ramach swojej działalności prowadzą pływalnie.

Program szkolenia obejmował trzy części tematyczne:

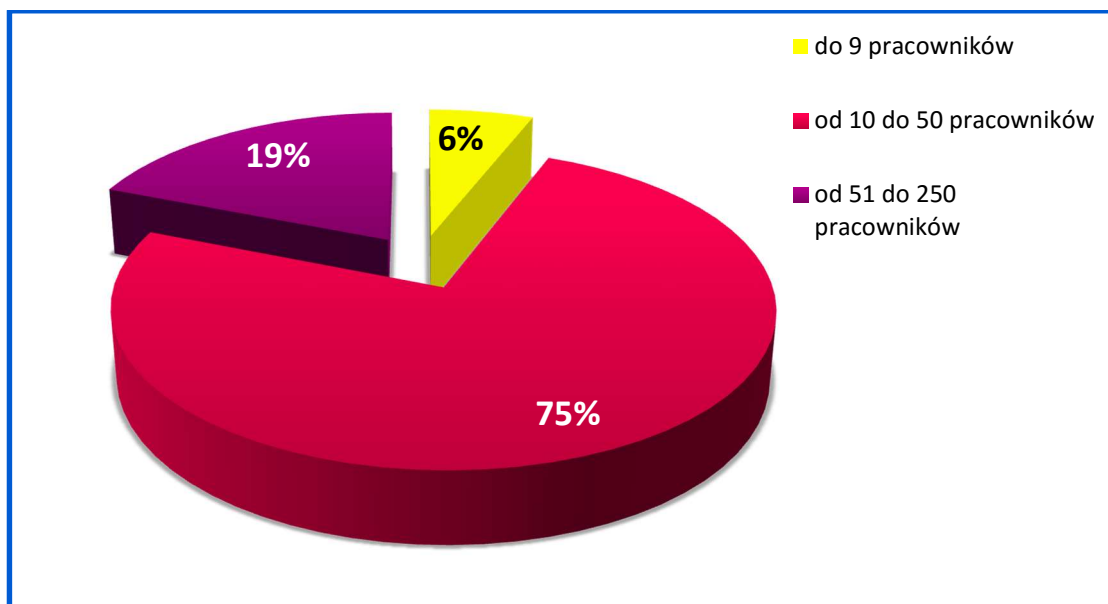
- podstawowe obowiązki pracodawcy,
- zagrożenie wypadkami spowodowanymi potknięciami i poślizgnięciami,
- zagrożenia na stanowisku pracy wynikające ze stosowania czynników chemicznych.

Uczestnicy szkolenia otrzymali materiały edukacyjne wydane przez Państwową Inspekcję Pracy dotyczące prawnej ochrony pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz listę kontrolną dotyczącą zagrożeń zawodowych na terenie pływalni.

Zaproszenia skierowano do 44 podmiotów, z czego na szkoleniu obecnych było 27 osób, przedstawicieli 19 obiektów.

Kontrolami objęto 16 podmiotów prowadzących pływalnie. Największy odsetek skontrolowanych zakładów, stanowiły firmy zatrudniające od 10 do 50 pracowników.

W skontrolowanych zakładach pracę wykonywały łącznie 802 osoby, w tym 575 pracowników.



Wykres 41. Wielkość zatrudnienia w skontrolowanych zakładach.

Na podstawie analizy ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości oraz struktury zastosowanych przez inspektorów pracy środków prawnych, można stwierdzić, że stopień przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach nie jest zadowalający, mimo że w większości kontrolowanych zakładów nie stwierdzono rażących naruszeń przepisów bhp, jednak różnego rodzaju nieprawidłowości w obszarze stanowisk i procesów pracy oraz procesów technologicznych, pomiarów czynników szkodliwych, przygotowania pracowników do pracy (braki wymaganych szkoleń w dziedzinie bhp i badań lekarskich jak i w przeprowadzonej ocenie ryzyka zawodowego, czy dostarczaniu instrukcji bhp), wskazują na trafność wyboru kontroli tego rodzaju podmiotów. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło w powyższych obszarach dotyczyło:

- nieprzeprowadzenia pomiarów stężenia czynników szkodliwych na stanowiskach pracy lub w ogóle nieprzeprowadzenia rozpoznania prowadzonych procesów technologicznych, stosowanych czynników chemicznych w celu ich wytypowania do pomiarów,
- braku szkoleń pracowników (okresowych oraz wstępnych) w dziedzinie bhp,
- nieprawidłowości w przeprowadzonej ocenie ryzyka zawodowego (brak oceny na niektórych stanowiskach występujących w zakładzie, nieuwzględnienie wszystkich czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy w tym czynników

chemicznych, nieaktualizowanie oceny ryzyka zawodowego po zaistniałym wypadku przy pracy),

- stanowisk i procesów pracy oraz procesów technologicznych, tj.: braku instrukcji dotyczących postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi,
- magazynowania i składowania chemikaliów, tj.: braku instrukcji magazynowania, oznakowania miejsc składowania chemikaliów,
- wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej,
- nieprawidłowości w zakresie wentylacji – braku wentylacji stanowiskowych, nieprawidłowa wentylacja ogólna.

W połowie spośród skontrolowanych zakładów – **50%, pracodawcy nie przeprowadzili wymaganych badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy**: stężenia czynników chemicznych, hałasu, mikroklimatu albo w ogóle nie wytypowali do badań i pomiarów czynników chemicznych, mimo że w zakładzie stosowane były niebezpieczne czynniki chemiczne (głównie do uzdatniania wody basenowej). W ocenie inspektorów główną przyczyną niewykonywania wymaganych badań i pomiarów były oszczędności pracodawców, którzy chcieli ograniczyć poniesione koszty związane z przeprowadzeniem badań środowiska pracy. Wnioski z działań kontrolnych prowadzą się do stwierdzenia, że szereg nieprawidłowości dotyczących świadomego zaniechania obowiązków wobec zatrudnianych pracowników, miało podłoże ekonomiczne.

Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt, iż w aż w **43% skontrolowanych zakładów, pracownicy nie posiadali wymaganych szkoleń w dziedzinie bhp wstępnych lub okresowych** albo byli szkoleni rzadziej niż raz w roku, gdyż ciągle pracodawcy nie traktują prac z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, jako szczególnie niebezpieczne; stąd wynikały też inne nieprawidłowości związane m.in. z: **brakiem wykazu prac szczególnie niebezpiecznych wykonywanych w zakładzie** – w 25% kontrolowanych zakładów, brakiem szczegółowych instrukcji bezpiecznego stosowania niebezpiecznych czynników chemicznych.

W 44% skontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości w przeprowadzonej ocenie ryzyka zawodowego, m.in.: nie uwzględniono niektórych czynników środowiska pracy, w szczególności niebezpiecznych czynników chemicznych stosowanych w zakładach; nie wskazano środków profilaktycznych mających zmniejszać ryzyko; nie uwzględniono sytuacji, w których może nastąpić wzrost narażenia na czynniki chemiczne, jak remonty, awarie czy naprawy urządzeń – brano pod uwagę zwykły tok pracy, podczas, gdy do wypadków najczęściej dochodzi w sytuacjach odbiegających od

normalnego toku pracy, a przez to pracownicy nieposiadający wiedzy, jak postępować w przypadku awarii, np.: rozlania czynnika chemicznego, rozszczelnienia pojemnika z czynnikiem chemicznym, podejmują niewłaściwe działania albo w ogóle nie reagują. Pracodawcy zapominają również o aktualizowaniu oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku przy pracy, co może świadczyć, że zastosowano niewłaściwe środki profilaktyczne ograniczające zagrożenia lub nie zidentyfikowano obecnych na stanowisku zagrożeń, które w konsekwencji doprowadziły do wypadku.

W 30% skontrolowanych zakładów ujawniono braki w wymaganej dokumentacji – w tym instrukcji bhp stosowania niebezpiecznych czynników chemicznych oraz ich magazynowania – brak powyższych instrukcji wynika z traktowania ich przez pracodawców jako nieistotnego wymogu formalnego, a nie ważnego źródła informacji dla pracownika; często pracodawcy nie opracowują instrukcji postępowania z materiałami szkodliwymi wskazując, iż dostarczają karty charakterystyki pracownikom.

Kontrole wykazały, że świadomość pracodawców i pracowników w zakresie zagrożeń na ich stanowiskach pracy podnosi się, na co wskazują m.in zainteresowania ze strony pracodawców przeprowadzonym szkoleniem prewencyjnym na terenie OIP Poznań w zakresie ograniczania zagrożeń zawodowych na terenie pływalni. Działania inspektorów poprzez wydane środki prawne, przyniosły w 100% przypadków eliminację stwierdzonych nieprawidłowości, co również wskazuje na zaangażowanie pracodawców w proces poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Analizując rodzaj oraz liczbę wydanych środków prawnych w zakładach, które uczestniczyły w szkoleniu oraz w tych, które nie uczestniczyły w szkoleniu, można wskazać, że szkolenie poprzedzające działania kontrolne inspektorów pracy miało przełożenie w postaci poprawy warunków pracy. W żadnym zakładzie spośród uczestników szkolenia, inspektorzy nie stwierdzili rażących naruszeń przepisów prawa, dlatego zasadne wydaje się kontynuowanie podobnych przedsięwzięć, gdzie działania kontrolne poprzedzane są szkoleniami zainteresowanych przedsiębiorców. Za wartość dodaną uznać można również fakt, wymiany doświadczeń i dobrych praktyk pośród przedsiębiorców uczestniczących w szkoleniu.

Przeprowadzone kontrole są podstawą do sformułowania wniosku, iż prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy działania prewencyjne, informacyjne mają swoje odzwierciedlenie we wzroście świadomości pracodawców i pracowników w zakresie potencjalnych zagrożeń. Czasami (ze względów ekonomicznych, niewiedzy) nadzór nad warunkami pracy sprawowany przez pracodawców jest niewystarczający, zasadne wydaje

się kontynuowanie działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie poprawy warunków pracy w tym sektorze przedsiębiorców, z uwagi chociażby na istotne zagrożenia związane ze stosowaniem niebezpiecznych czynników chemicznych służących do uzdatniania wody basenowej. W rozumieniu ogólnych przepisów bhp (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 zmianami oraz z 2011 r. nr 173, poz. 1034) pracami szczególnie niebezpiecznymi są po prostu: prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych, a materiałami niebezpiecznymi w rozumieniu rozporządzenia są w szczególności substancje i preparaty chemiczne sklasyfikowane jako niebezpieczne, zgodnie z przepisami o substancjach i preparatach chemicznych – rozporządzenie nie określa ilości tych czynników, częstotliwości narażenia, ani jakiej grupy czynników chemicznych dotyczy (żrących, łatwopalnych, uczulających), co w praktyce oznacza, że niemal każdy pracownik mający kontakt z chemikaliami sklasyfikowanymi jako niebezpieczne, a więc również np. o działaniu drażniącym, jeden raz w miesiącu i ilości kilku mililitrów (czyli niemal na każdym stanowisku) może wykonywać prace szczególnie niebezpieczne w rozumieniu przywołanych przepisów; co pociąga za sobą, np. obowiązek częstszego szkolenia w dziedzinie bhp takich pracowników co roku.

Szkolenia przeprowadzone w ramach działań prewencyjnych wskazują, iż pracodawcy są zainteresowani podnoszeniem wiedzy swojej i swoich pracowników zajmujących się nadzorem nad warunkami pracy. Pracodawcy wykazywali także duże zainteresowanie dostarczonym im w ramach szkolenia broszurom informacyjnym Państwowej Inspekcji Pracy.

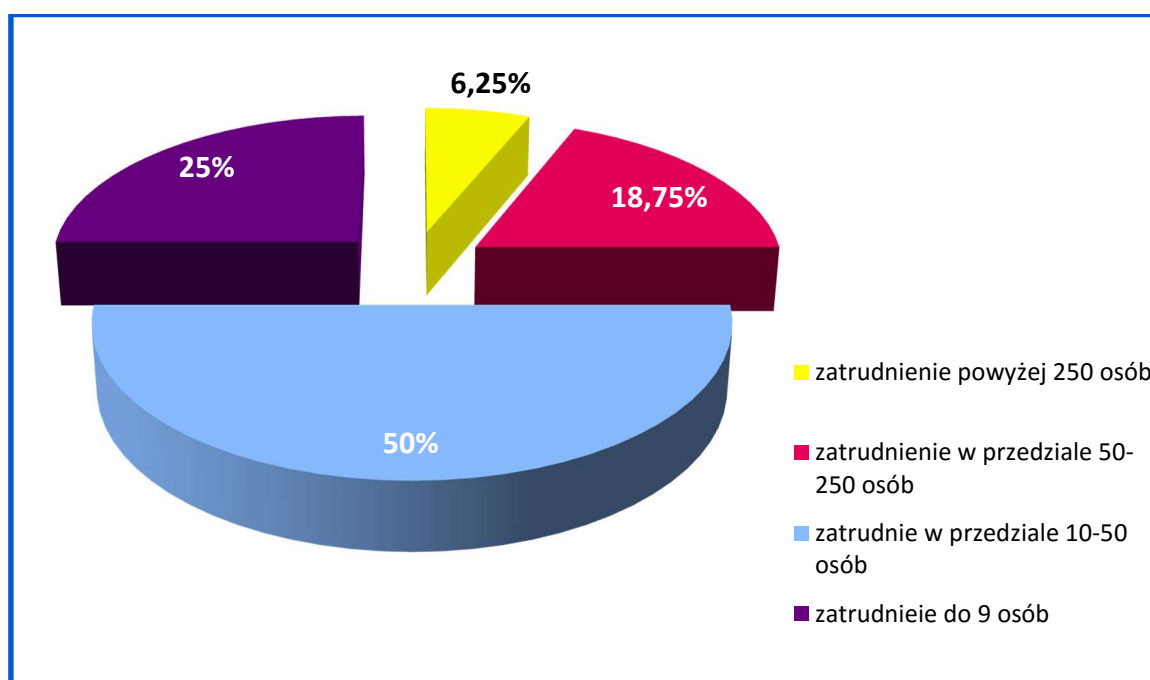
C. Bezpieczeństwo pracy pracowników zatrudnionych w transporcie komunalnym.

Temat realizowano w dwu obszarach, najpierw przez pierwsze 6 miesięcy roku, inspektorzy pracy prowadzili działalność prewencyjną. Później, w drugiej połowie roku (VI-XII) inspektorzy pracy wykonywali czynności kontrolne.

Celem prowadzonych działań prewencyjnych było przekazanie podstawowej wiedzy z zakresu bezpiecznej organizacji prac w zakładach komunalnych – przy pracach naprawczych i serwisowych, transportowych, jak największej grupie pracodawców i ich pracowników. Każda jednostka organizacyjna OIP w Poznaniu (Piła, Leszno, Konin, Ostrów, Poznań) uczestniczyła w realizacji tematu. Najczęstszą formą prowadzonych działań

prewencyjnych było organizowanie szkoleń w pomieszczeniach OIP, dla szerokiej grupy zaproszonych pracodawców. Na spotkania zapraszano pracodawców (i pracowników) z wytypowanych firm na terenie właściwości działania danej jednostki. Do współpracy inspektorzy zaprosili przedstawicieli UDT, TDT.

Celem prowadzonych działań kontrolnych była **ocena stanu bhp w kontrolowanych zakładach oraz sprawdzenie jak przekazana na spotkaniach prewencyjnych wiedza została wdrożona w praktyce**. Działaniami kontrolnymi objęto 16 zakładów realizujących usługę transportu komunalnego - polegającą na przewozie osób w ramach określonej gminy. W szczególności działaniami kontrolnymi objęto pomieszczenia pracy, biurowe, warsztatowe, socjalne, kontrolowano przygotowanie pracowników do wykonywania pracy, jak również przygotowanie pojazdów (autobusów), pod względem formalnym do wykonywania transportu. Działaniami kontrolnymi objęto wcześniej wytypowane zakłady. Zakład, który nie był kontrolowany w poprzednich latach, bądź kontrole wykazały wiele nieprawidłowości, był wybierany do czynności kontrolnych. Przeważająca liczba kontroli została przeprowadzona w firmach, które w miejscu wykonywania pracy, zatrudniały do 50 osób (75% kontroli):



Wykres 42. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych zakładach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 192 nakazy i 69 wystąpień, które miały na celu usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Najczęściej przedmiotem regulacji były:

- brak zabezpieczenia, niewłaściwe zabezpieczenie miejsc szczególnie niebezpiecznych (16 decyzji), zły stan techniczny pomieszczeń pracy (6 decyzji) – wydano 51 decyzji, co stanowi 26,6% wydanych decyzji, 19,5% wszystkich wydanych środków prawnych;
- złe przygotowanie pracowników do wykonywania pracy (badania, szkolenia, uprawnienia) stwierdzono w 38 przypadkach, inspektorzy pracy wydali 18 decyzji, wystosowali 20 wniosków, co stanowi 14,6% wszystkich wydanych środków prawnych;
- brak oceny ryzyka zawodowego, błędy w ocenie ryzyka zawodowego, wydano 27 środków prawnych (19 decyzji i 8 wystąpień); co stanowi 10,3% wszystkich wydanych środków prawnych;
- niewłaściwy stan techniczny maszyn i urządzeń, który stwierdzono w 19 przypadkach, inspektorzy pracy wydali 18 nakazów i wystosowali 1 wystąpienie, co stanowi 7,3% wszystkich wydanych środków prawnych.

Według stanu na dzień 10.01.2017 r. upłynął termin realizacji dla 113 decyzji. z informacji uzyskanych od pracodawców wynika, że ogółem zostało wykonane 95,58% wydanych decyzji oraz 89,36% wniosków, tj. W ykonano 47 wniosków.

Za popełnione wykroczenia, inspektorzy pracy w 2016 roku, nałożyli na 2 osoby (pracodawcy, osoby kierujące pracownikami w imieniu pracodawcy) mandaty karne, na łączną kwotę 2.500,00 zł, a wobec 5 osób zastosowali łagodniejsze kary – środki wychowawcze. Wykroczenia m.in. związane były z brakiem zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych, brakiem odpowiedniego przygotowania pracownika do wykonywania pracy – brak wstępnych badań, nieprawidłowe szkolenia bhp, badania lekarskie, brakiem lub niewłaściwymi urządzeniami ochronnymi w obrabiarkach do metalu.

Analiza stopnia realizacji środków prawnych wydanych w trakcie kontroli i po jej zakończeniu pokazuje, że inspektorzy pracy wyeliminowali większość zagrożeń stwierdzonych w trakcie prowadzenia czynności kontrolnych, wyeliminowali poprzez wydanie środków prawnych i wyegzekwowanie ich realizacji, często natychmiastowej. Poprawiło to w sposób zdecydowany bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników. Niewątpliwym efektem działań prowadzonych przez PIP – w szczególności prewencyjnych, jest dotarcie do wielu pracodawców z informacjami dotyczącymi wymagań bhp dla ich przedsiębiorstw, informacji, do których nie mieli dostępu, bądź dostęp był ograniczony.

W ramach realizacji tematu „Bezpieczeństwo pracy pracowników zatrudnionych w transporcie komunalnym” na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu

zorganizowano **działania prewencyjne w formie szkoleń**. Na szkolenia organizowane przez Państwową Inspekcję Pracy przy współudziale Urzędu Dozoru Technicznego oraz Transportowego Dozoru Technicznego zapraszano pracodawców lub ich przedstawicieli, w tym osoby kierujące pracownikami, oraz pracowników służby bhp. Celem każdego szkolenia było informowanie i upowszechnianie problematyki dotyczącej eliminacji zagrożeń i obniżania poziomu ryzyka zawodowego przy pracach w zakładach komunalnych. Uczestnikom szkolenia została przekazana wiedza z zakresu bezpiecznej organizacji prac w zakładach komunalnych – przy pracach naprawczych, serwisowych, oraz transportowych. W sześciu szkoleniach tematycznych wzięło udział 35 pracowników, 38 pracodawców, 1 przedstawiciel służby bhp. W czasie wszystkich szkoleń uwzględniono zagadnienia poruszone przez Ogólnopolski Związek Zawodowy Kierowców i Motorniczych w piśmie do Głównego Inspektoratu z dnia 29.03.2016 r. dotyczącym pomieszczeń higienicznosanitarnych dla kierowców na pętach autobusowych i tramwajowych, służących pracownikom komunikacji miejskiej do odpoczynku w czasie przysługujących im przerw. W trakcie szkoleń każdy z uczestników otrzymał wydawnictwa dotyczące prawa pracy, oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym broszury „Prawo pracy – informator dla pracodawców”, oraz "ABC BHP". Ponadto informowano adresatów wyżej wymienionych działań o możliwości pobrania ze strony www.pip.gov.pl powyższych materiałów.

„Bezpieczeństwo pracy pracowników zatrudnionych w transporcie komunalnym” realizowano przy współpracy z inspektorami Urzędu Dozoru Technicznego oraz Transportowego Dozoru Technicznego. W ramach współpracy odbyły się 2 spotkania robocze, podczas których wymieniano się doświadczeniami w zakresie kontroli przedsiębiorstw zajmujących się transportem komunalnym oraz ustalano zasady współpracy w ramach organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu szkoleń dla firm objętych programem. Wówczas zaproszono przedstawicieli ww. instytucji do udziału w szkoleniach OIP Poznań, a także umożliwiono inspektorom TDT oraz UDT przeprowadzenie modułu szkoleniowego dla przedsiębiorców zaproszonych na organizowane przez inspektorów pracy szkolenia. W trakcie realizacji tematu prewencyjno-kontrolnego w dniu 05.04.2016 r. przekazano 55 pracodawcom z terenu działania OIP Poznań pisemne informacje (pisma profilaktyczne) o założeniach programu oraz o możliwości wzięcia udziału w szkoleniach organizowanych przez inspektorów pracy przy współudziale przedstawicieli UDT oraz TDT.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2016 r. Wskazują, iż Państwowa Inspekcja Pracy powinna monitorować i kontrolować podmioty prowadzące działalność w zakresie transportu komunalnego w zakresie:

- **poprawności prowadzenia postępowań powypadkowych.** Stwierdzone błędy w dokumentacji pracodawcy, prowadzą do niewłaściwych wniosków profilaktycznych, kończących postępowanie powypadkowe, a w konsekwencji prowadzą do niezapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Źle przeprowadzone postępowanie powypadkowe powoduje nieusunięcie zagrożeń inicjujących powstanie wypadku.
- **poprawności sporządzania oceny ryzyka zawodowego, braku oceny ryzyka zawodowego.** Stwierdzone w trakcie kontroli PIP błędy w treści oceny ryzyka zawodowego mogą świadczyć o niezrozumieniu czym jest ryzyko zawodowe, o niewłaściwym przygotowaniu osób wykonujących ocenę ryzyka. Brak oceny ryzyka zawodowego, błędy w jej treści, prowadzą wprost do inicjacji zagrożeń wypadkowych poprzez, np. nierozpoznanie narażenia zdrowia i życia pracownika.
- **właściwego przygotowania pracowników do wykonywania pracy,** inspektorzy w swoich kontrolach stwierdzali wielokrotnie brak lub niewłaściwe: badania lekarskie, szkolenia bhp, uprawnienia dodatkowe. Właściwe przygotowanie pracownika do wykonywania pracy ma ogromny wpływ na ochronę zdrowia i życia pracowników, jakość wykonywanej pracy.
- **organizacji pracy:** nieprawidłowości dotyczyły właściwego przygotowania pomieszczeń pracy, stosowanych maszyn i urządzeń.

W trakcie prowadzonych kontroli ustalono, że część kontrolowanych podmiotów (szczególnie tych mniejszych) nie prowadzi warsztatów, biur. Wobec czego wiele zagadnień z wytycznych nie dotyczyło kontrolowanych podmiotów. Autobusy tych firm stoją, parkują, na parkingach ogólnie dostępnych, często ulicy, pod domem pracodawcy. Naprawy, serwisy, są realizowane przez firmy zewnętrzne.

Ustalono, że działania Państwowej Inspekcji Pracy (kontrolne i prewencyjne) likwidują, bądź przynajmniej ograniczają zagrożenia dla życia i zdrowia ludzi, eliminują zagrożenia inicjujące powstawanie wypadków, w szczególności wypadków przy pracy. Podnosi się w tych firmach poziom kultury bezpieczeństwa pracy, świadomość uczestników procesu pracy. Kontrole PIP, działania prewencyjne, poszerzają wiedzę pracodawców i ich służby bhp, w zakresie obowiązujących przepisów. Podczas działań prewencyjnych pracodawcy często uczyli się jak prawidłowo oceniać ryzyko zawodowe, jak prawidłowo

prować postępowanie powypadkowe. To świadczy o niskim poziomie działań prowadzonych w tym zakresie przez służbę bhp, zarówno zatrudnianą przez pracodawców, jak i zewnętrzną, świadczącą usługi na podstawie umów cywilnoprawnych. Ujawnione w trakcie kontroli prowadzonych w 2016 nieprawidłowości wykazują niefrasobliwość pracodawców w prowadzeniu działalności gospodarczej, realizowaniu przepisów prawa pracy. Kontrole wykazały brak znajomości elementarnych przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy zarówno przez pracodawców jak i ich pracowników. Dla zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, w tych firmach, nie potrzeba wielkich środków finansowych, a wiedzy, dobrej woli, dobrej praktyki. Często pracodawca ma wiedzę, środki, sprzęt, dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ale na skutek słabego nadzoru, źle działającej służby bhp, dochodzi do naruszeń prawa.

Przeprowadzone kontrole uprawniają do wniosku, że stwierdzane w trakcie kontroli nieprawidłowości, wynikają najczęściej z przyczyn ludzkich i związane są z bieżącą działalnością firmy, eksploatacją maszyn, urządzeń, obiektów. To brak rzetelności człowieka, nie pieniądze, wiedza, mają największy wpływ na powstawanie zagrożeń, nieprawidłowości.

V. Działalność prewencyjna oraz promocja ochrony pracy.

1. Kampanie i programy informacyjno-prewencyjne.

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

Ważne miejsce w działaniach PIP ma wzmacnianie ochrony przed niekorzystnym wpływem czynników psychospołecznych w miejscu pracy (stres, mobbing, dyskryminacja). Celowi temu służył m.in. **program prewencyjny dotyczący przeciwdziałania skutkom stresu**, wsparty realizowaną już trzeci rok **kampanią informacyjno-promocyjną „Stres w miejscu pracy”**. Ponadto uwaga skoncentrowana była na **młodych pracownikach rozpoczynających pracę zawodową**, którzy często ulegają wypadkom przy pracy, a także na sprawowaniu prawidłowego nadzoru nad wykonywaną pracą przez kierownictwo średniego szczebla.

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 bhp, 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 wzmacniania 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 31 tys. podmiotów, w tym: ponad

3 tys. to pracodawcy i przedsiębiorcy (w rozumieniu art. 13 ustawy o PIP), rolnicy indywidualni, pracownicy młodociani, studenci i uczniowie, pracownicy służby bhp, pracownicy.

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.

Kampania informacyjno-promocyjna „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

W obszarze bezpieczeństwa, higieny i zdrowia w miejscu pracy bardzo istotne znaczenie mają czynniki psychospołeczne, a wśród nich stres zawodowy. Zajmuje on drugie miejsce wśród najczęściej zgłaszanych problemów zdrowotnych związanych z pracą zawodową. Dlatego prowadzono za pośrednictwem mediów elektronicznych kampanię informacyjno-promocyjną, której celem było **upowszechnianie wiedzy na temat stresu oraz innych czynników psychospołecznych wśród pracodawców i pracowników, jak również wskazywanie możliwych metod ich ograniczania.**

Działaniami informacyjnymi w ramach programu objęto ponad 50 podmiotów, w tym m.in.: pracodawców, pracowników, służbę bhp, przedstawicieli samorządu terytorialnego, organizację związkową oraz środki masowego przekazu i 4 odbiorców masowych.

Podczas działań na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, zorganizowano:

Stoisko podczas targów BUDMA w Poznaniu	02.02.2016
Targi Pracy, zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Szamotułach.	16.03.2016
Targi Pracy, zorganizowane przez Punkt Pośrednictwa Pracy OHP w Środzie Wlkp.	08.04.2016
IV Targi Pracy, zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Grodzisku Wlkp.	14.04.2016

W czasie imprez masowych prowadzono działania popularyzacyjne kampanii, rozpowszechniano wydawnictwa nt. stresu w pracy, mobbingu i dyskryminacji oraz udzielano porad prawnych w tym zakresie. Ponadto, w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz oddziałów terenowych, podczas dyżuru prawnego, wszystkim zainteresowanym osobom udzielane są porady prawne.

Prowadzono również kampanię promocyjną dotyczącą działań prewencyjnych w zakresie stresu w pracy, w środkach komunikacji miejskiej w Poznaniu. W ramach tej akcji, dwukrotnie, w okresach dwutygodniowych, odbyła się ekspozycja plakatów w poznańskich tramwajach: na przełomie lipca i sierpnia oraz sierpnia i września 2016 r.



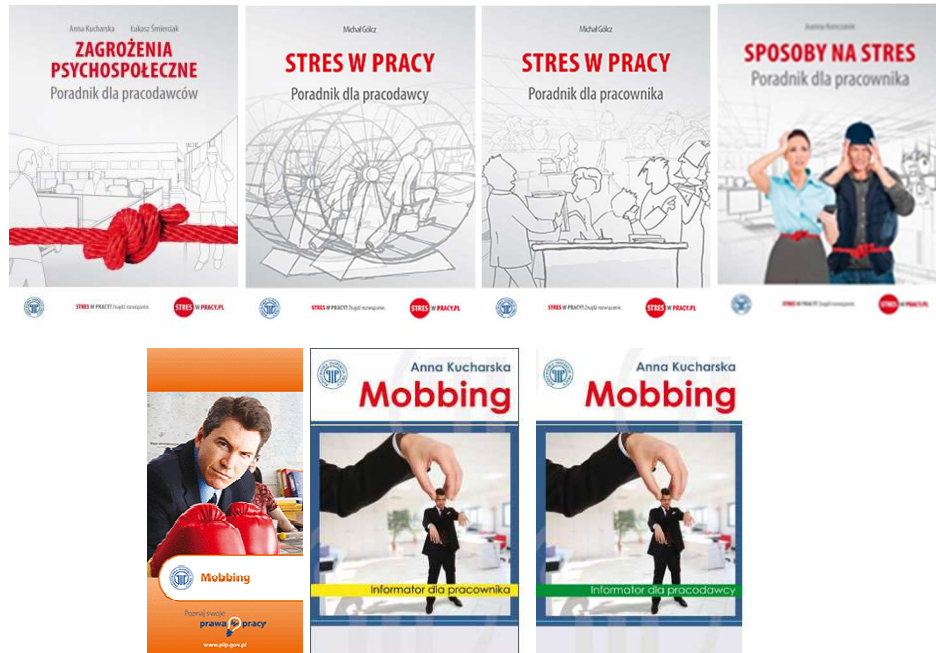
Fotografia 1. Ekspozycja plakatu w tramwaju miejskim w Poznaniu.

Propagowano kampanię również w mediach lokalnych poprzez udzielanie wywiadów stacjom radiowym „Merkury”, „Elka”, „Polska Głos Wielkopolski”, TV Asta.

W realizacji kampanii wykorzystano łącznie około 3800 szt. W ydawnictw. Materiały pomocnicze wykorzystane w programie to:

- Stres w miejscu pracy – poradnik dla pracodawcy.
- Stres w miejscu pracy – poradnik dla pracownika.
- Sposoby na stres – poradnik dla pracownika.
- Zagrożenia psychospołeczne – poradnik dla pracodawców.

- Ulotka – Mobbing.
- Broszura – Mobbing – Informator dla pracownika.
- Broszura – Mobbing – Informator dla pracodawcy.



B. Programy prewencyjne.

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

Skuteczna prewencja wymaga działań także w zakładach, w których do tej pory nie wydarzyły się wypadki przy pracy. Dlatego oprócz zakładów, w których odnotowano wypadki przy pracy ze skutkami śmiertelnymi i ciężkimi oraz powtarzalność wypadków, **do udziału w programie prewencyjnym zaproszone zostały zakłady pracy, w których występuje duże nasilenie zagrożeń mogących skutkować wypadkiem.** 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.

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

Do udziału w programie zaproszono przede wszystkim **pracodawców zatrudniających do 50 pracowników**, głównie z sektora **branży budowlanej**, u których w okresie ostatnich trzech lat wystąpiło duże nasilenie wypadków przy pracy. Poza zaproszonymi firmami z branży budowlanej do udziału w programie zgłosiło się jedno przedsiębiorstwo zajmująca się produkcją części i akcesoriów do pojazdów silnikowych.

W ramach realizacji tematu zorganizowano **szkolenia dla wytypowanych pracodawców**, **udzielano porad** z zakresu prawa pracy w tym technicznego bezpieczeństwa pracy, przekazywano pracodawcom **materiały informacyjno-prewencyjne**. Ponadto przeprowadzono **kontrole sprawdzające** (audyty) wybranych pracodawców, którzy przystąpili do programu prewencyjnego, a w uzasadnionych przypadkach skierowano do pracodawców środki prawne w postaci decyzji nakazowych oraz wniosków.

Szkolenia, które były pierwszym etap programu z udziałem pracodawców prowadzono według ustalonego programu obejmującego następujące zagadnienia:

- zapoznanie uczestników z założeniami programu, „Listą kontrolną z komentarzem - Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” oraz Ankieta specjalistyczną do wypełnienia przez pracodawców (dołączoną do Listy kontrolnej).
- przekazanie materiałów informacyjno-szkoleniowych,
- poinformowanie, że udział w programie jest dobrowolny, a pomoc ze strony PIP nieodpłatna a także o możliwości przeprowadzenia ewentualnej kontroli sprawdzającej,
- poinformowanie o programie dofinansowania (bezzwrotnego) przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy, w tym szczególnie działań doradczych i inwestycyjnych dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom.

Dodatkowo uczestników szkolenia zapoznano z zagadnieniami wskazanymi przez Radę Ochrony Pracy, między innymi: zintensyfikowanie działań informacyjnych i prewencyjnych w stosunku do pracowników w pierwszym roku ich pracy na danym stanowisku, ponieważ oni najczęściej ulegają wypadkom przy pracy, zintensyfikowanie działań dotyczących prowadzonych w zakładach pracy postępowań powypadkowych w celu właściwego ustalenia przyczyn wypadków przy pracy, których określenie jest szczególnie istotne dla skutecznej prewencji wypadkowej.

Ogółem liczba podmiotów uczestniczących w szkoleniach z zarządzania bezpieczeństwem – prewencji wypadkowej w 2016 r. Wyniosła 210 podmiotów. Liczba ta obejmuje 51 pracodawców, którzy uczestniczyli w 4 szkoleniach. Jeden pracodawca, do którego nie skierowano zaproszenia wziął udział w szkoleniu po przeczytaniu ogłoszenia o organizowanych szkoleniach zamieszczonych na stronie internetowej OIP w Poznaniu.

Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań		Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP		136
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli		4
3.	Liczba <u>pracodawców</u> , którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP		51
4.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi		210
5.	Liczba pracodawców, którzy:	a) przystąpili do programu prewencyjnego (wypełnili <i>Kartę zgłoszenia</i> udziału w programie) i odebrali „ <i>Listę kontrolną Zarządzanie bezpieczeństwem - prewencja wypadkowa</i> ”	47
		b) Przesyłałi do OIP „ <i>Ankietę specjalistyczną</i> ” dołączoną do „ <i>Listy kontrolnej - Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa</i> ”	8
6.	Liczba kontroli sprawdzających w wybranych zakładach pracy, które zakończyły się wręczeniem <i>Zaświadczeń o ukończeniu programu prewencyjnego PIP</i>		8
7.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji tematu		664

Tabela 9. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników.

Kontrole przeprowadzono we wszystkich 8 zakładach pracy, które dobrowolnie zgłosiły się do audytu sprawdzającego. Kontrolą objęto przede wszystkim działania pracodawców związane z prowadzonymi postępowaniami powypadkowymi oraz oceną ryzyka zawodowego. W toku kontroli analizie poddano wybrane dokumentacje dotyczące ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (ze szczególnym uwzględnieniem wydarzeń o cechach powtarzalnych) oraz dokumentacje oceny ryzyka zawodowego

opracowane dla prac, przy wykonywaniu, których nastąpiło zdarzenie (wypadek). W wyniku przeprowadzonych kontroli sprawdzających (audytów) stwierdzono, że wszyscy kontrolowani pracodawcy dostosowali prowadzone firmy do wymagań obowiązujących przepisów prawa pracy i mogą otrzymać „Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”.

W oparciu o przebieg szkoleń jak i informacje uzyskane w czasie wizyt kontrolnych stwierdzono, iż **temat zastał bardzo dobrze przyjęty przez pracodawców**. Szkolenia cechowała duża aktywność uczestników polegająca na zadawaniu licznych pytań i uczestnictwie w dyskusji. W ocenie wielu pracodawców w wyniku udziału w programie „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” wyjaśniono szereg wątpliwości dotyczących interpretacji przepisów dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz sposobu postępowania i dokumentowania ustaleń przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy.

Jako pozytywny aspekt działalności prewencyjnej należy odnotować znaczny **wzrost liczby pracodawców, w odniesieniu do roku poprzedniego, którzy przystąpili do programu** prewencyjnego i wypełnili Kartę zgłoszenia do udziału w programie. W 2016 roku **92,15%** pracodawców, którzy po osobistym udziale w szkoleniu, bądź też udziale skierowanych przez nich przedstawicieli firmy przyjęło zaproszenie do udziału w programie, natomiast w roku 2015 do udziału w programie zgłosiło się 40% ogółu pracodawców uczestniczących w szkoleniach. 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, ponad 660 egzemplarzy. Przy doborze materiałów informacyjno-prewencyjnych kierowano się przede wszystkim branżą oraz zakresem prac realizowanych w poszczególnych zakładach pracy. W skład wydawnictw przekazanych uczestnikom szkoleń wchodziły broszury, ulotki, oraz poradniki dotyczące prawnej i technicznej ochrony pracy.

b. 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.

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.

Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań	Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie na szkolenia	180
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	34
3.	Liczba <u>pracodawców</u> , którzy uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez OIP w Poznaniu	223
4.	Liczba przedsiębiorców (niebędących pracodawcami), którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	13
5.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	686
6.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji programu	1840
7.	Liczba informacji związanych z tematyką programu „ Budowa. Stop wypadkom ” opublikowanych w mediach (znana)	8

Tabela 10. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników.

W roku 2016 przeprowadzono **34 szkolenia** w zakresie realizacji programu informacyjno-prewencyjnego w budownictwie „**Budowa. STOP wypadkom**”. Szkolenia skierowane były do mikroprzedsiębiorstw oraz małych firm wykonujących prace budowlane samodzielnie lub jako podwykonawcy na dużych inwestycjach. W szkoleniach łącznie udział wzięło **223 pracodawców, 13 przedsiębiorców niebędących pracodawcą i 325 pracowników** (głównie brygadziści, kierownicy robót, inżynierowie, majstrowie), w szkoleniach uczestniczyło również **20 uczniów, pracownicy, służba bhp oraz inni.**

Inspektorzy pracy **17-krotnie podejmowali działania popularyzowania** zagadnień związanych 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 wśród 124 pracodawców i 49 pracowników. Działania takie przeprowadzano również wśród innych podmiotów zainteresowanych problematyką bhp i prawa pracy. Popularyzacja realizowana była również wśród: 45 studentów, 15 uczniów, 21 przedstawicieli bhp, 20 nauczycieli, 3 Organizacje pracodawców, 7 Stowarzyszeń, 21 przedstawicieli służby BHP, 1 Zakładowa Organizacja Związkowa, 12 przedstawicieli samorządu terytorialnych, gospodarczych i zawodowych, 4 środków masowego przekazu, inni. W OIP Poznań realizowano kampanię informacyjno-promocyjną poprzez konferencje, seminaria, punkty informacyjne PIP na targach, dystrybucję i prezentację wydawnictw PIP, promocję zagadnień ochrony pracy w tym bezpieczeństwa pracy w środkach masowego przekazu (wywiady, nagrania radiowe i TV).

Inspektorzy pracy celem realizacji programu **54-krotnie wykonywali czynności związane z przygotowaniem** i obsługą działań prewencyjno-promocyjnych. Działanie te polegały głównie na: opracowaniu merytorycznym materiałów, publikacji na potrzeby szkoleń, kampanii, mediów, przygotowaniu stoisk i punktów informacyjnych PIP na okoliczność udziału w imprezach masowych. Materiały wykorzystywane do realizacji programu cieszyły się dużym zainteresowaniem, a uczestnicy chętnie korzystali z zawartych w nich informacji. Podczas szkoleń oraz innych czynności prewencyjnych związanych z realizacją programu wydawano liczne publikacje, m. in.: „Bezpiecznie i zgodnie z prawem – lista kontrolna z komentarzem”, „Roboty drogowo-torowe”, „Budownictwo – drabiny”, „Budownictwo. Bezpieczne rusztowania”, „Budownictwo. Prace rozbiórkowe”, „Transport ręczny na budowie”, „Instalacje elektryczne na budowie”, „Karty bezpiecznego wykonywania pracy dla branży budowlanej. Materiał pomocniczy do instruktażu stanowiskowego”.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu materiały szkoleniowe wydane nakładem PIP udostępniano również w wersji elektronicznej w formie pendriva, który wręczany był uczestnikom szkoleń. Na nośniku pamięci nagrano wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, m. in. „Budownictwo. Transport mechaniczny”, „Bezpiecznie i zgodnie z prawem – lista kontrolna z komentarzem”, „Budownictwo praca w wykopach”, „Wypadek przy pracy. Poradnik pracodawcy”, „Budownictwo. Bezpieczne rusztowania”, „ABC BHP”.

Spotkania, szkolenia, pokazy bezpiecznych metod pracy, środków ochrony zbiorowej oraz indywidualnej były głównymi wydarzeniami podczas obchodzonego w Wielkopolsce w dniach od 25 do 29 kwietnia 2016 r. Tygodnia Bezpieczeństwa. Jest to wspólne przedsięwzięcie Państwowej Inspekcji Pracy i firm będących **sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie** realizowane w ramach działań

informacyjno-edukacyjnych „Budowa. Stop Wypadkom”. 15 inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadziło 12 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 255 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. Wszyscy uczestniczący w szkoleniach otrzymali materiały informacyjne wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.



Fotografia 2. Budowa Zespołu Jednostek skarbowych, ul. Dolna Wilda w Poznaniu, obchody Tygodnia bezpieczeństwa.

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.

Kampania prewencyjna PIP „Szczuj Życie! Bezpieczna praca na budowie” skierowane do przedsiębiorców budowlanych zainteresowanych poprawą stanu bhp w swoich firmach bardzo mocno wpisała się w „życie” budowy. Zaakcentować należy także, coraz większe znaczenie wskaźników ekonomicznych w motywowaniu pracodawców budowlanych do podejmowania efektywnych działań na rzecz bezpiecznych warunków pracy, poprzez prezentowanie porównania rachunku kosztów poniesionych na poprawę i zapewnienie bezpieczeństwa pracy a kosztów wypadków przy pracy.

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.

c. [Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. Program prewencyjno-kontrolny na lata 2016-2018. Trzyletnia kampania medialna „WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBE DREWNA”.](#)

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, którą charakteryzuje wiele zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników (przede wszystkim takich jak hałas, pyły, zagrożenia mechaniczne i chemiczne). W najbliższych latach PIP planuje prowadzenie kontroli ukierunkowanych na przedsiębiorstwa o tym profilu, do których można się przygotować przez uczestnictwo w niniejszym programie.

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.

Uroczysta inauguracja trzyletniej kampanii medialnej z zakresu działań programu prewencyjno-kontrolnego „WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBIE DREWNA” odbyła się 13.09.2016 r. podczas X edycji Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego DREMA 2016.

Pierwszym etapem realizacji programu prewencyjno-kontrolnego „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna” była organizacja szkoleń dla pracodawców, które odbyły się w październiku i listopadzie. Do udziału w szkoleniu oraz bezpłatnym programie prewencyjnym zaproszono 235 pracodawców. W celu odpowiedniej organizacji szkoleń zaproponowano uczestnikom możliwość wyboru terminu szkolenia, w którym chcieliby uczestniczyć. W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu odbyły się 2 szkolenia w dniach: 25 października oraz 8 listopada, następnie zorganizowano szkolenia w Oddziałach OIP tj. w Pile dnia 15 listopada, Ostrowie Wielkopolskim 16 listopada, Koninie 17 listopada oraz Lesznie 18 listopada.

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

L.p.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań	Liczba
1.	Liczba podmiotów, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP	235
2.	Liczba podmiotów uczestniczących w szkoleniu (1 przedsiębiorstwo = 1 podmiot)	154
3.	Liczba podmiotów, które przystąpiły do programu prewencyjnego (po podpisaniu przez upoważnioną osobę <i>Karty zgłoszenia</i> udziału w programie)	141
4.	Liczba szkoleń przeprowadzonych dla podmiotów programu prewencyjnego	6
5.	Liczba podmiotów, które odesłały do OIP <i>Ankiety do ewidencji przeprowadzonych działań</i>	0
6.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	165
7.	Liczba pozostałych szkoleń nieuwzględnionych w punkcie 4 tabeli.	3
8.	Liczba działań informacyjno-promocyjnych zorganizowanych przez OIP dotyczących kampanii (konferencje, seminaria itp. wydarzenia mające związek	1

	z tematyką)	
9.	Liczba stoisk (punktów informacyjnych) zajmujących się upowszechnianiem informacji i dystrybucją materiałów wydawniczych	1
10.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych podczas realizacji tematu z wyszczególnieniem tytułów i kanałów dystrybucji, zgodnie z zarządzeniem GIP 26/08	3170
11.	Liczba informacji związanych z tematyką programu oraz kampanią, które pojawiły się w mediach lokalnych i regionalnych (w podziale na telewizję, radio, prasę i Internet)	5

Tabela 11. Informacja o uczestnikach i rodzajach działań.

W związku z organizacją szkoleń wysłano zaproszenia do 235 pracodawców. W zaproszeniu zawarto informację o terminach szkoleń oraz wskazano sposób potwierdzania chęci uczestnictwa w szkoleniach. Ostatecznie w szkoleniach uczestniczyło 154 pracodawców, co stanowi 66% zaproszonych. o rzetelnym podejściu pracodawców uczestniczących w szkoleniach do programu prewencyjnego świadczy fakt, iż 141 z nich złożyło zgłoszenia potwierdzające chęć uczestnictwa w programie, co daje efektywność na poziomie 92%. Pracodawcy przystępujący do programu prewencyjnego kierowali się przede wszystkim chęcią dostosowania zakładu do wymagań przepisów, co wynikało z rozmów z pracodawcami, którzy dzwonili, aby uzyskać informacje o programie i szkoleniach. Wskazywali również, że zachęciła ich możliwość skorzystania z bezpłatnych szkoleń, częstym pytaniem pracodawców potwierdzających chęć uczestnictwa w szkoleniach było pytanie o liczbę osób, które mogą uczestniczyć w szkoleniu. Nie bez znaczenia była również świadomość pracodawców, iż po uczestnictwie w programie będą przygotowani na wypadek kontroli inspekcji pracy.

Wyniki związane z rekrutacją podmiotów do programu prewencyjnego w OIP Poznań po zakończeniu i etapu pozwalają stwierdzić, że na tym etapie najważniejszą sprawą jest wyjście naprzeciw oczekiwaniom pracodawców, którzy przystąpili do programu. Najważniejszym elementem jest zapewnienie skutecznej komunikacji pomiędzy pracodawcami, a inspektorami, których zadaniem jest doradzanie pracodawcom na etapie prowadzenia działań naprawczych.

W trakcie realizacji programu, na potrzeby szkoleń jak i promowania programu prewencyjnego i kampanii rozkolportowano łącznie 2700 egzemplarzy wydawnictw:

- TARTAKI i STOLARNIA. Lista kontrolna z komentarzem. – 870 egz.
- BEZPIECZNA PRACA w TARTAKU. Poradnik dla pracownika. – 800 egz.
- OBRABIARKI DO DREWNA. Dostosowanie do wymagań minimalnych. – 1500 egz.

Współpraca z partnerami kampanii dotyczyła praktycznie tylko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Polegała ona na zaangażowaniu przedstawiciela ZUS i Oddział w Poznaniu w organizację konferencji podczas targów DREMA.

W trakcie przygotowań do kontroli do inauguracji kampanii inspektorzy pracy podejmowali współpracę oraz spotykali się z przedstawicielami:

- Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu,
- Instytutu Technologii Drewna w Poznaniu,
- Polskiej Izby Gospodarczej Przemysłu Drzewnego,
- Stowarzyszenia Parkieciarze Polscy,
- Stowarzyszenia DROMA, (stowarzyszenie producentów maszyn do obróbki drewna),
- Wielkopolska Izba Rzemieśnicza w Poznaniu.

W ramach przygotowań do inauguracji kampanii podczas targów DREMA udało się zamieścić w wydawnictwie DREMA NEWS przedruk artykułu o kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” autorstwa Macieja Sokołowskiego zawierający wszystkie informacje o programie prewencyjnym i kampanii.

Wydawnictwo to było kolportowane wśród wszystkich wystawców podczas DREMY oraz wysyłane do producentów maszyn do obróbki drewna, a także opublikowane na stronach internetowych Międzynarodowych Targów Poznańskich. Na stronie internetowej MTP został zamieszczony wywiad telewizji targowej MTP z:

Zastępcą Głównego Inspektora Pracy Zbigniewem Ryfką

link: <http://mtptv.pl/video,wlacz-bezpieczenstwo-przy-obrobce-drewna.html>

Dyrektorem Departamentu prewencji i Promocji GIP Zbigniewem Kowalczykiem

link: <http://mtptv.pl/video,o-zagrozeniach-zawodowych-w-branzy-drzewnej-podczas-konferencji-pip.html>



Fotografia 3. Pokaz zorganizowany na stoisku podczas X edycji Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego DREMA 2016

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

Kampania informacyjno-promocyjna „Stres w miejscu pracy” wzmocniona została programem prewencyjnym, który umożliwiał **identyfikację źródeł stresu w konkretnych zakładach pracy oraz wdrożenie rozwiązań ograniczających poziom i wpływ napięcia nerwowego**. W tym celu wykorzystane zostały specjalistyczne narzędzie Instytutu Medycyny Pracy o nazwie Skala Ryzyka Psychospołecznego, za pomocą którego przeprowadzone zostały w 10 przedsiębiorstwach badania ankietowe. Istotnym celem programu jest promowanie przykładów dobrych praktyk zarządzania stresem i in. zagrożeniami psychospołecznymi, inspirowanie podmiotów do rozwijania umiejętności radzenia sobie ze stresem w pracy.

Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań	Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP	97
1.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	13
2.	Liczba <u>pracodawców</u> , którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	39
3.	Liczba podmiotów objętych działalnością informacyjno-promocyjną, odbiorcy masowi	4
4.	Liczba konferencji, seminariów i spotkań szkoleniowych dla uczestników	4

	programu z zakresu podmiotowego	
5.	Liczba doniesień w mediach dotyczących realizacji programu.	4
6.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji programu	3800

Tabela 12. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników

Program spotkał się z dużym zainteresowaniem wśród podmiotów objętych działaniami. Główne przesłanki, jakimi kierowali się pracodawcy, biorący udział w programie, to chęć poprawy warunków pracy związana z coraz większą **świadomością zagrożeń, jakie ze sobą niesie 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. Osobom biorącym udział w spotkaniach przekazano informacje dotyczące stresu w miejscu pracy, jego źródeł, objawów, metod **eliminacji** i radzenia sobie z nim oraz mobbingu. Omówione również zostały programy prewencyjne, które Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi w zakresie czynników psychospołecznych od roku 2005. Łącznie w roku 2016 przeprowadzono program w 10 zakładach pracy. Każdorazowo przeprowadzono badanie ankietowe narzędziem przygotowanym przez Instytut Medycyny Pracy i udostępnionym Państwowej Inspekcji Pracy pracowników w celu dokonania oceny stresogenności cech pracy, korzystając z wersji papierowej Skali Ryzyka Psychospołecznego. Dziewięć razy przeprowadzono warsztaty szkoleniowe z udziałem psychologa. Jeden z zakładów objętych programem w roku 2014 wyraził chęć ponownego udziału poprzez objęcie go badaniem ankietowym. Badanie przeprowadzono i zakład objęto programem na rok 2016.

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 250 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.

e. **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. Uczniom i studentom został także udostępniony poradnik „W pierwszej pracy” wydany nakładem ZUS, częściowo autorstwa pracowników PIP.

W roku szkolnym 2015/2016 do realizacji programu przystąpiło 99 nauczycieli z 23 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 470 lekcji, w których uczestniczyło łącznie 3926 uczniów. Okazją do podsumowania programu, wręczenia dyplomów uczestnictwa oraz złożenia podziękowań dla nauczycieli było zorganizowane 11.10.2016 r. w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej w Poznaniu spotkanie z udziałem Stanisławy Ziółkowskiej, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu oraz Tomasza Wiki, dyrektora Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej. Podczas spotkania inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przedstawiła informację o konkursach i programach prewencyjnych adresowanych do 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.

Informacja o uczestnikach i rodzajach działań		rok szkolny 2014/2015
1.	Liczba szkół, które realizowały program	23
2.	Liczba nauczycieli biorących udział w programie	99
Liczba uczniów biorących udział w zajęciach:		
3.	a) przeprowadzonych przez nauczycieli	3926
	b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	2062
Liczba studentów biorących udział w zajęciach:		
4.	a) przeprowadzonych przez nauczycieli akademickich	0
	b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	265
5.	Liczba wydawnictw PIP wykorzystanych w ramach realizacji tematu	5400

Tabela 13. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników

W ramach działań prewencyjnych Kultura Bezpieczeństwa, trzy razy odbyły się spotkania dla nauczycieli przystępujących do programu. Miały one na celu popularyzację tematu oraz omówienia zagadnień związanych z programem oraz materiałami dydaktycznymi używanymi w ramach współpracy. Ponadto odbyło się kilka spotkań z nauczycielami realizującymi program, które dotyczyły omówienia zagadnień związanych z realizacją programu, napotkanych problemów i połączone były z przekazaniem nowych wydawnictw. Szkoleń skierowanych bezpośrednio do nauczycieli odbyło się osiem, a łącznie, w szkoleniach dotyczących zarówno realizacji programu Kultura Bezpieczeństwa jak i zagadnień prawa pracy i bhp, wzięło udział 125 nauczycieli.

W ramach programu Kultura Bezpieczeństwa odbyło się szereg spotkań z młodzieżą ponadgimnazjalną oraz studentami, której tematyką były elementy prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy. Łącznie wzięło w nich udział ponad 4000 uczniów i studentów.

Dużym zainteresowaniem cieszyły się wydawnictwa PIP o tematyce bhp i prawa pracy. Podczas **targów, spotkań i szkoleń oraz seminariów, drzwi otwartych** wydano uczniom i nauczycielom materiały szkoleniowo-informacyjne m.in. broszury, informatory i ulotki. Przeprowadzono **konkursy** na prezentacje multimedialne i na najlepsze hasło bhp, a także konkurs wiedzy ze znajomości przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy. Zorganizowano konkursu „**Bezpieczne selfie**”, który został ogłoszony jesienią 2015 r. Spośród 12 nadesłanych do konkursu prac Okręgowa Komisja Konkursowa postanowiła przyznać 2 nagrody i 4 wyróżnienia, które w dniu 19.02.2016r. zostały wręczone laureatom. W dniu 02.11.2016 r. ogłoszono kolejny konkurs skierowany do młodzieży szkół

ponadgimnazjalnych. Tym razem był to konkurs na prezentację multimedialną „**Bezpiecznie w moim zawodzie**”. Jego cele to popularyzowanie wiedzy dotyczącej przepisów prawnej ochrony pracy, w tym przepisów bhp, wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych; stosowanie bezpiecznych zachowań i metod pracy i zabawy oraz zainteresowanie osób biorących udział w konkursie profilaktyką. Do dnia 18 listopada 2016 r. do PIP OIP Poznań wpłynęło łącznie 58 prac. W konkursie udział wzięły 64 osoby – uczniowie szkół ponadgimnazjalnych. W dniu 12.12.2016 r. komisja konkursowa dokonała oceny prac i wytypowała laureatów konkursu. Przyznano trzy nagrody cztery wyróżnienia. Prace zostały ocenione pod kątem walorów artystycznych, za pomysł, kreatywność, treść i zawartość merytoryczną oraz oryginalne ujęcie tematu. Ponadto wszyscy uczestnicy konkursu otrzymali okolicznościowe dyplomy. Uroczyste wręczenie nagród odbyła się na początku 2017 r.

Propagowanie kultury bezpieczeństwa pracy wśród uczniów i studentów, a także zapoznanie z przepisami prawa pracy oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy jest głównym celem prowadzonego od 11 lat cyklu **szkoleń „Bezpieczne praktyki i środowisko”**, w którym uczestniczy Państwowa Inspekcja Pracy. Głównym organizatorem cyklu jest Naczelna Organizacja Techniczna. Współpraca z partnerami społecznymi układała się bardzo dobrze. Na szczególne podkreślenie zasługuje zaangażowanie dyrekcji i nauczycieli ze szkół, które przystąpiły do programu w tym roku szkolnym, szczególnie z Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Gnieźnie., który był gospodarzem „Drzwi Otwartych”. Bardzo dobrze układa się **współpraca z Cechami Rzemiosł Różnych** z terenu województwa wielkopolskiego. W roku 2016 odbył się cykl spotkań dla pracodawców zrzeszonych w Cechu Rzemiosł Różnych. Były to szkolenia dla pracodawców, dotyczące zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników młodocianych odbywających praktyki zawodowe u członków cechu, a także zmiany w prawie pracy. Poruszono przede wszystkim problemy związane z obowiązkami pracownika i pracodawcy w dziedzinie BHP, zasadami prowadzenia szkoleń BHP dla pracowników młodocianych oraz zagrożeniami wypadkowymi w miejscu pracy. Szkolenia wzbogacono o prezentacje wizualne. Dla uczestników przewidziano plakaty tematyczne oraz broszury PIP: Prawo pracy pierwsze kroki oraz Nowy pracownik.

f. [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.

Podmiotów objętych działaniami informacyjno-promocyjnymi OIP, ze względu na szeroko zakrojone działania informacyjno-promocyjne jest znaczna liczba. Inspektorzy pracy docierają do nich **podczas imprez masowych**, takich jak: „BUDMA”- związana z budownictwem, „DREMA” – targi maszyn do obróbki drewna, INTERMASZ- targi maszynowe dla budownictwa, TAROPAK- targi opakowań przy forum bezpieczeństwa - zorganizowanych na Międzynarodowych Targach Poznańskich, AGRO SHOW w Bednarach – największe targi rolne w Polsce „Niedziela w Muzeum” na terenie Muzeum Narodowego Rolnictwa i Przemysłu Rolno – Spożywczego w Szreniawie, spotkaniach z partnerami społecznymi, w których uczestniczyło około 135 osób, kilku szkoleniach organizowanych razem z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu dla ok. 120 pracodawców, którzy rozpoczęli działalność w 2015 r.

Inspektorzy Okręgowego Inspektoratu w Poznaniu propagowali program Zdobądź DYPLOM PIP na konferencji dla zakładów usług leśnych (ZUL) oraz służb bhp ze wszystkich nadleśnictw Rejonowej Dyrekcji Lasów Państwowych w Pile zorganizowanej 28.04.2016 w Szkole Biznesu w Pile; a także podczas drugiej konferencji dla ZUL, która odbyła się 25.06.2016 r. W LDZ Siemianice Ustronie k. Kępna, której tematem były maszyny leśne, nowoczesne technologie i bhp przy pracach leśnych związanych z pozyskaniem i zrywką drewna. Ponadto inspektorzy propagowali program przy okazji regionalnego konkursu drwali podczas festynu w dniu 04.06.2016 r. zorganizowanego w Pile z okazji Święta Lasu oraz 06.10.2016 r. W trakcie narady szkoleniowej dla przedstawicieli nadleśnictw i zakładów usług leśnych wykonujących usługi na terenie RDLP Poznań.

Do 70 pracodawców skierowano zaproszenie do udziału w programie, na które odpowiedziało 65 pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach zorganizowanych na

terenie OIP Poznań. Bardzo istotne i warte odnotowania jest to, że pracodawcy, którzy przystąpili do programu są przedstawicielami różnych branż, wśród których można wymienić między innymi: leśnictwo (10), budownictwo (6) oraz inne jak ślusarstwo, obróbka metali, branża samochodowa, produkcja mebli, poligrafia.

Podmioty, które zgłosiły swój udział w programie uczestniczyły w 7 spotkaniach szkoleniowych. Odbyły się one na terenie działania czterech Oddziałów oraz w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Po realizacji 5 szkoleń tematycznych odnośnie programu prewencyjnego "Zdobądź Dyplom PIP" pracodawcy mogli liczyć na wsparcie inspektorów pracy (telefoniczne i e-mailowe, bądź jako porady prawne). Przystąpili do działań dostosowawczych i naprawczych mających na celu spełnienie wymagań przepisów prawa pracy. Od lipca do listopada przeprowadzono działania audytorskie w celu sprawdzenia realizacji jego założeń. Prawie wszyscy pracodawcy, którzy przystąpili do programu zostali ocenieni pozytywnie, inspektorzy przeprowadzający audyty wnioskowali o przyznanie Dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy 59 pracodawcom (spośród 65, którzy zgłosili gotowość). Tak wysoki wynik pozytywnych kontroli audytowych potwierdza **poważne traktowanie programu przez pracodawców** oraz jest potwierdzeniem zaangażowania inspektorów pracy realizujących program w OIP Poznań. Coraz większa liczba pracodawców przystępujących do programu oraz uzyskujących dyplom PIP jest najlepszym potwierdzeniem celowości i skuteczności działań podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

L.p	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań		LICZBA
1.	Liczba podmiotów objętych działaniami informacyjno-promocyjnymi		223
2	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie		70
3	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli		7
4	Liczba pracodawców, którzy	a) przystąpili do programu prewencyjnego <i>Zdobądź Dyplom PIP</i> (wypełnili <i>Kartę zgłoszenia</i> udziału w programie)	65
		b) ukończyli program, pozytywnie zaliczając kontrolę sprawdzającą, którym Okręgowy Inspektor Pracy przyznał <i>Dyplom PIP</i>	59
5	Liczba kontroli sprawdzających, które zakończyły się negatywnie (nie przyznano <i>Dyplomu PIP</i>)		3
6	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystana w ramach realizacji tematu		1250
7	Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego		2

Tabela 14. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników

Uroczyste wręczenie Dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy odbyło się 24 listopada w sali witrażowej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. W części artystycznej uroczystości wystąpił kwintet fletowy z Poznańskiej Ogólnokształcącej Szkoły Muzycznej im. Mieczysława Karłowicza. Na spotkanie, które było jednocześnie połączone z podsumowaniem konkursów PIP, każdego roku zapraszani są przedstawiciele władz wojewódzkich i samorządowych oraz przedstawiciele organów nadzoru nad warunkami pracy, przedstawiciele central związkowych, organizacji pracodawców oraz inni goście reprezentujący partnerów współpracujących z inspekcją pracy oraz p. Zbigniew Kowalczyk Dyrektor Departamentu Promocji i Prewencji GIP. Laureaci programu otrzymali Dyplomy oraz pakiety książkowe w tym „BHP w praktyce” B. Rączkowski, „Zarządzania bezpieczeństwem pracy” Jerzy T. Karczewski, Krystyna W. Karczewska oraz „Kalendarz behapowca” na 2017 rok ufundowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Oddział w Poznaniu.

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 **90 szkoleń dla 3159 osób**, w tym **2246 dzieci i młodzieży**. Tematyka szkoleń dotyczyła: **zagrożeń wypadkowych** występujących przy pracy rolniczej, zasad bhp przy **pracach na wysokości**, zasad bhp przy **obsłudze maszyn i urządzeń rolniczych**, w tym urządzeń poddózorowych, zasad bhp przy obsłudze **zwierząt**, zasad 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**.

W minionym roku szczególnie akcentowano tematykę związaną z bezpieczeństwem przy obsłudze zwierząt.

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. Prowadzone 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 57 konkursów, adresowanych do szerokiego grona odbiorców (6344 osoby), np.: „Bezpieczne gospodarstwo rolne”, konkursy podczas Międzynarodowej Wystawy AGRO SHOW w Bednarach, „Bezpiecznie na wsi. Niebezpieczne atrakcje w wakacje”.

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 2016 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu skierował po raz kolejny **apel do rolników** zawierający podstawowe zasady bezpieczeństwa podczas prac żniwnych w polu i obojętności oraz bezpieczeństwa dzieci na wsi. Apel został umieszczony na stronie internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy i Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych i przekazany do wszystkich starostw powiatowych oraz wójtów i burmistrzów na terenie województwa wielkopolskiego (apel żniwny został przekazany do 252 jednostek) w celu popularyzacji w środowisku wiejskim wśród rolników i członków ich rodzin. Apel 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 "Emaus", radia RFM MAXX, radia CENTRUM Kalisz, radia RODZINA, radia ESKA radia i telewizji SUD Kępno). Wiele tytułów prasowych zamieściło treść apelu czy to na łamach gazety, czy to na stronie internetowej, a jego treść prezentowano na antenie rozgłośni radiowych.

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 „Szczuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” cieszyły się dużym zainteresowaniem odbiorców ze wszystkich grup.

C. Działalność wydawnicza.

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.

W listopadzie i grudniu 2015 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu zrealizowano nagranie materiału filmowego, które dotyczyło bezpiecznego wykonywania prac w zbiornikach. Film pt. „NIEBEZPIECZNE ZBIORNIKI” został zrealizowany wspólnie z Państwową Strażą Pożarną. Ponadto w tym samym czasie pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu byli zaangażowani w realizację filmu „JAK ZACHOWAĆ GŁOS” realizowanego wspólnie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznym oraz Wielkopolskim Centrum Medycyny Pracy, film . Oba zrealizowane tytuły

były dystrybuowane podczas przedsięwzięć o charakterze prewencyjnym organizowanych w 2016r., których opis zawarto w dalszej części sprawozdania.



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

2. Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne.

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

W roku sprawozdawczym organizowano również **konferencje i spotkania o charakterze promocyjnym**, których celami było dotarcie do jak największej liczby adresatów oraz wzbudzenie zainteresowania społeczności Wielkopolski. **Najważniejsze z nich, to:**

- ◆ **Dobre praktyki w zakresie bezpieczeństwa pracy w budownictwie – spotkanie z generalnym wykonawcą, włoską firmą TOTO oraz podwykonawcami na terenie wielkopolskiego odcinka drogi ekspresowej S 5 Poznań – Wrocław.**
11.02.2016 r. Ewa Groblewska i Antoni Kołata, inspektorzy pracy Okręgowego

Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili szkolenie dla osób kierujących pracami budowlanymi na wielkopolskim odcinku drogi ekspresowej S 5 Poznań – Wrocław, w którym uczestniczyli przedstawiciele włoskiej firmy TOTO będącej generalnym wykonawcą inwestycji, a także firm podwykonawczych. Inspektorzy pracy omówili obowiązki inwestora, kierownika budowy oraz kierowników robót wynikające zarówno z prawa budowlanego jak i przepisów Kodeksu pracy, przedstawili listę kontrolną z komentarzem, jako narzędzie do samokontroli podczas realizacji inwestycji drogowych, a także wskazali dobre praktyki w zakresie zapewnienia i egzekwowania przepisów bhp na budowie. Szkolenie przeprowadzono w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, a uczestniczył w nim także Krzysztof Duda, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu ds. nadzoru i kontroli, który zwrócił uwagę na konieczność bezwzględnego przestrzegania i egzekwowania przepisów bhp przez wszystkich realizujących inwestycję.



◆ **Konferencja „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Inwestycja w bhp – czy to się opłaca?” podczas targów „BUDMA 2016”**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu przy współpracy z Polską Izbą Gospodarczą Rusztowań, Związkiem Zawodowym „Budowlani”, Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie oraz Międzynarodowymi Targami Poznańskimi zorganizował konferencję „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Inwestycja w bhp - czy to się opłaca?”. Konferencję poprzedzono wręczeniem nagród i wyróżnień w konkursie „Buduj Bezpiecznie 2015” oraz zaświadczeń dla pracodawców uczestniczących w programie prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy „Budowa. Stop wypadkom 2015”. Do udziału w konferencji oprócz pracodawców, kierowników budów, służb bhp, związków zawodowych, organizacji pracodawców, organów nadzoru nad warunkami pracy zaproszono wszystkich członków działającej przy

Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Konferencję prowadził przewodniczący Rady Stefan Nawrocki a prezentacje prelegentów poprzedziły wystąpienia Stanisławy Ziółkowskiej, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu oraz Zbigniewa Kowalczyka, dyrektora departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy. z kolei Zbigniew Janowski, wiceprzewodniczący Rady Ochrony Pracy, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” przedstawił rolę związku zawodowego w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa u pracodawcy. Tematem prezentacji Danuty Gawęckiej, dyrektora Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań były zasady stosowania na budowach ratujących życie siatek bezpieczeństwa. W dalszej części konferencji Mirosław Leszczyński i Romuald Liszkowski, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu omówili znaczenie odpowiedniego przygotowania pracowników do pracy, w tym wyposażenia w środki ochrony indywidualnej oraz przedstawili zagadnienia związane z kosztami wypadków przy pracy. Ostatnią prezentacją konferencji było wystąpienie Jana Jakubowskiego i Jędrzeja Wasilewskiego, kierowników budowy z firmy Skanska S.A. którzy w atrakcyjnej formie przedstawili praktyczne aspekty znaczenia i kształtowania kultury bezpieczeństwa na budowie.



◆ II KONFERENCJA PANELOWA WSOZZ

„Ograniczanie zagrożeń zawodowych związanych z czynnikami szkodliwymi w środowisku pracy”, to tytuł II konferencji panelowej Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych. Konferencję zorganizowano 26.04.2016 r. W ramach Międzynarodowych Targów Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2016, która odbyła się w dniach 26 kwietnia 2016 r. W Poznaniu. W konferencji poprzedzonej wystąpieniem Stanisławy Ziółkowskiej, Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu uczestniczyło ponad 550 przedstawiciele pracodawców, pracowników służby BHP, związków zawodowych, organizacji pracodawców,

społecznych inspektorów pracy, współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów nadzoru i kontroli, a także pracowników i studentów poznańskich uczelni technicznych. Konferencję podzielono na cztery panele tematyczne obejmujące zagadnienia ryzyka zawodowego na stanowiskach na których występują czynniki szkodliwe, hałasu, pyłów przemysłowych oraz czynników chemicznych. Moderatorami poszczególnych paneli byli inspektorzy pracy, a przewidziane w programie tematy prezentowali partnerzy Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych, przedstawiciele Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Wielkopolskiego Centrum Medycyny Pracy, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, Transportowego Dozoru Technicznego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Wielkopolskiego Związku Pracodawców „Lewiatan” oraz inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.



◆ **KONFERENCJA DLA NAUCZYCIELI PN. „JAK ZACHOWAĆ GŁOS ?”-
w RAMACH DZIAŁAŃ WSOZZ**

Profilaktyka chorób zawodowych narządu głosu była głównym tematem zorganizowanej 6.06.2016 r. W sali sesyjnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego konferencji dla nauczycieli „Jak zachować głos?”. Organizatorami zorganizowanej w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych konferencji był Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, i Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oraz Wielkopolskie Centrum Medycyny Pracy.

Podczas konferencji zaprezentowano między innymi zagadnienia związane z chorobami zawodowymi narządu głosu, przedstawiono praktyczne porady i ćwiczenia wspomagające głos, możliwość przystąpienia do Wielkopolskiego

Programu Promocji i Ochrony Zdrowia dla Nauczycieli „CHROŃ SWÓJ GŁOS” – efekty zdrowotne rehabilitacji i ocena szkoleń przez nauczycieli, a także omówiono sposoby rehabilitacji leczniczej zawodowych chorób głosu.

W konferencji uczestniczyło ponad 170 osób w tym między innymi dyrektorzy szkół, przedszkoli, kuratorzy oświaty, wykładowcy, nauczyciele, przedstawiciele jednostek oświatowych oraz specjaliści poradni psychologiczno-pedagogicznych. Wszyscy uczestnicy otrzymali zaświadczenia potwierdzające udział w konferencji „Jak zachować głos? Profilaktyka chorób zawodowych narządu głosu u nauczycieli” oraz płytę DVD z nagraniem zawierającym informacje jak w codziennej pracy należy posługiwać się głosem, aby jak najdłużej go zachować oraz ćwiczenia oddechowe, fonacyjne i artykulacyjne.



◆ **Szkolenia na budowach w ramach programu „BUDOWA. STOP WYPADKOM !”**

W dniu 19 kwietnia 2016 r. na terenie budowy wytwórni pasz w Pile inspektorzy pracy Dariusz Nowak i Piotr Kuligowski przeprowadzili, w ramach realizacji tematu prewencyjnego „BUDOWA. STOP WYPADKOM !”, szkolenie dla 9 pracodawców, którego zakres obejmował m.in. zagadnienia związane z prawidłowym przygotowaniem pracowników do pracy, zabezpieczeniem pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi, doborem właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz sprawowaniem skutecznego nadzoru nad pracownikami. Podczas spotkania poinformowano również uczestników o zasadach konkursu „BUDUJ BEZPIECZNIE” organizowanego przez PIP, którego celem jest promowanie wykonawców robót budowlanych zapewniających bezpieczne stanowiska pracy w procesie realizacji obiektu budowlanego. Szkolenie połączone było z praktycznymi pokazami.



◆ **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 25 do 29 kwietnia 2016 r. Tygodnia Bezpieczeństwa. Jest to wspólne przedsięwzięcie Państwowej Inspekcji Pracy i firm będących sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie realizowane w ramach działań informacyjno-edukacyjnych „Budowa. Stop Wypadkom”. 15 inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadziło 12 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 255 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. Wszyscy uczestniczący w szkoleniach otrzymali materiały informacyjne wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.



◆ **KONFERENCJA „OGRANICZANIE ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH w ZAKŁADACH PRODUKUJĄCYCH WYROBY TARTACZNE i WYROBY z DREWNA”**

„Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna” to tytuł konferencji Państwowej Inspekcji Pracy, która odbyła się 13.09.2016r. podczas X edycji Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego DREMA 2016. Podczas konferencji uroczystie zainaugurowano trzyletnią kampanię medialną z zakresu działań programu prewencyjno-kontrolnego „WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBIE DREWNA”.

W konferencji prowadzonej przez Krzysztofa Bieleckiego głównego specjalistę Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoriatu Pracy poprzedzonej wystąpieniem Zbigniewa Ryfki, zastępcy głównego inspektora pracy uczestniczyli między innymi Zbigniew Kowalczyk dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji, Stanisława Ziółkowska okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, Tomasz Gajdziński zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu oraz przedstawiciele Państwowej Inspekcji Sanitarnej Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Poznaniu, i Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Poznaniu, Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ Solidarność, Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej, Krajowego Związku Zawodowego Inżynierów i Techników BHP Oddział Wielkopolski oraz Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

Tematyka wystąpień prelegentów nawiązywała do celów i zagadnień kampanii. Mariusz Łakocy, inspektor pracy zaprezentował zagrożenia w zakładach produkujących wyroby z drewna na podstawie wypadków przy obsłudze maszyn. Wymagania bezpieczeństwa dla maszyn i urządzeń do obróbki drewna przedstawił dr inż. Maciej Syndor z Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, Wydziału Technologii Drewna, Katedry Obrabiarek i Podstaw Konstrukcji Maszyn. Następnie swoim doświadczeniem związanym z certyfikacją maszyn podzielił się Zygmunt Sawicki kierownik Centrum Certyfikacji Wyrobów Przemysłu Drzewnego Instytutu Technologii Drewna. o metodach ograniczenia narażenia na czynniki szkodliwe pracowników tartaków i stolarni opowiedział dr inż. Tomasz Rogoziński z Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, Wydziału Technologii Drewna, Katedry Meblarstwa. Na zakończenie konferencji główny specjalista Joanna Jerzycka z oddziału ZUS w Poznaniu, Wydziału Orzecznictwa Lekarskiego i Prewencji, zaprezentowała zasady i warunki otrzymania dofinansowania na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.

Podczas podsumowania konferencji pracodawcy zostali zaproszeni do udziału w programie „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Państwowa Inspekcja Pracy zaoferowała bezpłatne szkolenia oraz pomoc merytoryczną w ramach kampanii w celu dostosowania zakładów zajmujących się produkcją drewna i wyrobów tartacznych do wymogów prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zmniejszenia liczby wypadków w tej branży.

◆ **KONFERENCJA NAUKOWA „NAUKA I PRAKTYKA w SŁUŻBIE CZŁOWIEKOWI PRACY: INSPEKCJA PRACY – WYZWANIA PRZYSZŁOŚCI”**

Rola i miejsce w systemie ochrony pracy w Polsce a także wyzwania przyszłości wobec Państwowej Inspekcji Pracy były głównymi tematami konferencji zorganizowanej 27 października 2016 r. W Collegium Iuridicum Novum Wydziału Prawa oraz Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Konferencję zorganizowali Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu oraz Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Otwierający konferencję prof. dr hab. Tadeusz Wallas, prorektor Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza oraz prof. dr hab. Roman Budzinowski, dziekan Wydziału Prawa i Administracji UAM podkreślali znaczenie 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 zorganizowanie konferencji jest wypełnieniem podpisanej 10.03.2016 r. pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu i Wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu deklaracji o współpracy i początkiem cyklu konferencji „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy”. Genezę powstania Państwowej Inspekcji Pracy w Polsce przedstawił Tomasz Kozłowski, nadinspektor pracy. W swoim wystąpieniu wskazał na niezmiennie szeroki, od samego początku istnienia zakres działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Roman Giedroń Główny Inspektor Pracy przedstawił aktualne umiejscowienie, zadania, uprawnienia i rolę Państwowej Inspekcji Pracy w strukturze organów kontroli nad warunkami pracy. Następnie prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk z Uniwersytetu Jagiellońskiego w referacie „Państwowa Inspekcja Pracy a system ochrony praw pracowników” przedstawił nowatorskie podejście do systemu prawnego w Polsce. z kolei dr hab. Anna Musiała z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu omówiła zakres kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy w świetle konwencji MOP.

W drugiej części konferencji odbył się panel dyskusyjny w którym uczestniczyli: Roman Giedroń, główny inspektor pracy oraz Halina Tulwin, dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy, Krzysztof Kowalik, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli, Jarosław Leśniewski, dyrektor Departament Legalności Zatrudnienia, Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu, Tomasz Gajdziński, zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu, dr Aleksandra Bocheńska z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, dr Dariusz Makowski z Uniwersytetu Łódzkiego, dr hab. Krzysztof Walczak z Uniwersytetu Warszawskiego oraz Barbara Surdykowska z Biura Ekspertki, Dialogu i Polityki Społecznej Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Uczestniczący w dyskusji wyrażali opinie na temat przepisów regulujących działalność Państwowej Inspekcji Pracy, w tym usytuowania w strukturach organów państwa, nowych uprawnień i zadań w świetle zmieniających się przepisów a także metod zwiększenia skuteczności jej działań. Podkreślano konieczność uchwalania przepisów jasnych i precyzyjnych, których zapisy nie będą zawierały wątpliwości w ich stosowaniu.



2.1. Targi.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu co roku bierze udział w targach, których tematyka i charakter wiąże się z pracą i ochroną zdrowia i życia osób pracujących. W 2016r.

najważniejszymi wydarzeniami wystawienniczymi w których uczestniczyła Państwowa Inspekcja Pracy w Wielkopolsce to BUDMA, SAWO, DREMA oraz AGRO-SHOW.

◆ Międzynarodowe Targi Budownictwa i Architektury „BUDMA 2016”

Inspiracje – Wiedza - Biznes to hasło przewodnie jubileuszowej, 25 edycji Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUDMA 2016, która odbyła się w Poznaniu w dniach od 2 do 5 lutego 2016 r. była okazją do zaprezentowania przez prawie 1000 wystawców z całego świata najnowocześniejszych produktów i rozwiązań technicznych dla budownictwa. Materiały konstrukcyjne, elewacje, stropy, chemia budowlana, drzwi, okna, bramy, pokrycia dachowe, windy, szalunki, rusztowania to tylko część bogatej ekspozycji targowej. W uroczystym otwarciu imprezy uczestniczyli między innymi Zbigniew Kowalczyk, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy oraz Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu. Uroczystość połączono z wręczeniem Złotych Medalii MTP. Miłym akcentem uroczystej gali otwarcia targów było wręczenie przez prezesa Międzynarodowych Targów Poznańskich Przemysława Trawę podziękowania dla Państwowej Inspekcji Pracy za wieloletnią współpracę i udział w rozwoju Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUDMA. Szczególnym zainteresowaniem zwiedzających cieszyło się stoisko Państwowej Inspekcji Pracy na którym inspektorzy pracy udzielali porad prawnych w zakresie przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy na budowach. Dostępne także były materiały i wydawnictwa promujące bezpieczeństwo pracy w budownictwie.





◆ Międzynarodowe Targi Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2016

W roku 2016 udział Państwowej Inspekcji Pracy w Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2016 był wyjątkowo mocno zaakcentowany dzięki zorganizowanej II PANELOWEJ KONFERENCJI WSOZZ oraz organizowanym wspólnie z Komendą Wojewódzką Państwowej Straży Pożarnej w Poznaniu pokazami ewakuacji osoby nieprzytomnej ze zbiornika. Jak każdego roku Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała również stoisko na którym inspektorzy pracy przez trzy dni targów udzielali porad prawnych i technicznych, a także z licznymi osobami odwiedzającymi stoisko rozmawiali na tematy związane z bezpieczeństwem pracy. Jak zwykle dużym zainteresowaniem cieszyły się wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, a w szczególności poradniki prawa pracy dla pracodawców oraz materiały informacyjne dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

W uroczystości otwarcia targów oraz wręczenia Grand Prix Sawo wzięła udział Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, która odczytała skierowany do uczestników targów SAWO okolicznościowy list wystosowany przez Romana Giedrojcia, głównego inspektora pracy. W uroczystości otwarcia targów uczestniczyli także Krzysztof Kowalik, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli oraz Zbigniew Kowalczyk, dyrektor Departamentu Promocji i Prewencji Głównego Inspektoratu Pracy.





◆ **Międzynarodowe Targi Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego DREMA 2016**

Głównym akcentem obecności Państwowej Inspekcji Pracy na targach DREMA 2016 była konferencja pn. „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”, która odbyła 13.09.2016r. Podczas konferencji uroczystie zainaugurowano trzyletnią kampanię medialną z zakresu działań programu prewencyjno-kontrolnego „WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBCE DREWNA”.

Dużym zainteresowaniem cieszyło się również stoisko Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie przygotowano pokazy bezpiecznej obsługi maszyn stolarskich oraz innowacyjnych rozwiązań technicznych mających wpływ na poprawę bezpieczeństwa pracy. Ponadto inspektorzy pracy udzielali porad prawnych oraz prezentowano i rozdawano materiały i wydawnictwa z zakresu obróbki drewna, prawa pracy oraz bhp.



◆ **Wystawa Rolnicza AGRO SHOW 2016**

XVIII Wystawa Rolnicza AGRO SHOW 2016 odbywała się w dniach 23-26.09.2016r. W Bednarach (k. Gniezna). Było to kolejne wydarzenie z działań targowych, warte zauważenia, docierające do licznej grupy odbiorców, w szczególności osób zainteresowanych bezpieczeństwem pracy w rolnictwie.

Jak co roku wystawa w Bednarach jest miejscem, gdzie organizowane jest uroczyste podsumowanie Ogólnokrajowego Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. W 2016r. zwycięzcami zostali Alicja i Krzysztof Spychalscy właściciele gospodarstwa rolnego z miejscowości Pikutowo w województwie kujawsko. Jednym ze współorganizatorów konkursu organizowanego pod Honorowym Patronatem Prezydenta Rzeczypospolitej Andrzeja Dudy jest Państwowa Inspekcja Pracy. Podczas uroczystej gali w imieniu Romana Giedrojcia, głównego inspektora pracy Zbigniew Kowalczyk, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy odczytał okolicznościowy list i wręczył laureatom konkursu nagrody i wyróżnienia. W swoim wystąpieniu zwrócił uwagę na pozytywne zmiany w zakresie bezpieczeństwa pracy zachodzące na wsi, których popularyzacja jest głównym celem konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”.

Tradycyjnie dużym zainteresowaniem zwiedzających cieszyło się przygotowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu stoisko Państwowej Inspekcji Pracy gdzie przeprowadzono liczne konkursy wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla młodzieży ze szkół rolniczych, zorganizowano multimedialne prezentacje tematyczne, udzielano porad prawnych i technicznych a także zaprezentowano bogatą ofertę wydawnictw prewencyjnych o tematyce bhp w rolnictwie. Nowością tegorocznej edycji Agro Show była zorganizowana na terenach wystawowych przez Polską Izbę Gospodarczą Maszyn i Urządzeń Rolniczych przy współpracy z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu gra terenowa, której uczestnicy musieli wykazać się znajomością zagadnień związanych z bezpieczną eksploatacją maszyn i urządzeń rolniczych. Zwycięzcom konkursów wiedzy o zasadach bhp w rolnictwie zorganizowanej dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych o profilu rolniczym oraz uczestnikom gry terenowej nagrody wręczyła Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu w towarzystwie Zbigniewa Kowalczyka, dyrektora Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektora Pracy. Podziękowania wręczono także nauczycielom szkół ponadgimnazjalnych których uczniowie wzięli udział w konkursie. Odbývająca się od 23 do 26 września w Bednarach koło Poznania Międzynarodowa Wystawa Rolnicza AGRO SHOW jest największą plenerową wystawą rolniczą w Europie. Na powierzchni 120 hektarów zaprezentowało się ponad 800 wystawców z ponad 20 krajów. Uzupełnieniem bogatej oferty maszyn i urządzeń rolniczych wszystkich czołowych producentów były przyciągające tłumy zwiedzających liczne prezentacje i pokazy maszyn i urządzeń rolniczych.



2.2. Stoiska informacyjne

W 2016 roku stoiska informacyjne, poza dużymi imprezami targowymi, były również organizowane w ramach uczestnictwa w mniejszych lokalnych przedsięwzięciach m.in. podczas takich imprez jak:

- ◆ XI Powiatowe Targi Pracy, zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Szamotułach. 16.03.2016
- ◆ Akcja "Strażnicy Uśmiechu", zorganizowana przez Zespół Profilaktyki Straży Miejskiej Miasta Poznania. 23.03.2016
- ◆ Targi Pracy, zorganizowane w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie. 07.04.2016
- ◆ Targi Pracy, zorganizowane przez Punkt Pośrednictwa Pracy OHP we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Środzie Wlkp. 08.04.2016
- ◆ Targi Pracy, zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Grodzisku Wlkp. 14.04.2016
- ◆ Podczas Drzwi Otwartych organizowanych 21.05.16r. przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu pracownicy sekcji pranej z OIP w Poznaniu udzielali zainteresowanym osobom porad prawnych m. in. z zakresu terminowości

wypłaty wynagrodzenia, czasu pracy oraz różnic wynikających z umowy o pracę a umów cywilno-prawnych.

- ◆ Akcja prozdrowotna „Kocham Cię, Życie”, zorganizowana przez Zespół Szkół im. Powstańców Wlkp. 1918-1919 w Krzyżu Wlkp. oraz Stowarzyszenie Krzyskie Towarzystwo "Amazonki". 23.10.2016

Konkursy.

A. Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

Do udziału w XXIII edycji ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” zgłoszono 13 pracodawców. Spośród zgłoszonych uczestników 2 nie spełniało kryteriów określonych w p. IV regulaminu konkursu. Po dokonaniu oceny pracodawców według kryteriów określonych w regulaminie, Okręgowa Komisja Konkursowa postanowiła przyznać im miejsce i skierować wnioski o przyznanie nagrody Głównego Inspektora Pracy w poszczególnych kategoriach następującym pracodawcom:

1. W kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników - firmie Montaż Urządzeń Elektronicznych „EL-MONT” z Pleszewa.
2. W kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników firmie MEYER TOOL z Kalisza.
3. W kategorii pracodawców zatrudniających ponad 250 pracowników – Zakład Mięсны „Smoliński” Zbigniew Smoliński i Wspólnicy Sp. J. z Długiej Wsi.

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 podsumowanie konkursu na szczeblu okręgowym połączone z wręczeniem laureatom nagród i wyróżnień odbyło się 23.11.2016 r. W Sali Reprezentacyjnej Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. Podsumowania działalności prewencyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu dokonała Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu w towarzystwie Zbigniewa Kowalczyka, dyrektora Departamentu Promocji i Prewencji Głównego Inspektoratu Pracy. Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w swoim wystąpieniu zwróciła uwagę na znaczenie programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, których realizacja przyczynia się do poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Podczas uroczystości wręczono również 59 dyplomów pracodawcom uczestniczącym

w programie prewencyjnym „Zdobądź dyplom Państwowej Inspekcji Pracy” oraz nagrody ufundowane przez Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu. Wśród zaproszonych gości był Zbigniew Kowalczyk, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy, który odczytał list skierowany do uczestników uroczystości przez Romana Giedrojcia, głównego inspektora pracy.

B. Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych

Ponadprzeciętną wiedzą z zakresu prawa pracy, a także przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wykazało się czterech finalistów kolejnego etapu regionalnego konkursu „**Poznaj swoje prawa w pracy**” zorganizowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu. Głównym celem konkursu jest popularyzacja wiedzy z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Finał konkursu zorganizowano 19.02.2016 r. w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej w Poznaniu. Wszyscy uczestnicy konkursu odpowiadali na pytania testowe, a najlepsi dodatkowo na pytania ustne. Laureaci otrzymali dyplomy i nagrody rzeczowe, które wręczyli Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu i Tomasz Wika, dyrektor Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej w Poznaniu, a wszyscy uczestnicy konkursu otrzymali okolicznościowe dyplomy. w konkursie uczestniczyło łącznie 42 uczniów z 21 szkół ponadgimnazjalnych. Na etapie szkolnym w konkursie wzięło udział 1449 uczniów.

C. Konkurs dla pracowników młodocianych

Regionalny konkurs dla pracowników młodocianych w 2016 roku miał już XVI 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 odbyły się 15 kwietnia 2016 r. w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej w Poznaniu. W finale regionalnym wzięło udział 40 uczniów z 13 wielkopolskich szkół kształcących młodzież w zawodach rzemieślniczych. Wszyscy uczestniczący w konkursie uczniowie otrzymał z rąk Stanisławy Ziółkowskiej, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu i Tomasza Wiki, dyrektora Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej pamiątkowe dyplomy a laureaci dodatkowo atrakcyjne nagrody rzeczowe. 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 roku sprawozdawczym drużynowe i indywidualne zmagania uczestników etapu regionalnego XVI edycji ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle także w Kaliszu zostały zakończone rywalizacją finałową zorganizowaną 5.04.2016 r. W siedzibie Izby Rzemieślniczej w Kaliszu. Do etapu regionalnego przystąpiło 240 uczniów, z których w eliminacjach szkolnych i cechowych wyłoniono 22 młodocianych pracowników, którzy uzyskali najlepsze wyniki.

D. Konkurs „Buduj bezpiecznie”

Celem konkursu jest promowanie wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne warunki pracy oraz upowszechnianie dobrych praktyk przyczyniających się do wzrostu ogólnego poziomu bezpieczeństwa pracy na budowach. Kryteria oceny obejmują zarówno stan przestrzegania przepisów i zasad bhp na budowie, zagospodarowanie i porządek na placu budowy, ocenę stanu wypadkowości jak i realizacja planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a także ocenę ryzyka zawodowego i informowanie o nim pracowników. Okręgowa Komisja Konkursowa na posiedzeniu w dniu 5.12.2016 r. spośród 13 zgłoszonych budów, postanowiła przyznać dwa równorzędne I miejsca firmie Hochtief Polska S.A. Oddział w Poznaniu za budowę zespołu jednostek skarbowych w Poznaniu, ul. Chłapowskiego/Dolna Wilda oraz Wielkopolskiemu Przedsiębiorstwu Inżynierii Przemysłowej Sp. z o.o. Sp. K. za budowę hali produkcyjno-magazynowej z zapleczem socjalno-technicznym i budynkiem biurowym w Starczanowie gm. Nekla. II miejsce zajęła Mota-Engil S.A. W Krakowie za budowę drogi ekspresowej S-11 Poznań – Kępno. III miejsce przyznano firmie Skanska S.A. Oddział w Poznaniu za remont i modernizacja domu studenckiego „Hanka” w Poznaniu, ul. Niepodległości 26. Ponadto komisja postanowiła przyznać 4 wyróżnienia: Firmie ROBEXBUD Robert Wesołowski, Kobyla Góra za budowę budynku mieszkalnego wielorodzinnego w miejscowości Krążkowy, ul. Grabowska, Firmie PBO Nowak Sp. z o.o. Sp. K. z Leszna za budowę budynku mieszkalnego wielorodzinnego w Lesznie, ul. Rejtana, Eiffage Polska Budownictwo S.A. W Warszawie za budowę zespołu zabudowy mieszkalno-usługowo-handlowej z parkingiem podziemnym zlokalizowanym w Poznaniu ul. Gajowa/Zwierzyniecka/Kraszewskiego/Sienkiewicza, Firmie PUH Nawrot Sp. z o.o. Budy 55,63-708 Rozdrażew za budowę hali sportowo-widowiskowej w Golinie, ul. Nowa 1.

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”.

Nagrody i wyróżnienia zostały wręczone laureatom konkursu podczas Międzynarodowych Targów Budownictwa BUDMA 2016 w dniu 7 lutego 2017 r.

E. Bezpieczne Gospodarstwo Rolne

W ramach XIV edycji ogólnopolskiego konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne” uczestniczyło 68 rolników. Inspektorzy pracy poddali ocenie 65 gospodarstw zgłoszonych do konkursu (Poznań – 8 wizytacji, Leszno – 18 wizytacji, Konin – 8 wizytacji, Piła – 7 wizytacji z 10 zgłoszonych gospodarstw i Ostrów Wlkp. – 24 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 3 wizytacje gospodarstw (tzw. rewizytacje). Miało to na celu doradztwo w zakresie dalszej poprawy stanu bezpieczeństwa przed oceną na dalszych etapach (wojewódzkim i 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. (w Marszewie i w Kościelcu) oraz dożynki powiatowe (w Wągrowcu).

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

a. Wielkopolska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

W 2016 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 2016”, a druga 4 października 2016 roku na terenie budowy Bałtyk Tower w Poznaniu. Ze względu na miejsce i specyfikę budowy obiektu, zlokalizowanego w ścisłym centrum miasta, głównym tematem październikowego posiedzenia były dobre praktyki przy realizacji inwestycji w zabudowie miejskiej, kolejnym tematem była problematyka zatrudnienia na budowach obcokrajowców z krajów spoza Unii Europejskiej. Posiedzenie prowadził Stefan Nawrocki,

przewodniczący Rady. Otwierając spotkanie Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu zwróciła uwagę na konieczność prowadzenia na budowach działań prewencyjnych przez Państwową Inspekcję Pracy ukierunkowanych na ograniczenie zagrożeń i spadek liczby wypadków przy pracy. Przedstawiciel wykonawcy Dariusz Wietrzyński, dyrektor operacyjny POOR Region Polska Zachodnia zaprezentował problemy związane z realizacją inwestycji i przedstawił dobre praktyki w zakresie bhp przy budowie 16-tokondygnacyjnego obiektu w centrum miasta zlokalizowanego w pobliżu zabytkowego obiektu Concordia oraz hotelu Sheraton. Inspektor pracy Ewa Groblewska przedstawiła problematykę przygotowania do pracy na budowach obcokrajowców z krajów spoza Unii Europejskiej. Zwróciła uwagę na konieczność szczególnie starannego szkolenia ich w zakresie bezpieczeństwa pracy i stosowania się do przepisów BHP obowiązujących w Polsce. Podczas posiedzenia członkowie Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie jednogłośnie przyjęli dwie uchwały:

1. Rada wnioskuje o wdrożenie w skali ogólnopolskiej programu promocji „dobrych praktyk” stosowanych przez firmy zrzeszone w „Porozumieniu dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie” (G 10) wśród małych i średnich wykonawców. z przeprowadzanych przez inspektorów pracy kontroli wynika, że w małych i średnich firmach budowlanych występuje największa liczba nieprawidłowości a także stosunkowo wysoka liczba wypadków przy pracy. Rada uznaje, że konieczna jest intensyfikacja działań prewencyjnych zwiększających zarówno wśród pracowników jak i pracodawców świadomość występujących zagrożeń na budowach.
2. Wielkopolska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie wyraża głębokie zaniepokojenie wypadkami przy pracy na budowach, którymi ulegają coraz częściej obywatele z Ukrainy. W związku z tym Rada uważa za niezbędne podjęcie działań prewencyjnych, szczególnie w zakresie uświadamiania pracodawców i kierowników budów o konieczności wnikliwej oceny zarówno kwalifikacji jak i umiejętności zawodowych zatrudnianych na budowach pracowników z Ukrainy i innych państw. Jako szczególnie ważne w tym zakresie Rada uznaje szkolenie w formie instruktażu stanowiskowego, na którym pracownik rozpoczynający pracę powinien być zapoznany nie tylko z zagrożeniami wynikającymi z warunków pracy ale również z zasadami bezpiecznej pracy.



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 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).

Od 27 sierpnia 2015 roku reaktywowano działającą wcześniej Wojewódzką Komisję ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu. W roku 2016 odbyły się trzy posiedzenia Wojewódzkiej Komisji do Spraw BHP w Rolnictwie: 15.03.2016 r., 14.06.2016 r. i 6.10.2016 r.. Komisje regionalne spotykały się dwa razy w Ostrowie Wlkp. – 25.02.106 r. i w Koninie – 18.03.2016 r.

Efektom prac Wojewódzkiej Komisji do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu był m. in. Wniosek w sprawie wystąpienia do Głównego Inspektora Pracy z propozycją skierowania wniosku do właściwego Ministra, dotyczącego nowelizacji rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 24 czerwca 2002 r. W sprawie bhp przy stosowaniu i magazynowaniu środków ochrony roślin oraz nawozów mineralnych i organiczno-mineralnych poprzez uwzględnienie stanowiska najazdowego do neutralizacji ścieków typu BIOBED. Chodzi o nowelizację poprzez rozszerzenie regulacji związanej z oczyszczaniem i myciem pojazdów i sprzętu w myjni wyposażonej w oczyszczalnię ścieków lub osadniku do neutralizacji powstałych ścieków po środkach ochrony roślin, odnosząc się tym samym do jednej z przystępnych pod względem kosztów inwestycyjnych metody bioremediacji, której formą jest stanowisko najazdowe typu BIOBED. Stosowne wystąpienie w tej sprawie zostało skierowane do Głównego Inspektora Pracy.

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 dniach 24.02.2016 r. oraz 10.03.2016 r. W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu odbyły się dwa posiedzenie Wielkopolskiej Komisji Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013 – 2020 przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu. Pierwsze z nich było okazją do podsumowania działań WSOZZ przyjęcia planu działania oraz podjęcia decyzji o projektach pracy na 2016 rok. Drugie posiedzenie miało charakter roboczy i dotyczyło założeń planowanej na kwiecień II Panelowej Konferencji WSOZZ

W posiedzeniach uczestniczyli: przedstawiciele większości podmiotów zaangażowanych w działania Strategii. Podczas posiedzenia w miesiącu lutym 2016 Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu przedstawiła nowych kandydatów do Komisji:

- Kierownika Oddziału Terenowego Transportowego Dozoru Technicznego w Poznaniu pana Michała Zastrożnego, który był obecny oraz
- Wielkopolskiego Komendanta Państwowej Straży Pożarnej, którego reprezentował na posiedzeniu st. kap. Tomasz Polak.

Osoby uczestniczące w posiedzeniu zaaprobowaly fakt przyjęcia do Komisji nowych członków.

Spotkanie robocze 10 marca 2016 r. skupiło się na omówieniu programu i działań oraz ustaleniu zaangażowania członków WSOZZ w organizację II KONFERENCJA PANELOWA WSOZZ 2013-2020 OGRANICZANIE ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH ZWIĄZANYCH z CZYNNIKAMI SZKODLIWYMI w ŚRODOWISKU PRACY, która została zaplanowana na 26 kwietnia 2016 r. W czasie targów SAWO 2016.

Obszarami priorytetowymi w podejmowaniu działań w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013 – 2020 w roku 2016 były:

- ograniczenie zagrożeń zawodowych w przetwórstwie przemysłowym (szczególnie obróbka drewna, metali, produkcja spożywcza),
- ograniczenie zagrożeń zawodowych w rolnictwie,
- ograniczenie zagrożeń zawodowych związanych z występowaniem hałasu w środowisku pracy,
- ograniczenie zagrożeń zawodowych związanych z występowaniem pyłu, w tym pyłów zwłókniających w środowisku pracy,
- ograniczenie zagrożeń zawodowych skutkujących przewlekłymi chorobami narządu głosu spowodowanymi nadmiernym wysiłkiem głosowym w szkolnictwie.

Najważniejszymi działaniami zrealizowanymi w ramach WSOZZ w 2016r. były:

◆ II KONFERENCJA PANELOWA WSOZZ,

to największe cykliczne przedsięwzięcie realizowane w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych. Pierwsza konferencja panelowa odbyła się podczas targów SAWO w 2014 roku i poświęcona była zagadnieniom dotyczącym bezpieczeństwa pracy w transporcie. Tematem drugiej konferencji panelowej, która odbyła się 25.04.2016 r., było „**Ograniczanie zagrożeń zawodowych związanych z czynnikami szkodliwymi w środowisku pracy**”. W ramach czterech paneli tematycznych w jednym czasie na konferencji zostały przedstawione 24 prezentacje. Tematy poszczególnych paneli to:

- PANEL 1 Ryzyko zawodowe na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe

- PANEL 2 Hałas w zakładzie pracy
- PANEL 3 Pyły przemysłowe
- PANEL 4 Czynniki chemiczne.

Pierwszy panel był poświęcony ryzyku zawodowemu na stanowiskach pracy, można było wysłuchać prezentacji na temat obowiązków pracodawców w zakresie przeciwdziałania zagrożeniom związanym z występowaniem czynników szkodliwych, zagrożeń chorobowych i wypadkowych związanych z występowaniem czynników szkodliwych oraz niebezpieczeństwach związanych z wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych w przestrzeniach zamkniętych.

Pozostałe trzy panele dotyczyły najczęściej występujących czynników szkodliwych: hałasu, pyłów przemysłowych oraz czynników chemicznych. W ramach każdego z tych paneli przedstawiono prezentacje dotyczące m.in. identyfikacji zagrożeń, metodologii pomiarów, sposobów ograniczania zagrożeń, oraz obowiązków pracodawcy i oceny ryzyka, a także informacje o możliwościach uzyskania dofinansowania inwestycji związanych z poprawą bezpieczeństwa pracy.

Autorami prezentacji byli przedstawiciele organów nadzoru nad warunkami pracy: Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego, Transportowego Dozoru Technicznego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lekarze z Wielkopolskiego Centrum Medycyny Pracy oraz pracodawcy.

Poszczególne wystąpienia prezentowane równolegle w czterech salach kończyły się w tym samym czasie, tak aby uczestnik mógł zmienić salę i udać się do innej sali na interesującą go prezentację. Bezpośrednio po wykładach przedstawiciele instytucji – współorganizatorów - w wyznaczonych punktach informacyjnych byli do dyspozycji uczestników konferencji, wszystkim zainteresowanym udzielali dodatkowych wyjaśnień. W konferencji uczestniczyło ponad pół tysiąca osób.

◆ **POKAZY EWAKUACJI NIEPRZYTOMNEJ OSOBY PRACUJĄCEJ w ZBIORNIKU.**

Wspólnym przedsięwzięciem ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych były pokazy zorganizowane podczas Międzynarodowych Targów Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2016r. W dniach 26-27.04.2016r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu wspólnie z Grupą Ratownictwa Wysokościowego Państwowej Straży Pożarnej na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich zorganizował pokazy bezpiecznej pracy w zbiornikach zamkniętych oraz ewakuację osoby nieprzytomnej, która uległa wypadkowi wewnątrz zbiornika. Pokazy

cieszyły się ogromnym zainteresowaniem wśród uczestników targów. W ramach podjętych działań utworzono również film DVD nt. „Niebezpieczne zbiorniki - zagrożenia związane z wykonywaniem pracy w przestrzeniach zamkniętych”, który rozdysponowano osobom odwiedzającym stoisko PIP podczas MTP SAWO 2016.



◆ **KONFERENCJA DLA NAUCZYCIELI PN. „JAK ZACHOWAĆ GŁOS ?”-**

W ramach działań WSOZZ 6.06.2016 r. W sali sesyjnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego odbyła się konferencja dla nauczycieli pn. „Jak zachować głos?”. Organizatorami zorganizowanej w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych konferencji byli: Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, i Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oraz Wielkopolskie Centrum Medycyny Pracy. Konferencja została opisana w części dotyczącej konferencji. Po konferencji każdy z uczestników otrzymał zaświadczenie potwierdzające uczestnictwo oraz płytę DVD z filmem „Jak zachować głos?” zrealizowany w ramach współpracy i Oddziału ZUS w Poznaniu, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz Wielkopolskiego Centrum Medycyny Pracy.



VI. Efekty działalności kontrolnej.

W roku 2016 inspektorzy pracy OIP w Poznaniu przeprowadzili łącznie **7920** kontroli, czyli o 369 więcej niż założono w przyjętym na 2016 r. planie pracy.

Łącznie objęto kontrolami **6913** pracodawców i innych podmiotów, na rzecz których świadczyło pracę ponad **405 tys. osób**, w tym ponad **344 tys.** na umowę o pracę. Największa liczba skontrolowanych podmiotów gospodarczych zatrudniała do 9 pracowników oraz od 10 do 49 pracowników (łącznie ponad 84% ogółu).

Najwięcej kontroli w 2016 r. przeprowadzono w **handlu** – 1.969 (24,86%), **budownictwie** – 1.779 (22,46%) i **przetwórstwie przemysłowym** – 1.745 (22,03%).

Procentowy udział liczby kontroli przeprowadzonych w handlu i przetwórstwie przemysłowym w ostatnich trzech latach utrzymuje się na podobnym poziomie.

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów inspektorzy pracy wydali łącznie **38 267** (w 2015 – 38 325) decyzji, w tym 37 626 (w 2015 – 37 528) dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Najwięcej dotyczyło problematyki **stanowisk i procesów pracy, procesów technologicznych, magazynowania i składowania – 17,40%, organizacji bezpiecznej pracy – 15,09%, obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia – 15,06%** oraz **przygotowania pracowników do pracy** (m.in.: szkoleń bhp, badań lekarskich, uprawnień kwalifikacyjnych) – **15,05%**.

Inspektorzy pracy OIP w Poznaniu wydali w roku sprawozdawczym **641** decyzji **nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy**. Decyzje te dotyczyły należności dla pracowników, na łączną kwotę **11 719 933,72 zł**.

Do kontrolowanych podmiotów, oprócz decyzji, skierowano także **5595** wystąpień zawierających **27 463** wnioski o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Dominowały wnioski dotyczące **stosunku pracy (32,48%), czasu pracy (17,5%), przygotowania do pracy (15,7%)** oraz **(11,02%) wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy**.

W 2016 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy wydali **1633 polecenia**, głównie w sprawach ze **stosunku pracy (52,9%)** oraz **wynagrodzeń i innych należności**

pracowniczych (27,1%). Doświadczenie roku sprawozdawczego potwierdziło wysoką skuteczność tego środka prawnego, **100%** poleceń dotyczyło nieprawidłowości, które zostały usunięte jeszcze w trakcie kontroli.

W toku kontroli inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu ujawnili łącznie **9537 wykroczeń** przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W związku z tym nałożyli na sprawców wykroczeń **2339** grzywnien w drodze **mandatów karnych**, w **467** przypadkach skierowali **wnioski o ukaranie do sądu**, a w **1496** – **zastosowali środki oddziaływania wychowawczego**. W okresie sprawozdawczym **sądy po rozpoznaniu 461** skierowanych **wniosków o ukaranie** przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową w 2016 roku, **wydały 425 wyroków**. (stan na 8.02.2017 r.).

Ujawnione wykroczenia polegały najczęściej na naruszaniu przepisów dotyczących **przygotowania pracowników do pracy** (23,08%) oraz **wynagrodzenia za pracę** i innych należności ze stosunku pracy (17,36%), a także naruszenia przepisów i zasad bhp na **stanowiskach pracy i w procesach pracy z użyciem maszyn i urządzeń** (10,27%).

W 2016 r. inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **71 zawiadomień** o popełnieniu przestępstwa (w 2015 r. – 76). W wyniku wniesionych zawiadomień, zostało wszczętych 47 postępowań przygotowawczych (w tym 2 śledztwa); w **9** przypadkach prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego; **21** postępowań umorzono; **3** postępowania przygotowawcze zostały zawieszono; do sądu zostało skierowanych **8** aktów oskarżenia (wg stanu na dzień 31.01.2017 r.).

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło w 2016 r. **4809** skarg i wniosków o kontrolę (pism), w których piszący wskazali łącznie ponad **8841** problemów wymagających interwencji inspekcji. W związku ze złożonymi skargami i wnioskami inspektorzy pracy przeprowadzili **2686** kontroli (co stanowi prawie 34% ogółu kontroli w roku sprawozdawczym).

Dominującym przedmiotem skarg i wniosków, w obecnym jak w poprzednich okresach sprawozdawczych, jest **niewypłacanie wynagrodzeń i innych świadczeń** ze stosunku pracy.

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 przeprowadzonych kontroli (ok. 6%) przełożyła się na niewielki spadek liczby skontrolowanych podmiotów, wśród nich 262 pracodawców było kontrolowanych przez inspektorów pracy po raz pierwszy, w ramach nowego zadania prewencyjno – kontrolnego **Pierwsza kontrola**.

Zaobserwowano również nasilenie się liczby 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). W stosunku do roku poprzedniego, w 2016 ponownie nastąpił wzrost takich przypadków.

Inspektorzy w roku sprawozdawczym, w odniesieniu do roku 2015, wydali prawie tyle samo **decyzji** w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy, przy **spadku** liczby decyzji **wymuszających likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia** pracujących, tj. decyzji wstrzymania prac (o 6,2%). Podobnie (ok. 10%) w stosunku do 2015 r. zmniejszyła się liczba decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn. Obniżyła się również o ponad 18% liczba pracowników skierowanych do innych prac.

Ponownie odnotowano niewielki spadek, ponad o **19%** liczby decyzji **nakazujących wypłatę wynagrodzeń** i innych świadczeń, ale również wskazana w nich kwota **11 719 933,72** zł jest ponad 5% mniejsza w stosunku do 2015 roku.

Tendencje powyższe korespondują ze **spadkiem** liczby **wykroczeń** ujawnionych przez inspektorów pracy w 2016 r., która była o ponad 2% niższa przy jednoczesnym **spadku o ponad 10% liczby mandatów** nakładanych przez inspektorów pracy i znacznym wzroście (ok. 20%) liczby wniosków o ukaranie kierowanych do sądu. Świadczy to o wysokiej efektywności działań OIP w Poznaniu w roku sprawozdawczym, definiowanej, jako **ukierunkowanie na najbardziej rażące nieprawidłowości** w sferze ochrony życia i zdrowia pracujących oraz patologie w stosunkach pracy.

Ponownie w 2016 r. **odnotowano wzrost, prawie 14%, liczby poleceń ustnych** oraz niewielki wzrost liczby wniosków kierowanych do pracodawców (o ponad 5%) w wystąpieniach pokontrolnych.

W roku sprawozdawczym odnotowano **prawie na tym samym poziomie, co w 2015 roku, 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 nieprawidłowości.

Prawna ochrona pracy

W okresie sprawozdawczym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu największą liczbę problemów zawartych w **skargach** stanowił brak lub niewypłacanie w terminie przez pracodawcę **wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy.**

Problem niewypłacania świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy był przedmiotem skarg aż **3069 razy**, co stanowi **ponad 34% ogółu** spraw poruszanych w skargach i rozpatrywanych w 2016 roku.

Biorąc pod uwagę powszechność zjawiska, stosunkowo niewiele skarg dotyczy **pracy bez potwierdzenia jej na piśmie.** W skargach pojawiły się 789 takich spraw (8,9% ogółu problemów) z tego zasadne okazało się jedynie 151 przypadków. Najczęściej składający skargi w tym zakresie pochodzili z branży budowlanej z małych zakładów pracy, a do złożenia skargi skłoniło ich dopiero niewypłacanie wynagrodzenia. Drugą grupę stanowili zatrudniani w taki sposób dorywczo, którzy nie otrzymali wynagrodzeń, a ich zatrudnienie często nie nosiło cech stosunku pracy.

Stosunek pracy stanowił tematykę **20.472 (33,2% ogółu, wzrost o 17%** liczby porad w stosunku do 2015 r.) udzielonych porad, z czego **90%** porad dotyczyło ustania stosunku pracy, a pozostałe związane były z zatrudnieniem, tj. zatrudnianie bez pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia, zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Zadawane pytania dotyczyły także prawidłowości postępowania w związku z ustaniem stosunku pracy i związanych z tym uprawnień oraz kryteriów na podstawie

których ustalono czas trwania umowy o pracę na czas określony. Koniec roku przyniósł duże zainteresowanie, przeważnie ze strony pracodawców, zmianami w przepisach w zakresie umów o pracę.

Wynagrodzenia i inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy stanowiły tematykę **8.812 porad (16% ogółu, podobnie jak w 2015 r.)**. Tematyka udzielanych porad z tego zakresu często łączyła się z tematyką skargową. Przeważał bowiem problem niewypłacania wynagrodzenia, sposobu naliczania wynagrodzenia za pracę, za czas choroby, rekompensaty za przepracowany czas ponadnormatywny, świadczeń pieniężnych związanych z ustaniem stosunku pracy. Sporo pytań związanych było z nabyciem uprawnień do wszelkiego rodzaju odpraw pieniężnych. Zapowiadana zmiana ustawy o minimalnym wynagrodzeniu w 2017r. uruchomiła lawinę pytań w drugiej połowie roku o wysokość minimalnej stawki godzinowej oraz o wejście w życie przepisów.

Czas pracy był przedmiotem **5.525 porad prawnych (prawie 9% ogółu, spadek 2% w stosunku do 2015 r.)**. Zainteresowanie budziły zagadnienia związane z elastycznym czasem pracy. Szereg pytań wiązało się z możliwością zmiany harmonogramu czasu pracy. Coraz więcej pytań związanych z pracą zmianową dotyczyło obowiązku pracy w tzw. weekendy.

Mając na względzie zarówno wyniki kontrolne, jaki i przedmiot skarg i porad prawnych, należy stwierdzić, że nadal największym problemem jest naruszanie przepisów o wynagrodzeniu za pracę oraz innych należnych świadczeniach. **Łącznie, w wyniku wszystkich działań kontrolnych, kwota wyegzekwowanych świadczeń w roku 2016 do dnia 31.12.2016 r. wyniosła 13 242 066,07 zł (razem z poleceniami i wystąpieniami), w tym w wyniku wydanych decyzji nakazowych 5 804 000,12 zł.**

Do 31 grudnia 2016 r. wydano łącznie 641 decyzji płatniczych dotyczących 4622 pracowników w 294 zakładach pracy na łączną kwotę 11 682 855,11 zł.

Analogicznie dla porównania, łączna kwota wyegzekwowanych świadczeń w roku 2015 do dnia 31.12.2015 r. wyniosła **21.646.880,57 zł** (razem z poleceniami), w tym w wyniku wydanych decyzji nakazowych **7.726.882,06 zł**, wniosków: **7.920.184,03 zł**, poleceń: **5.999.814,48 zł**. (stan na 17.02.2016 r.).

Kwota wyegzekwowanych świadczeń ze stosunku pracy zmniejszyła się w stosunku do roku ubiegłego o ok. 38%, ponieważ znacznie spadła kwota o jaką wnosili inspektorzy pracy. Skuteczność realizacji decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy pozostała na poziomie roku ubiegłego. Oceniając skuteczność zastosowanych środków prawnych należy stwierdzić stosunkowo wysoką efektywność poleceń, które realizowane są prawie w 100% jeszcze w czasie kontroli.

Legalność zatrudnienia.

Nadal występują nieprawidłowości wynikająca z nielegalnego zatrudnienia stwierdzone w latach poprzednich. W przeprowadzonych kontrolach ujawniono łącznie: **526** przypadków **braku potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę w dniu rozpoczęcia pracy lub w ogóle**, co z ogólnej liczby 16 975 zbadanych osób stanowi **2,6%**.

Nieterminowe bądź brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego w roku 2016 miało miejsce w 2818 przypadkach z 17367 objętych sprawdzeniem, natomiast w roku 2015 stwierdzono 2499 przypadków z 15615 objętych sprawdzeniem, oznacza to, że skala nieprawidłowości w tym zakresie w obu latach była niemal identyczna i oscylowała w granicach 16 %.

Kontrole wykazały znaczną liczbę **przypadków nieopłacania składki na Fundusz Pracy** – zadłużenie na rzecz Funduszu Pracy wyniosło **1 397 563** zł za 2299 osób, w stosunku do 31 689 osób badanych, za których należało opłacić składki. Nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy stwierdzono w 615 zakładach spośród 2162 zakładów objętych kontrolą, co stanowi 28,43% ogólnej liczby kontroli w tym zakresie, zaś w roku 2015 nieprawidłowość ta dotyczyła 24,54%.

Przy nieznacznym spadku poziomu stopy bezrobocia w Wielkopolsce w 2016 r. nie można zauważyć istotnych zmian liczbowych w ujawnionych nieprawidłowościach w ubiegłym roku w stosunku do lat 2013 - 2015. Liczby przeprowadzonych kontroli w OIP Poznań, z zakresu legalności zatrudnienia w ciągu ostatnich 3 lat różnią się bardzo nieznacznie. Tym niemniej można ostrożnie założyć, na podstawie danych z ujawnionych (za 2014, 2015 i 2016 r.) najistotniejszych nieprawidłowości, że ich liczba, z pewnym wyjątkiem, z roku na rok maleje. Malejąca tendencja nie dotyczy opłacania składek na Fundusz Pracy, w tym zakresie ujawniła się tendencja przeciwna.

W 2016 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu inspektorzy pracy realizowali kontrole specjalistyczne przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu, w tym zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (także na wniosek lub skargę zainteresowanego).. Legalność zatrudnienia była badana również w czasie kontroli rutynowych, w wyniku których inspektorzy często kierowali do

pracodawców wnioski i polecenia o zawarcie umowy o pracę, które okazały się bardzo skutecznymi środkami prawnymi. Pracodawcy zalegalizowali 905 stosunków pracy.

Łączna **liczba osób w 2016 r.**, których dotyczyły zrealizowane wystąpienia oraz polecenia w zakresie **potwierdzenia zatrudnienia w ramach stosunku pracy** wyniosła **905**.

W związku z dużą skutecznością wystąpień i poleceń inspektorzy pracy OIP w Poznaniu skierowali tylko **7** (w tym jedno wniesione ponownie z uwagi na zwrot pozwu) **pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy** na rzecz 15 osób.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W 2016 r. inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny **194** wypadków przy pracy zaistniałych w roku sprawozdawczym i w latach poprzednich. Łącznie w badanych wypadkach zostały **poszkodowane 214** osoby.

Wskutek wypadków przy pracy, 104 osoby doznały ciężkiego obrażenia ciała, a 20 poniosło śmierć.

W dwóch działach gospodarki narodowej **przetwórstwie przemysłowym i budownictwie** miało miejsce **98 wypadków, co stanowi połowę ogółu wypadków**.

Ponadto zdarzenia wypadkowe w znacznym stopniu wystąpiły w rolnictwie i leśnictwie – 14 wypadków (8,0%), w transporcie i gospodarce magazynowej – 14 wypadków (8,0%).

W analizowanym okresie niewłaściwa organizacja pracy oraz niewłaściwe zachowanie się człowieka podczas wykonywania czynności związanych z pracą **miały decydujący wpływ na liczbę wypadków śmiertelnych**. Wśród nich **cechy powtarzalności wykazują niewłaściwa ogólna organizacja stanowiska pracy**, w tym niedostateczne przygotowanie pracownika oraz **brak nadzoru** ze strony osób kierujących pracownikami, **nieprawidłowe, samowolne zachowanie się pracownika** w procesie pracy.

W 2016 roku prowadzone 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 i w uzasadnionych przypadkach, wymagających specjalistycznej wiedzy prawniczej lub technicznej, realizowały je dwuosobowe zespoły inspektorskie.

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).

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.

Działalność prewencyjna wspierająca działalność nadzorczo – kontrolną.

Liczba zgłaszanych skarg pracowniczych oraz liczba ujawnionych wykroczeń wskazuje na konieczność doskonalenia strategii działań kontrolnych uzupełnianych przez przedsięwzięcia prewencyjne. Istotnym elementem działań prewencyjnych jest zaspokajanie nadal wysokiego zapotrzebowania na poradnictwo prawne i techniczne oraz szkolenia dla organizacji pracodawców i związków zawodowych. Liczba kontroli prowadzonych w związku ze skargami pracowniczymi utrzymuje się w okresie ostatnich trzech lat na bardzo wysokim poziomie. Kontrole takie stanowią bowiem co roku ponad **30%** ogółu realizowanych kontroli przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Niemniej równolegle

co raz bardziej rozwijamy działalność prewencyjną i profilaktyczną na rzecz poprawy przestrzegania praworządności w stosunkach pracy, jak i bezpieczeństwa pracy.

W 2016 roku prowadzone były liczne **działania prewencyjne wspierające czynności kontrolne oraz samodzielne programy prewencyjne**, takie jak program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”, program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”; program prewencyjny w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp przez maszyn i urządzenia użytkowane w produkcji przemysłowej, konkursy promujące właściwe postawy w zakresie ochrony pracy.

Ważne miejsce w działaniach PIP ma wzmacnianie ochrony przed niekorzystnym wpływem czynników psychospołecznych w miejscu pracy (stres, mobbing, dyskryminacja). Celowi temu służył m.in. **program prewencyjny dotyczący przeciwdziałania skutkom stresu**, wsparty realizowaną już trzeci rok **kampanią informacyjno-promocyjną „Stres w miejscu pracy”**. Ponadto uwaga skoncentrowana była na **młodych pracownikach rozpoczynających pracę zawodową**, którzy często ulegają wypadkom przy pracy, a także na sprawowaniu prawidłowego nadzoru nad wykonywaną pracą przez kierownictwo średniego szczebla.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu realizował także **zadania własne**, takie jak **działania prewencyjne i kontrolne** dotyczące:

- **Oceny przestrzegania przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach przedszkolnych prowadzonych przez inny organ niż samorząd terytorialny.**
- **Ograniczenia zagrożeń zawodowych na terenie pływalni.**
- **Bezpieczeństwa pracy pracowników zatrudnionych w transporcie komunalnym.**

Kontrole w budownictwie przeprowadzano 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**”. Współdziałało także z partnerami społecznymi, szczególnie ze 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.

Przeprowadzane **kontrole budów** wskazują na małą skuteczność egzekwowania przepisów bhp przez średni nadzór techniczny budowy. W szczególności w małych i średnich firmach nie wyznacza się osoby bezpośrednio nadzorującej wykonywanie przez pracowników prac szczególnie niebezpiecznych, w tym prac na wysokości. Nadal zasadne jest więc kontynuowanie szeroko pojętej profilaktyki w zakresie prewencji i upowszechniania problematyki bhp na budowach, skierowane przede wszystkim do małych i średnich firm wykonujących prace budowlane oraz prowadzenie działań prewencyjnych z młodzieżą, poprzez organizowanie konkursów wiedzy bhp w szkołach kształcących w zawodach budowlanych. W 2016 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy przeprowadzili **łącznie 995 kontroli budów i firm prowadzących działalność budowlaną**, wydając **5896 decyzji nakazowych bhp, w tym 528 decyzje wstrzymania prac, 322 decyzji skierowania do innych prac pracowników**. Na winnych naruszeń przepisów i zasad bhp, w tym narażenia pracowników na bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia nałożono 617 mandatów na łączną kwotę 712 610,00 zł.

W tym kontekście bardzo ważną była realizacja w 2016 roku **kampanii informacyjno-prewencyjnej w budownictwie**, której podstawowym celem było ograniczenie ryzyka zawodowego przy pracy w budownictwie. Cel ten osiągnąć było przez: upowszechnianie informacji i wytycznych do samodzielnej oceny ryzyka zawodowego, w szczególności dot. przypadków: poślizgnięcia, upadku z wysokości lub wpadnięcia do wykopu; upowszechnianie dobrych praktyk eliminujących nieprawidłowości i zagrożenia; zwrócenie uwagi na przygotowanie do pracy w sposób zapewniający bezpieczeństwo jej wykonywania; zachęcanie pracowników do zmian w zachowaniu na terenie budowy, zachęcanie pracodawców do działań służących bhp; konsultacje dla pracodawców zainteresowanych udziałem w programie prewencyjnym.

W 2016 roku kontynuowano wniosek z 2013 roku, dotyczący objęcia czynnościami kontrolnymi zagadnień w zakresie przestrzegania przepisów bhp przez **inwestora i projektanta**. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu wniosek ten był realizowany w ramach **nadzoru nad dużymi inwestycjami**. Wszyscy uczestnicy procesu inwestycyjnego są zainteresowani daleko idącą współpracą z organami PIP. Przejawia się to w licznych spotkaniach organizowanych przez **inwestora lub generalnego wykonawcę przed rozpoczęciem dużej inwestycji**, jak również w trakcie jej realizacji. Na spotkaniach uczestnicy procesu inwestycyjnego prezentują dobre praktyki dotyczące bezpiecznej pracy na terenie przyszłej budowy. Jest to również okazja do podjęcia i popularyzowania działań prewencyjnych przez inspektorów PIP.

W ramach **działań informacyjno-prewencyjnych stałym nadzorem objęto też 4 duże inwestycje realizowanych w Wielkopolsce**: budowę zespołu mieszkalno-handlowo-usługowego „Zajezdnia” ul. Gajowa w Poznaniu; budowę Bałtyk Tower w Poznaniu; budowę Galerii Handlowo-Usługowej POSNANIA w Poznaniu; budowę Fabryki Samochodów Użytkowych Volkswagen Crafter w Białężycach pod Wrześnią. W 2016 r. kontynuowano promowanie kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy – przede wszystkim poprzez kształtowanie świadomości w zakresie bezpiecznego zachowania się w miejscu pracy i zachęcanie pracowników do współdziałania w zarządzaniu bhp w firmie, które ma stanowić integralną część ogólnego zarządzania przedsiębiorstwem.

Działaniami prewencyjnymi – określonymi w harmonogramie centralnym i harmonogramie OIP w Poznaniu – objętych zostało, podobnie jak w poprzednim roku, około **31 tys.** podmiotów, w tym: pracodawcy i przedsiębiorcy (w rozumieniu art. 13 ustawy o PIP), rolnicy indywidualni, pracownicy młodociani, studenci i uczniowie, pracownicy służby bhp, pracownicy. 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.

Kontynuowano wielopłaszczyznową współpracę z innymi organami nadzoru nad warunkami pracy, partnerami społecznymi, takimi jak organizacje pracodawców, stowarzyszenia i izby zawodowe, związki zawodowe, samorządami terytorialnymi oraz lokalną prasą, rozgłośniami radiowymi i telewizyjnymi.

Realizowano kolejne przedsięwzięcia w ramach [Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013 – 2020](#), która 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 WSOZZ 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 koordynowana jest poprzez powołaną przez Okręgowego Inspektora Pracy Komisję składającą 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 2016 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu odbyły się dwa **posiedzenia** Komisji Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy: w lutym (24.02.2016) i w marcu (10.03.2016) 2016 r.

Pierwsze z nich było okazją do podsumowania działań WSOZZ przyjęcia planu działania oraz podjęcia decyzji o projektach pracy na 2016 rok. Drugie posiedzenie miało charakter roboczy i skupiło się na omówieniu programu i działań oraz ustaleniu zaangażowania członków WSOZZ w organizację II KONFERENCJA PANELOWA WSOZZ 2013-2020 OGRANICZANIE ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH ZWIĄZANYCH Z CZYNNIKAMI SZKODLIWYMI W ŚRODOWISKU PRACY, która została zaplanowana na 26 kwietnia 2016 r. w czasie targów SAWO 2016.

Obszarami priorytetowymi w podejmowaniu działań w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013 – 2020 w roku 2016 były:

- ograniczenie zagrożeń zawodowych w przetwórstwie przemysłowym (szczególnie obróbka drewna, metali, produkcja spożywcza),

- ograniczenie zagrożeń zawodowych w rolnictwie,
- ograniczenie zagrożeń zawodowych związanych z występowaniem hałasu w środowisku pracy,
- ograniczenie zagrożeń zawodowych związanych z występowaniem pyłu, w tym pyłów zwłókniających w środowisku pracy,
- ograniczenie zagrożeń zawodowych skutkujących przewlekłymi chorobami narządu głosu spowodowanymi nadmiernym wysiłkiem głosowym w szkolnictwie.

Najważniejszymi działaniami zrealizowanymi w ramach WSOZZ w 2016 r. były:

- ◆ **II KONFERENCJA PANELOWA WSOZZ**, to największe cykliczne przedsięwzięcie realizowane w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych. Pierwsza konferencja panelowa odbyła się podczas targów SAWO w 2014 roku i poświęcona była zagadnieniom dotyczącym bezpieczeństwa pracy w transporcie. Tematem drugiej konferencji panelowej, która odbyła się 25.04.2016 r., było **„Ograniczanie zagrożeń zawodowych związanych z czynnikami szkodliwymi w środowisku pracy”**. W ramach czterech paneli tematycznych w jednym czasie na konferencji zostały przedstawione 24 prezentacje. Tematy poszczególnych paneli to:
 - PANEL 1. Ryzyko zawodowe na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe,
 - PANEL 2. Hałas w zakładzie pracy
 - PANEL 3. Pyły przemysłowe
 - PANEL 4. Czynniki chemiczne.

Pierwszy panel był poświęcony ryzyku zawodowemu na stanowiskach pracy, można było wysłuchać prezentacji na temat obowiązków pracodawców w zakresie przeciwdziałania zagrożeniom związanym z występowaniem czynników szkodliwych, zagrożeń chorobowych i wypadkowych związanych z występowaniem czynników szkodliwych oraz niebezpieczeństwach związanych z wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych w przestrzeniach zamkniętych.

Pozostałe trzy panele dotyczyły najczęściej występujących czynników szkodliwych: hałasu, pyłów przemysłowych oraz czynników chemicznych. W ramach każdego z tych paneli przedstawiono prezentacje dotyczące m.in. identyfikacji zagrożeń, metodologii pomiarów, sposobów ograniczania zagrożeń, oraz obowiązków pracodawcy i oceny ryzyka, a także informacje o możliwościach

uzyskania dofinansowania inwestycji związanych z poprawą bezpieczeństwa pracy ze środków ZUS.

Autorami prezentacji byli przedstawiciele organów nadzoru nad warunkami pracy: Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Transportowego Dozoru Technicznego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lekarze z Wielkopolskiego Centrum Medycyny Pracy oraz pracodawcy.

Poszczególne wystąpienia prezentowane równolegle w czterech salach kończyły się w tym samym czasie, tak aby uczestnik mógł zmienić salę i udać się do innej sali na interesującą go prezentację. Bezpośrednio po wykładach przedstawiciele instytucji – współorganizatorów - w wyznaczonych punktach informacyjnych byli do dyspozycji uczestników konferencji, wszystkim zainteresowanym udzielali dodatkowych wyjaśnień. W konferencji uczestniczyło ponad pół tysiąca osób.

◆ **POKAZY EWAKUACJI NIEPRZYTOMNEJ OSOBY PRACUJĄCEJ W ZBIORNIKU.**

Wspólnym przedsięwzięciem ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych były pokazy zorganizowane podczas Międzynarodowych Targów Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2016 r. w dniach 26-27.04.2016 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu wspólnie z Grupą Ratownictwa Wysokościowego Państwowej Straży Pożarnej na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich zorganizował pokazy bezpiecznej pracy w zbiornikach zamkniętych oraz ewakuację osoby nieprzytomnej, która uległa wypadkowi wewnątrz zbiornika. Pokazy cieszyły się ogromnym zainteresowaniem wśród uczestników targów. W ramach podjętych działań zrealizowano również film DVD nt. „Niebezpieczne zbiorniki - zagrożenia związane z wykonywaniem pracy w przestrzeniach zamkniętych”, który rozdysponowano osobom odwiedzającym stoisko PIP podczas MTP SAWO 2016.

◆ **KONFERENCJA DLA NAUCZYCIELI PN. „JAK ZACHOWAĆ GŁOS ?”-**

W ramach działań WSOZZ 6.06.2016 r. w sali sesyjnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego odbyła się konferencja dla nauczycieli pn. „Jak zachować głos?”. Organizatorami zorganizowanej w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych konferencji byli: Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, I Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oraz Wielkopolskie Centrum Medycyny Pracy. Konferencja została opisana w niniejszym sprawozdaniu w części dotyczącej konferencji. Po

konferencji każdy z uczestników otrzymał zaświadczenie potwierdzające uczestnictwo oraz płytę DVD z filmem „Jak zachować głos?” zrealizowany w ramach współpracy I Oddziału ZUS w Poznaniu, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz Wielkopolskiego Centrum Medycyny Pracy.

Podsumowując wyniki i efekty kontroli przeprowadzonych w roku 2016 należy stwierdzić, iż stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp jest nadal niezadawalający, a posiadane przez nas instrumenty prawne tylko w części są wystarczające do jego zmiany. Niemniej polityka PIP wspierania działań nadzorczokontrolnych działaniami profilaktycznymi i prewencyjnymi, stwarza realne szanse na znaczącą poprawę w tym zakresie w perspektywie wieloletniej.

W kontekście rozpoznanych problemów ochrony pracy należy uznać za wskazane:

- konieczność kontynuacji kontroli zakładów dotychczas niekontrolowanych oraz prowadzenia działań profilaktycznych propagujących wiedzę na temat aktualnego stanu prawnego i obowiązujących przepisów prawa pracy – szkolenia, broszury - kierowanych w szczególności do takich pracodawców,
- kontynuowanie działań kontrolno-nadzorczych w zakładach i sektorach gospodarki, w których ryzyko utraty życia lub zdrowia jest największe, a skala nieprawidłowości w sferze stosunków pracy najwyższa,
- prowadzenie działań kontrolno-nadzorczych ze szczególnym uwzględnieniem problematyki zawierania umów o pracę i umów cywilnoprawnych oraz wypłacania wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych,
- wykorzystywanie wielorakich metod oddziaływania, a także dostępnych instrumentów prawnych w stosunku do kontrolowanych podmiotów, z uwzględnieniem ustalonej kategorii ryzyka, w szczególności na podstawie liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy, wielkości zatrudnienia i czasu prowadzenia danej działalności, w celu ograniczania zagrożeń zawodowych,
- kontynuowanie współpracy z innymi instytucjami i służbami publicznymi, w celu zwiększenia efektywności ograniczania i eliminowania zjawisk nielegalnego zatrudnienia i nielegalnego powierzania innej pracy zarobkowej oraz prowadzenia działań informacyjno-prewencyjnych,
- prowadzenie programów prewencyjnych, opartych o wyniki analiz oraz badaniach okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, popularyzujących dobre praktyki i kulturę bezpieczeństwa,

- prowadzenie działań ukierunkowanych na problematykę udziału pracowników w zarządzaniu bhp w małych i średnich przedsiębiorstwach, które mają znaczący wpływ na rozwój gospodarczy, m.in. poprzez systematyczne kontrole, ale także różnorodne działania wspierające stosowanie środków prewencyjnych zapobiegających wypadkom i ograniczających zagrożenia zawodowe (m.in. programy i kampanie prewencyjne, szkolenia, doradztwo).
- przekazywanie społeczeństwu, szczególnie uczniom i studentom oraz ich wychowawcom i nauczycielom podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy, poprzez wykorzystanie współpracy z instytucjami oświatowymi oraz rozwijanie kontaktów z mediami, które stanowią dla wielu pracowników i pracodawców najbardziej dostępne źródło wiedzy o przepisach prawa pracy.

Spis wykresów i tabel:

Wykres 1. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2016 r. W OIP w Poznaniu (wg wielkości zatrudnienia).	12
Wykres 2. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg sekcji PKD).....	13
Wykres 3. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2014-2016 r.....	13
Wykres 4. Decyzje nakazowe wydane w 2016 r. W OIP w Poznaniu wg rodzajów nieprawidłowości.	15
Wykres 5. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych wniosków w wystąpieniach.	19
Wykres 6. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych poleceń (w procentach). .	20
Wykres 7. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzanych wykroczeń przeciwko prawom pracownika.	22
Wykres 8. Struktura zastosowanych środków prawnych w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami.....	22
Wykres 9. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury.....	24
Wykres 10. Podmioty zgłaszające się po porady prawne.	28
Wykres 11. Przedmioty porad prawnych udzielonych w siedzibie okręgu i oddziałach (bez porad udzielonych w czasie kontroli).	28
Wykres 12. Liczba sporów zbiorowych zgłaszanych do OIP Poznań w latach 2014-2016.....	40
Wykres 13. Kontrole w latach 2014-2016 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.....	43
Wykres 14. Liczba decyzji bhp wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.....	43
Wykres 15. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.....	44

Wykres 16. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.....	44
Wykres 17. Liczba pracowników skierowanych do innych prac w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.....	45
Wykres 18. Liczba decyzji nakazujących wypłatę świadczeń w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.....	45
Wykres 19. Liczba wniosków w wystąpieniach w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.....	46
Wykres 20. Liczba poleceń ustnych w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.....	46
Wykres 21. Liczba ujawnionych wykroczeń w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.	46
Wykres 22. Liczba wniosków do sądu w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.	47
Wykres 23. Liczba mandatów w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.....	47
Wykres 24. Liczba środków oddziaływania wychowawczego (pouczenia, ostrzeżenia, zwrócenie uwagi) w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.	47
Wykres 25. Liczba wniosków do ZUS w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.....	48
Wykres 26. Liczba skarg pracowniczych w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.	48
Wykres 27. Liczba udzielonych porad w OIP w Poznaniu w latach 2014-2016.....	49
Wykres 28. Zestawienie danych o wypadkach przy pracy, badanych przez inspektorów pracy OIP Poznań w 2016 r. W edług skutków.	50
Wykres 29. Liczba poszkodowanych w wypadkach wg sekcji gospodarki narodowej.	51
Wykres 30. Liczba poszkodowanych zatrudnionych w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej wg skutków wypadku.	51
Wykres 31. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych decyzji bhp.	52
Wykres 32. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych wniosków.....	54
Wykres 35. Struktura branżowa kontrolowanych przedsiębiorstw.	71

Wykres 36. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych przedsiębiorstwach.	72
Wykres 37. Wyegzekwowane świadczenia ze stosunku pracy w poszczególnych sektorów gospodarczych.	75
Wykres 38. Liczba skontrolowanych podmiotów wg zatrudnienia.....	94
Wykres 39. Struktura nieprawidłowości w latach 2014-2016 (w procentach).....	95
Wykres 40. Nieprawidłowości w zagospodarowaniu terenów budowy w latach 2014-2016 (w procentach).....	95
Wykres 41. Liczba zakładów wg wielkości zatrudnienia w kontrolowanych zakładach usług leśnych.	104
Wykres 42. Liczba skontrolowanych pracodawców w zależności od liczby zatrudnionych.....	107
Wykres 45. Wielkość zatrudnienia w skontrolowanych zakładach.....	116
Wykres 46. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych zakładach.....	120