

*„Od wieku na rzecz ochrony pracy – PIP w 100-lecie
niepodległości Państwa Polskiego”*

SPRAWOZDANIE OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY

z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie
w roku 2018.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Spis treści	3
Wprowadzenie	
1. Podstawy prawne działania PIP.....	7
2. Zakres kompetencji działania PIP.....	8
3. Działania priorytetowe w 2018 r.	11
Wypadki przy pracy	
1. Wypadki przy pracy w 2018 r.	15
Działalność kontrolno-nadzorcza	
1. Informacje wstępne o działalności kontrolnej w 2018 r.	27
2. Kontrole prac budowlanych w Małopolsce	28
3. Budowy i remonty dróg w Małopolsce	34
4. Decyzje OIP nakazujące zaprzestania prowadzenia działalności	42
5. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	44
6. Kontrole legalności zatrudnienia oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	48
7. Kontrole mające na celu ocenę przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych.....	54
8. Kontrole czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń	56
9. Pierwsza kontrola	65
10. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy	67
11. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	70
12. Skargi i wnioski	72
13. Poradnictwo z zakresu prawa pracy	73
14. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	77
15. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta	78
16. Aktualny stan bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników w zakładach gospodarki komunalnej po zmianach przepisów.....	83
17. Bezpieczeństwo i higiena pracy w warsztatach samochodowych	85

Działalność prewencyjna

1. Zadania prewencyjne	92
2. Konkursy.....	96
3. Współpraca.....	102

Podsumowanie.....	111
--------------------------	------------

Dane statystyczne z działalności OIP w Krakowie w 2018 r.	115
---	------------

WPROWADZENIE

1. PODSTAWY PRAWNE DZIAŁANIA PIP

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 2018 roku Państwowa inspekcja Pracy rozpoczęła uroczystości związane z obchodami 100 lecia powołania Urzędu pod hasłem:

„Od wieku na rzecz ochrony pracy – PIP w 100-lecie niepodległości Państwa Polskiego”

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej. Nadzór nad nią sprawuje Rada Ochrony Pracy, w zakresie określonym w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589, z późn. zm.), powołana przez Marszałka Sejmu.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie, jeden z 16 okręgowych inspektoratów pracy w Polsce – działających w ramach Państwowej Inspekcji Pracy - obejmuje swoim działaniem i nadzorem obszar województwa małopolskiego.

W strukturze organizacyjnej Inspektoratu funkcjonują **dwa oddziały – w Nowym Sączu i w Tarnowie**. Według danych na dzień 31.12.2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie **pracowało 160 osób**, w tym czynności kontrolno-nadzorcze i prewencyjne wykonywało **97 inspektorów pracy**.

Przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie jako organ doradczy działa Małopolska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

2. ZAKRES KOMPETENCJI PIP

Do podstawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy m.in.:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- **kontrola wyrobów** wprowadzonych do obrotu pod względem spełniania wymagań bhp;
- kontrola **legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej i wykonywania działalności;
- kontrola przestrzegania obowiązku **prowadzenia agencji zatrudnienia** zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- kontrola **legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**;
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy, w szczególności poprzez:
 - **badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy** i chorób zawodowych,
 - udzielanie **porad i informacji z zakresu prawa pracy obywatelom polskim oraz cudzoziemcom**,
 - inicjowanie przedsięwzięć w sprawach **ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym**,
 - podejmowanie **działań prewencyjnych i promocyjnych** zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy.
- kontrola ewidencji pracowników **wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze**,
- **prawo wnoszenia powództw**, a za zgodą zainteresowanej osoby, uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy,

- wydawanie i cofanie **zezwoleń na wykonywanie pracy zarobkowej przez dzieci** do lat 16,
- **opiniowanie projektów aktów prawnych** z zakresu prawa pracy,
- udzielanie informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium RP z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej, a także **współpraca z urzędami państw członkowskich UE** odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy,
- **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, a także wykroczeń przewidzianych w art. 120-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.),
- prowadzenie **kontroli czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców** wykonujących przewozy drogowe,
- kontrola wypłaty **minimalnego wynagrodzenia** dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,
- kontrole dotyczące przestrzegania **zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy**,
- kontrole dotyczące przestrzegania przepisów o **ograniczeniu handlu w niedziele i święta** oraz w niektóre inne dni.

W przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia organy PIP uprawnione są m. in. do:

- **nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień** w przypadku, gdy naruszenie dotyczy 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 lub prowadzących działalność;
- **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;

- **nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń** w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- **zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności** w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- **nakazania**, 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, **zaprzestania prowadzenia działalności, bądź działalności określonego rodzaju;**
- **nakazania ustalenia**, w określonym terminie, **okoliczności i przyczyn wypadku;**
- **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 pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę**, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi;
- **nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach** lub o szczególnym charakterze;
- **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia**, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione powyżej, w celu ich usunięcia.

W postępowaniu przed organami Państwowej Inspekcji Pracy w sprawach nieuregulowanych w ustawie o PIP bądź przepisach wydanych na jej podstawie, albo w przepisach szczególnych, stosuje się przepisy **Kodeksu postępowania administracyjnego**.

PIP ma prawo nieodpłatnego korzystania z danych zgromadzonych:

- w Centralnym Rejestrze Podmiotów - Krajowej Ewidencji Podatników;
- w rejestrze podatników VAT;
- w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON) prowadzonym przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego;
- przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na koncie ubezpieczonego i koncie płatnika składek w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym, a także danych o wypadkach przy pracy;
- w Powszechnym Elektronicznym Systemie Ewidencji Ludności (RCI PESEL);
- w rejestrze bezrobotnych;
- w Krajowym Rejestrze Sądowym;
- w Krajowym Rejestrze Karnym.

3. DZIAŁANIA PRIORYTETOWE PIP W 2018 ROKU

Podstawowym zadaniem w działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest uzyskanie poprawy stanu przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach. Działalności kontrolno-nadzorczej towarzyszą działania o charakterze prewencyjnym, które służą kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy.

Opracowując Program działania PIP na rok 2018 uwzględniono potrzeby krajowego rynku pracy oraz wskazówki Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych. Program powstał również z uwzględnieniem wniosków zgłoszonych przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, instytuty badawcze i organy kontroli warunków pracy.

Podczas kontroli realizowano następujące zadania:

- **III etap zadań długofalowych (2016-2018)** - obejmujący problemy ochrony pracy wymagające przyjęcia perspektywy długookresowej. W zakresie tych zagadnień kontrolowano między innymi przestrzeganie prawa przy zawieraniu umów cywilnoprawnych i outsourcingu pracowniczy.
- **zadania bieżące (na rok 2018)** - ukierunkowane na kompleksową ocenę wybranych problemów ochrony pracy, stanowiące odpowiedź na najpilniejsze potrzeby w sferze egzekwowania uprawnień pracowniczych i zapewnienia właściwych warunków pracy.

- **zadania stałe** - wynikające wprost z zapisów ustawowych lub związane z potrzebą monitorowania sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy, m.in.:

- badanie okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy**,
- badanie **zgłaszanych skarg**,
- kontrole **w budownictwie**,
- kontrole przestrzegania przepisów w zakresie **czasu pracy**,
- kontrole **udzielania urlopów wypoczynkowych**,
- kontrole **uprawnień związanych z rodzicielstwem**,
- kontrole **legalności zatrudnienia**,
- kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania **pracowników młodocianych**,
- kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania **osób niepełnosprawnych**,
- kontrole **agencji zatrudnienia i pracowników tymczasowych**,
- realizacja zadań wynikających z **programów prewencyjnych**.

- **zadania własne OIP** - uzupełnienie planu zadań koordynowanych centralnie, które sygnalizują najistotniejsze problemy ochrony pracy na terenie poszczególnych województw. W OIP w Krakowie w 2018 r. były to:

- Aktualny stan bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników **w zakładach gospodarki komunalnej** po zmianach przepisów.
- Bezpieczeństwo i higiena pracy **w warsztatach samochodowych** (w tym przestrzeganie wymogów dotyczących dopuszczania do użytkowania maszyn i urządzeń technicznych).
- Przestrzeganie przepisów **o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego**, który ostatecznie stał się tematem centralnym realizowanym przez wszystkie okręgowe inspektoraty pracy w Polsce.

W ramach realizacji powyższego planu **Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie przeprowadził ponad 5 050 kontroli** oraz różnego rodzaju działania prewencyjne skierowane do młodzieży, studentów, pracowników i pracodawców.

WYPADKI PRZY PRACY

1. WYPADKI PRZY PRACY

Dane statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego od kilku już lat pokazują, że Małopolska plasuje się w grupie województw o niskim wskaźniku wypadków przy pracy. Przyczyniają się do tego także, prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy, systematyczne działania prewencyjne wśród pracodawców różnych branż, w tym m. in. działania informacyjno-edukacyjne „Budowa. Stop wypadkom”, programy „Prewencja wypadkowa” i „Zdobądź dyplom PIP”, konkursy „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie” oraz regularne szkolenia.

Celem wymienionych działań było upowszechnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładach różnych branż oraz w gospodarstwach rolnych, promowanie dobrych praktyk i podnoszenie świadomości w zakresie bezpieczeństwa wśród pracowników i pracodawców. Działania prewencyjne były prowadzone równoległe z działaniami kontrolno–nadzorczymi. Dla poprawy bezpieczeństwa konieczne są również zmiany legislacyjne (np. w prawie budowlanym oraz w prawie zamówień publicznych), o które systematycznie wnioskuje Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie oraz działająca przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Krakowie Małopolska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

W roku 2018 inspektorzy pracy OIP w Krakowie zbadali okoliczności i przyczyny 130 wypadków przy pracy, (w tym 106 zaistniałych w 2018 r. oraz 24 które miały miejsce w 2017 r.). W wyniku tych wypadków poszkodowanych zostało 135 osób, w tym 70 doznało ciężkich uszkodzeń ciała, a 21 poniosło śmierć.

Liczba zbadanych wypadków w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie w 2018 roku w stosunku do roku 2017 zmalała o 14%, natomiast wypadków ze skutkiem śmiertelnym była taka sama.

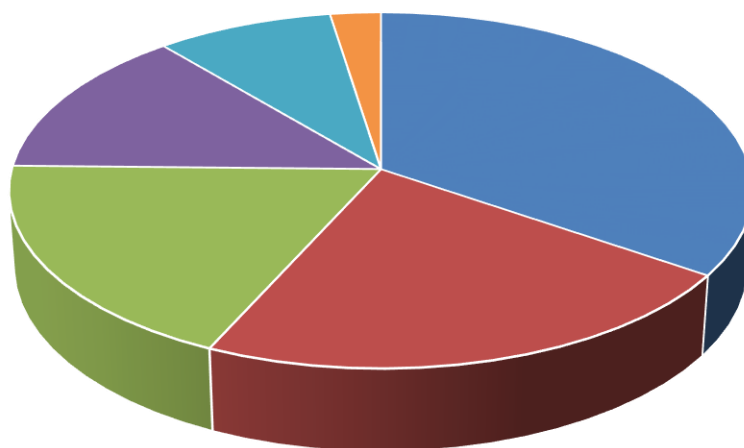
Tabela 1. Liczba zbadanych w OIP w Krakowie wypadków przy pracy
w latach 2016-2018 i statystyka skutków.

Rok	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			ogółem	w tym :	
				śmiertelnych	ciężkich
2018	ogółem	130	135	21	70
	w tym : wypadki zbiorowe	5	10	0	1
2017	ogółem	151	173	21	95
	w tym : wypadki zbiorowe	12	34	0	1
2016	ogółem	116	130	17	54
	w tym : wypadki zbiorowe	10	24	0	4

Analiza powyższych danych wskazuje na spadek (w stosunku do 2017 r.) ogólnej liczby wypadków zbadanych w roku 2018. Ważne jest, że **nie wzrosła również liczba wypadków ze skutkiem śmiertelnym.**

Podkreślić należy, że dane te uwzględniają wszystkie badane zdarzenia zaistniałe na terenie województwa małopolskiego oraz wypadki poza granicami kraju firm zarejestrowanych w Małopolsce.

Wykres 1. Najważniejsze wydarzenia powodujące wypadki



- Upadek z wysokości - 28 poszkodowanych
- Pochwycenie lub odrzucenie - 18 poszkodowanych
- Utrata kontroli nad maszyną lub obrabianym materiałem - 15 poszkodowanych
- Obecność poszkodowanego w strefie zagrożenia - 11 poszkodowanych
- Ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego - 7 poszkodowanych
- Utrata kontroli nad środkiem transportu lub obsługiwanym sprzętem - 2 poszkodowanych

Analiza zbadanych przez OIP w Krakowie wypadków przy pracy pokazała, że w latach 2016–2018 największe zagrożenie wypadkowe na terenie województwa małopolskiego występowało w produkcji i budownictwie. Natomiast analiza danych GUS (dostępne dane za III kwartały) wskazuje, że w latach 2008-2018 w naszym województwie wskaźniki wypadkowości kształtowały się znacznie poniżej średniego poziomu w Polsce. Wskaźnik częstotliwości wypadków na 1000 zatrudnionych zmalał z 3,28 do 3,19 (średnia krajowa 4,18)

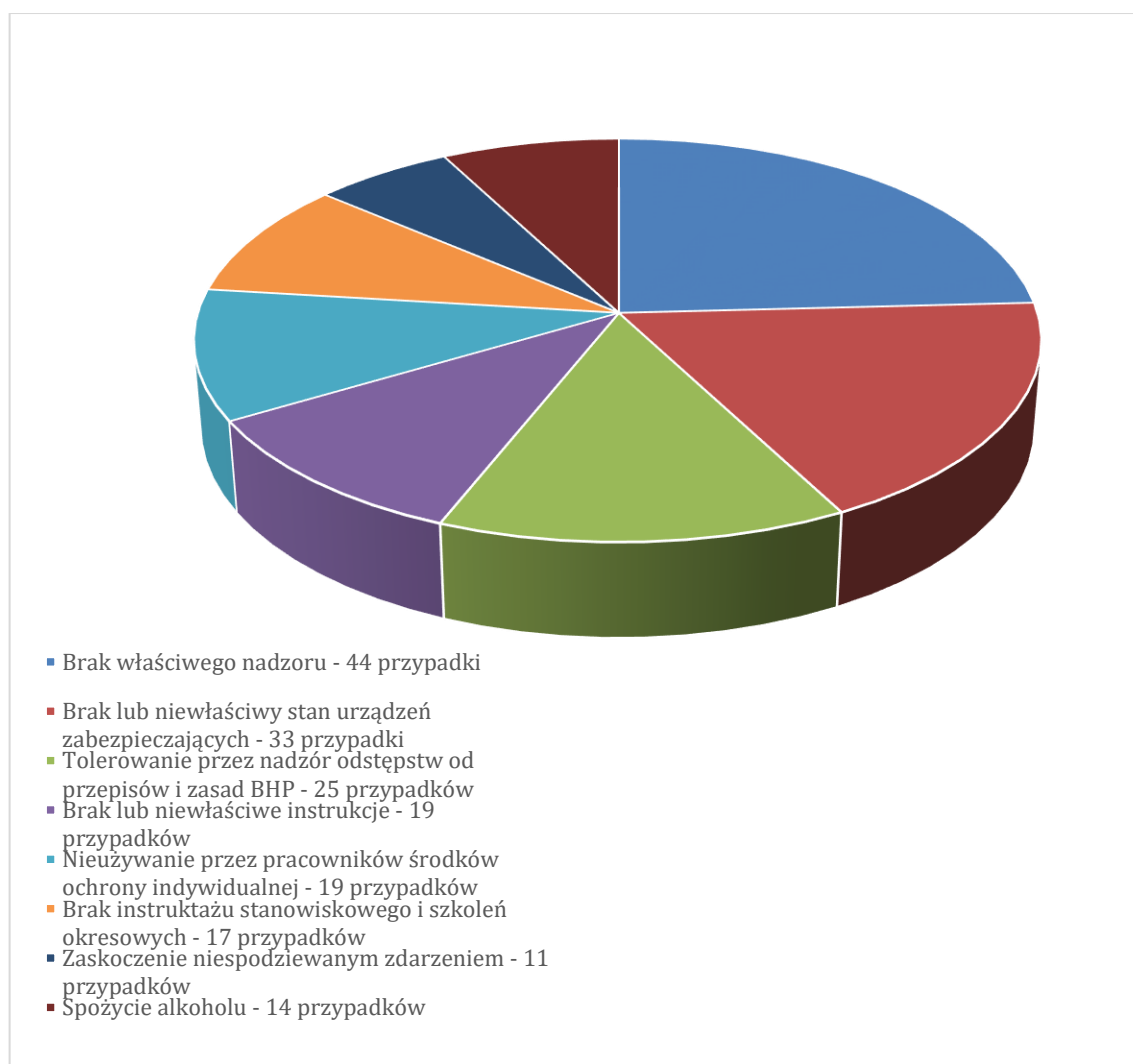
Z uwagi na fakt, że skala wypadkowości w budownictwie wciąż jest wysoka, Państwowa Inspekcja Pracy dąży do jej zmniejszenia poprzez działania szkoleniowe, nadzorcze i prewencyjne. W Małopolsce inspektorzy pracy przywiązują do tego szczególną wagę, gdyż co roku wzrasta liczba prowadzonych budów i prac budowlanych. Kolejny już rok do wypadków najczęściej przyczyniało się złe zabezpieczenie stanowisk pracy (zwłaszcza na wysokości), niewłaściwe wyposażenie w środki ochrony indywidualnej, a z przyczyn organizacyjnych: brak lub niewłaściwy nadzór nad wykonywanymi pracami oraz tolerowanie odstępstw od zasad bezpiecznej pracy.

Dodatkowo zagrożenie potęgowane było przez czynnik ludzki – pracownicy lekceważyli zagrożenia, często motywowani czynnikiem materialnym (wynagrodzenie akordowe) nie dbali o właściwe wykonanie zabezpieczeń stałych, jak również o stosowanie środków ochrony indywidualnej.

Odsetek zbadanych wypadków w budownictwie spadła do poziomu z ubiegłego roku i wyniosła 27,4% (największe nasilenie odnotowano w 2010 r.). Udział procentowy tej branży w liczbie wszystkich zbadanych wypadków w danym roku był nadal wysoki (w 2017r. – 30%, w 2016r. – 29,3%, w 2015r. – 25,3% ogółu). Była to znacząca branża w zakresie zagrożeń skutkujących wypadkami śmiertelnymi oraz druga w kolejności, jeśli chodzi o wypadki ciężkie. Inspektorzy pracy zbadali 36 wypadków w zakładach o tym PKD, w których poszkodowanych

zostało 37 osób, w tym 6 śmiertelnie, a 16 doznało ciężkich obrażeń ciała (w roku 2017 – 45 osób, w tym 8 śmiertelnie, a 23 osoby doznały ciężkich obrażeń ciała)
- byli to głównie pracownicy (70%) zatrudnieni w ramach stosunku pracy.

Wykres 2. Przyczyny wypadków budowlanych



Z analizy wypadków zaistniałych na placach budów wynikało, że udział poszkodowanych o stażu pracy w zakładzie krótszym niż jeden rok wynosił 73% ogółu poszkodowanych. Spośród 6 ofiar śmiertelnych – 5 osób (83%) poniosło śmierć w pierwszym roku pracy u danego pracodawcy.

Najczęstszymi przyczynami wypadków zaistniałych przy pracach budowlanych były:

- brak właściwego nadzoru – 44% wypadków budowlanych
- brak lub niewłaściwy stan urządzeń zabezpieczających – 33%
- tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp – 25%
- brak lub niewłaściwe instrukcje – 19%
- nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej – 19%
- brak instruktażu stanowiskowego i szkoleń okresowych – 17%
- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem – 11%
- spożycie alkoholu – 14%

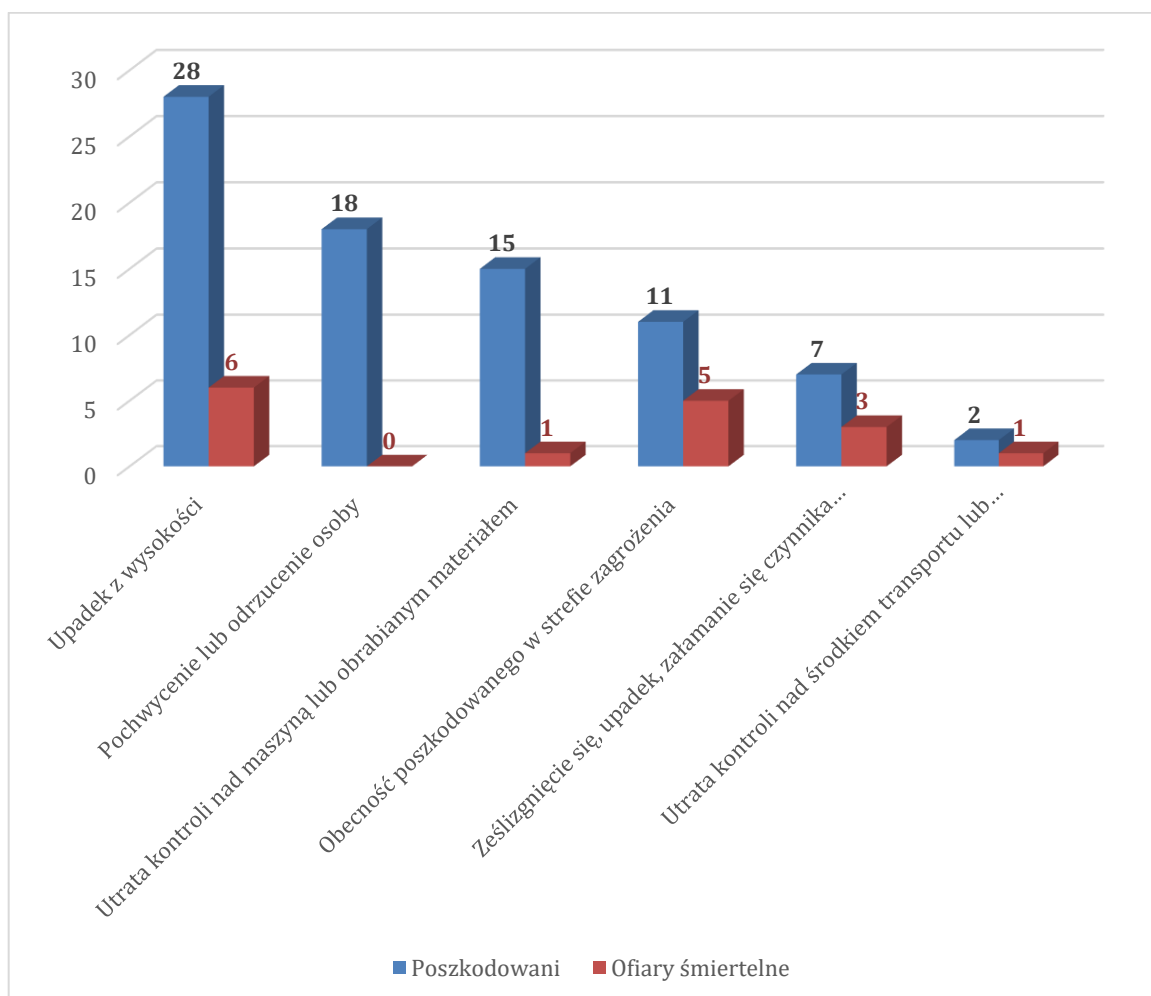
Do najczęściej występujących wydarzeń będących odchyleniem od stanu normalnego (w budownictwie) należy zaliczyć:

- upadek osoby z wysokości - 58% wypadków,
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika z góry (uderzenie poszkodowanego przez spadający z góry czynniki materialny) – 8%.

Do najczęściej występujących wydarzeń będących odchyleniem od stanu normalnego (dla wypadków wszystkich branż) należy zaliczyć:

- upadek z wysokości (28 poszkodowanych, w tym 6 śmiertelnie),
- pochwycenie lub odrzucenie osoby (18 poszkodowanych, 0 śmiertelnie),
- utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub obrabianym materiałem (15 poszkodowanych, w tym 1 śmiertelnie),
- obecność poszkodowanego w strefie zagrożenia (11 poszkodowanych w tym 5 śmiertelnie),
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika z góry (7 poszkodowanych, w tym 3 śmiertelnie),
- utrata kontroli nad środkiem transportu lub obsługiwanym sprzętem (2 poszkodowanych, w tym 1 śmiertelnie).

Wykres 3. Wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego



37% poszkodowanych we wszystkich wypadkach to osoby o stażu do 1 roku:

50 poszkodowanych (w 2017 r. 70 osób – 45%, w 2016 r. 43 osoby – 33%, w 2015 r. 51 osób – 37%). Udział tej grupy zmalał, porównując do 2017 r.

Zebrane dane dotyczące stażu pracy poszkodowanych, odnoszą się do stażu u danego pracodawcy (gdzie zaistniał wypadek) i nie pozwalają na odniesienie się do wcześniejszego doświadczenia zawodowego poszkodowanego.

Można stwierdzić, że (bez brania pod uwagę młodocianych oraz pracowników w wieku przedemerytalnym) rozkład w pozostałych kategoriach wiekowych był prawie równomierny – wiek 19-29 (18,5%), wiek 30-39 (23,0%), wiek 40-49 (26,7%), wiek 50-59 (21,5%). Tylko 1 pracownik młodociany uległ wypadkowi, a osoby z grupy wiekowej 60-69 to 9,6% ogółu poszkodowanych.

Najwięcej poszkodowanych stwierdzono w grupie zawodowej:

- robotnicy budowlani i pokrewni w budownictwie – 18,5% poszkodowanych,
- operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych – 16% poszkodowanych,
- robotnicy wykonujący proste prace w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie – 15,5% poszkodowanych,
- kierowcy i operatorzy pojazdów – 10% poszkodowanych,
- robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni – 8% poszkodowanych.

Dominującymi **przyczynami wypadków** (technicznymi, organizacyjnymi i ludzkimi) bez względu na ich skutki (podobnie jak w roku ubiegłym) była zła lub nieprawidłowa organizacja pracy, brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające, brak nadzoru oraz nieprawidłowe zachowanie się pracownika.

Znaczna liczba przyczyn wynikała z zachowania pracowników – przyczyny ludzkie – **48%** ogółu przyczyn. Wśród tych wskazać należy:

- niedostateczną koncentrację uwagi na wykonywanej czynności – 15,4% wypadków,
- lekceważenie zagrożenia – 10,8% wypadków,
- lekceważenie przepisów i zasad bhp – 14,6% wypadków,
- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem – 12,3% wypadków,
- nieprawidłowe zachowania pracowników związane z przechodzeniem, przebywaniem w miejscach niedozwolonych; wejściem na obszar zagrożony bez upewnienia się czy nie ma niebezpieczeństwa - 10% wypadków,
- wykonywanie pracy bez usunięcia zagrożenia - 12,3% wypadków,
- niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia - 11,5% wypadków.

Dalsze przyczyny powodujące wypadki to grupa wynikająca ze złej organizacji pracy – (33,5% ogółu wskazanych przyczyn). Wśród tych przyczyn wskazać należy na: brak nadzoru – 19,2%, tolerowanie odstępstw od zasad bezpiecznej pracy – 20% wypadków, nieprawidłowości w zakresie instrukcji prowadzenia procesów, eksploatacji urządzeń energetycznych i obsługi maszyn i urządzeń (16,9% wypadków), a także tolerowanie przez nadzór stosowania niewłaściwej technologii (3% wypadków).

Powyższe nieprawidłowości wynikają z niewypełnienia swoich obowiązków przez osoby kierujące pracą pracowników, przez pracodawców kierujących bezpośrednio pracą zatrudnionych pracowników, a także z działań samych pracowników.

W zakresie przyczyn technicznych (18,5% ogółu przyczyn) dominującymi przyczynami były: brak urządzeń zabezpieczających, nieprawidłowa ich konstrukcja lub nieprawidłowe działanie (27,6% ogółu wypadków), a w dalszej kolejności: brak sygnalizacji zagrożeń – (7,7%) oraz brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej – (1,5%).

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W wyniku kontroli związanych z badaniem wypadków przy pracy inspektorzy pracy OIP w Krakowie **wydali łącznie 157 decyzji**, w tym:

- 10 decyzji dotyczyło wstrzymania prac,
- 27 decyzji dotyczyło wstrzymania eksploatacji urządzeń, przy których wydarzył się wypadek,
- 3 decyzje dotyczyły zakazu wykonywania prac,
- 3 decyzje skierowania 10 pracowników do innych prac,
- 37 decyzjom inspektorzy nadali rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 K.p.a.

Decyzje wydane przez inspektorów pracy dotyczyły łącznie **2 416** pracowników. Ponadto inspektorzy pracy w **66 wystąpieniach** skierowali **158 wniosków, dotyczących 585 pracowników**. Wnioski te dotyczyły między innymi: organizacji procesów technologicznych, organizacji transportu, nieprawidłowości

organizacyjnych związanych z eksploatacją maszyn i urządzeń, narażenia i zagrożenia czynnikami szkodliwymi oraz przygotowania do pracy pracowników. Ponadto w związku ze stwierdzeniem **74 wykroczeń przeciwko prawom pracownika** w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy nałożyli **66 mandatów karnych** na łączną kwotę **100 000 zł**. Zastosowali również **13 środków oddziaływania wychowawczego**.

Inspektorzy pracy skierowali także **16 wniosków do sądów o ukaranie** osób winnych popełnienia **27 wykroczeń**. Sądy orzekając w powyższych sprawach nałożyły kary grzywny w łącznej kwocie **52 000 zł**.

W 2018 r. inspektorzy pracy w sprawach dotyczących wypadków przy pracy skierowali do prokuratury **6 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa**.

W 2018 r. inspektorzy pracy, w efekcie kontroli związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, skierowali 2 wnioski do ZUS o podwyższenie pracodawcom składki wypadkowej o 100 %.

**DZIAŁALNOŚĆ
KONTROLNO - NADZORCZA**

1. INFORMACJE WSTĘPNE O DZIAŁALNOŚCI KONTROLNEJ W 2018 R.

W 2018 roku inspektorzy pracy OIP w Krakowie przeprowadzili łącznie **5 056 kontroli**. Jak pokazują dane statystyczne Inspektoratu, stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości były podstawą do wydania ogółem **20 251 decyzji**, skierowania do kontrolowanych pracodawców lub przedsiębiorców **18 697 wniosków w wystąpieniach oraz 1 400 poleceń**.

Przeprowadzone kontrole wykazały popełnienie **3 538 wykroczeń**. Osoby winne popełnienia wykroczeń ukarane zostały **1 104 mandatami na łączną kwotę 1 374 950 zł**. Inspektorzy OIP w Krakowie w **160** przypadkach skierowali **do sądu wnioski o ukaranie** oraz zastosowali **1 144 środki oddziaływania wychowawczego**.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w obszarze zagadnień dotyczących wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń, legalności zatrudnienia, czasu pracy, a także bezpieczeństwa i higieny pracy.

W roku 2018 do prokuratury skierowano 49 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Z roku na rok wzrasta liczba skarg i wniosków zgłaszanych do PIP. **W 2018 roku liczba skarg wyniosła 4471, podczas gdy w 2017 - 4 200, w 2016 - 4 080, a w 2015 – 3 590.**

Podobnie jak w latach poprzednich, największa liczba skarg dotyczyła niewypłacania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy lub opóźnień w ich wypłacie. Naruszenia w tym zakresie na ogół spowodowane były trudną sytuacją finansową pracodawców, która miała niejednokrotnie charakter długotrwały.

Zauważalnie wzrosła liczba skarg obejmujących swoim zakresem tematycznym zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia i wypłaty wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych, szczególnie umów zlecenia. Związane było to oczywiście z poszerzeniem od 2017 r. kompetencji organów PIP o możliwość objęcia kontrolą wypłaty minimalnej stawki godzinowej określonej ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

2. KONTROLE PRAC BUDOWLANYCH W MAŁOPOLSCE

Kontrole prac budowlanych w 2018 r. były realizowane na małopolskich budowach równoległe z działaniami prewencyjnymi (działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie oraz konkurs „**Buduj bezpiecznie**”) w celu podniesienia stanu bezpieczeństwa oraz zmiany podejścia do tych zagadnień wśród pracodawców, osób nadzorujących pracę oraz pracowników. Działania prewencyjne połączone były z całoroczną działalnością kontrolno-nadzorczą placów budów.

W ramach działalności kontrolno-nadzorczej prac budowlanych inspektorzy pracy przeprowadzili w 2018 r. (na terenie Małopolski) **365 kontroli**. Kontrolami objęto **331** przedsiębiorców, na rzecz których pracę świadczyły łącznie **2 623** osoby. Działania inspektorów pracy objęły przede wszystkim budowy obiektów mieszkalnych, biurowych, handlowych, produkcyjnych, magazynowych oraz remonty, rozbiórki i modernizacje obiektów budowlanych.

Kontrole prowadzono przez cały rok, a dobór placów budów opierał się (podobnie jak w latach poprzednich) na:

- skargach i wnioskach kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy,
- informacjach o dużych inwestycjach w Małopolsce,
- informacjach z rozpoznania terenu,
- zawiadomieniach samych inwestorów o rozpoczęciu robót budowlanych,
- wynikach kontroli z lat poprzednich, które wykazały szereg powtarzających się nieprawidłowości.

Od wielu lat głównymi przyczynami stwierdzanych nieprawidłowości w budownictwie są krótkie terminy realizacji inwestycji, ograniczanie kosztów na zabezpieczanie pracowników przed upadkiem z wysokości przy robotach tzw. krótkotrwałych. Powtarzający się problem to brak lub stosowanie nieskutecznych, prowizorycznych zabezpieczeń na wysokości w postaci różnego rodzaju balustrad (często niestabilnych, niekompletnych), niepełnych pomostów roboczych wypełnionych pojedynczymi deskami lub elementami systemów szalunkowych. Wielokrotnie ujawniano nieprawidłowo dobrane systemowe zabezpieczenia zbiorowe przed upadkiem z wysokości lub brak możliwości ich zastosowania z uwagi na nietypowy układ konstrukcji obiektu czy rodzaj wykonywanych prac albo stosowano zabezpieczenia systemowe niezgodnie z dokumentacją techniczną producenta w sposób powtarzalny (np. prowizoryczne łączenie różnych systemów).

W wielu przypadkach stwierdzono nieprawidłowy sposób zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości przy zastosowaniu środków ochrony indywidualnej, z uwagi na niewłaściwy ich dobór lub nieprawidłowe usytuowanie punktów kotwiczenia, nieprzystosowanie do warunków wykonywania prac i występujących zagrożeń oraz brak wiedzy samych pracowników o właściwym sposobie ich użytkowania.

Mniejszą liczbę nieprawidłowości, jednak stwierdzoną w ponad połowie kontroli, stanowiły naruszenia przepisów bhp związane z występowaniem bezpośrednich zagrożeń tj. eksploatacją rusztowań, zabezpieczeniem stref i miejsc niebezpiecznych oraz organizacją prac, w zakresie dokumentacji.

W zakresie eksploatacji rusztowań najczęściej stwierdzano: brak lub nieprawidłowo zamontowane balustrady (w przypadku rusztowań przyściennych - brak balustrad wewnętrznych), nieprawidłowe wypełnienie pomostami powierzchni roboczych rusztowań, nieprawidłowe posadowienie, niezgodne z dokumentacją producenta lub projektem indywidualnym oraz nieprawidłowe zakotwienie rusztowań. Większość naruszeń w tym obszarze dotyczyła rusztowań niskich (typowych) wykorzystywanych wewnątrz obiektów do prac wykończeniowych.

Nieprawidłowości w zakresie braku zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych stwierdzano w większości przypadków na powierzchniowo małych budowach, na terenie których wiele podmiotów wykonywało

równocześnie różnego rodzaju prace budowlane oraz prace wykończeniowe w krótkich okresach czasu.

W obszarze organizacji prac najczęściej powtarzające się naruszenia przepisów dotyczyły dokumentacji, w tym: oceny ryzyka zawodowego, protokołów pomiarów elektrycznych, protokołów odbioru rusztowań, decyzji UDT, instrukcji bezpiecznego wykonywania robót i instrukcji bhp. Przyczyną takiego stanu (głównie w małych przedsiębiorstwach) był brak wiedzy w zakresie bhp oraz niechęć do wprowadzania nowych procedur.

Podsumowując, liczba ujawnianych naruszeń przepisów bhp przy wykonywaniu prac w obszarach stwarzających bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia, czy też organizacji prac na przestrzeni kilku ostatnich lat ulega niewielkim zmianom utrzymując się nadal na wysokim (nieakceptowalnym ze względu na skutki społeczne) poziomie.

- **PRZYCZYNY STWIERDZONYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI**

Skala nieprawidłowości występujących podczas wykonywania prac budowlanych lub rozbiórkowych w 2018 r. pozostaje na poziomie podobnym do lat poprzednich, w odniesieniu do parametru jakim jest odsetek nieprawidłowości w stosunku do liczby podmiotów, u których kontrolowano zagadnienie.

Poziom nieprawidłowości w obszarze bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracujących, na przestrzeni kilku ostatnich lat, mimo niewielkich wahań (obecnie tendencji wzrostowych), utrzymuje się na wysokim poziomie (prace na wysokości lub z użyciem rusztowań).

Prawdopodobny wpływ na pogorszenie stanu bezpieczeństwa na budowach w obszarze zabezpieczenia prac na wysokości, miał etap realizacji dużych inwestycji, w trakcie którego znaczna liczba małych przedsiębiorców została objęta kontrolami.

Występowanie najczęstszych nieprawidłowości w obszarach zabezpieczania stref i miejsc niebezpiecznych oraz organizacji budowy w zakresie dokumentacji, zauważalne było przy wykonywaniu robót głównie przez małe i średnie podmioty.

Poziom bezpieczeństwa i higieny pracy w tych podmiotach był zróżnicowany i decydowała o nim m.in. sytuacja ekonomiczna poszczególnych przedsiębiorców, ich przygotowanie techniczne, organizacyjne, kultura pracy oraz wiedza na temat występujących zagrożeń. Poprawa stanu bhp wymuszana była w niektórych przypadkach wyłącznie działaniami kontrolnymi inspektorów pracy. Analiza zakresu i liczby wydawanych decyzji w zależności od wielkości pracodawców wskazała na uchybienia polegające na braku lub nieprawidłowym funkcjonowaniu nadzoru bezpośredniego, a także rutynowym wykonywaniu funkcji przez służby bhp. Właściwe wykonywanie zadań nadzorczych przez osoby kierujące oraz kontrolno-doradczych przez służbę bhp na budowach, odpowiedni poziom ich wiedzy oraz umiejętności w podejmowaniu odpowiednich działań mają istotne znaczenie dla warunków pracy. Było to widoczne przy realizacji dużych inwestycji, gdzie w większości przypadków działały wyspecjalizowane służby, a standardy bezpieczeństwa pracy były znacznie wyższe.

Analiza przyczyn występowania nieprawidłowości oraz ich powtarzalności na przestrzeni ostatnich lat wskazuje niezmiennie na zdecydowaną większość nieprawidłowości mieszczących się w obszarze związanym z przygotowaniem i zabezpieczaniem stanowisk pracy. Podłożem takiego stanu była zła organizacja, polegająca na przerzucaniu przez osoby nadzorujące (pracodawców, przedsiębiorców) obowiązku organizowania stanowisk pracy na samych pracowników, którzy nie posiadali wystarczającej wiedzy w tym zakresie. Wiele naruszeń przepisów stwierdzanych w trakcie kontroli to efekt nieprawidłowości powstających już na etapie przygotowania inwestycji. Widoczny brak wiedzy i świadomości o rzeczywistych zagrożeniach związanych z realizacją danej inwestycji sprzyjał działaniom inwestorów, którzy nie byli zainteresowani bezpieczeństwem, a jedynie terminem i kosztami inwestycji ustalając krótkie, wręcz niemożliwe terminy wykonania. Szacując koszty inwestycji, zakładali niewielkie lub nierealne nadkłady finansowe na zabezpieczenia stanowisk pracy i samych pracowników firm podwykonawczych, a terminowość była priorytetem z uwagi na kary umowne znacznie wyższe niż kary związane z nieprzestrzeganiem przepisów bhp.

Częste rezygnowanie z generalnego wykonawcy przy realizowaniu inwestycji budowlanych na rzecz przedsiębiorców niebędących pracodawcami lub

niezatrudniających pracowników, a jedynie zapewniających nadzór techniczny nad prowadzonymi pracami (np. samozatrudniający się kierownik budowy), zmierzało do przerzucania odpowiedzialności za stan bhp na małych przedsiębiorców.

Podjęcie stałych działań w obszarze przygotowania i organizacji robót, w tym zabezpieczania stanowisk pracy jest niezbędne dla dalszej poprawy warunków pracy na budowach.

Należy wskazać, że inwestycje objęte systematycznym nadzorem inspektorów pracy wykazywały znaczny wzrost poprawy warunków pracy, co przełożyło się na brak, bądź jednostkowe wypadki przy pracy na tych budowach, pomimo znacznego stopnia trudności realizacji oraz wielkości tych inwestycji.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

Podczas kontroli na placach budów wydano **3 229 decyzji (422 pisemne)**, obejmujących 13 696 pracowników (liczonych przy każdej decyzji), w tym:

- 431 decyzji wstrzymania prac,
- 121 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 226 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń,
- 132 decyzje zakazu wykonywania prac,
- 1 decyzję dotyczącą ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało zastosowaniem przez inspektorów pracy postępowań wykroczeniowych zakończonych nałożeniem **190 mandatów** na łączną kwotę **233 900 zł** za popełnienie **247** wykroczeń oraz **79** środków oddziaływania wychowawczego za popełnienie **86** wykroczeń. W wyniku kontroli, za popełnienie **14** wykroczeń skierowano do sądu **5** wniosków o ukaranie. Na osoby winne sąd nałożył grzywny w łącznej kwocie **38 000 zł**.

Efektom prowadzonych działań kontrolnych na budowach było również skierowanie **2** wniosków do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej o 100% na kolejny rok składkowy.

Ze względu na poprawę bezpieczeństwa na placach budów inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie prowadzili, podobnie jak w roku poprzednim, dodatkową formę kontroli „**krótkie kontrole w budownictwie**”, ukierunkowane głównie na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników.

Inspektorzy w 2018 r. przeprowadzili 163 takie kontrole.

Podstawowym celem krótkich kontroli była eliminacja nieprawidłowości związanych z bezpośrednim zagrożeniem życia lub zdrowia pracowników i osób świadczących prace na innej podstawie niż stosunek pracy, w szczególności nieprawidłowości związanych z wykonywaniem prac na wysokości oraz w wykopach. W trakcie prowadzonych czynności kontrolom poddawano również szereg innych zagadnień związanych z bezpieczeństwem wykonywania pracy, dotyczących między innymi wymogów związanych z dopuszczeniem do pracy pracowników czy dopuszczeniem do eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych.

W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi w trakcie **krótkich kontroli** i rekontroli inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- 564 decyzje, w tym:
 - 181 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności,
 - 115 decyzji wstrzymujących prace,
 - 52 decyzje skierowania pracowników do innych prac,
 - 30 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn,
 - 15 decyzji zakazujących wykonywania prac.

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało nałożeniem przez inspektorów pracy 43 mandatów na łączną kwotę 47 800 zł oraz zastosowaniem 16 środków oddziaływania wychowawczego.

3. BUDOWY I REMONTY DRÓG W MAŁOPOLSCE

Realizując harmonogram zadań kontrolnych na 2018 r., inspektorzy pracy przeprowadzili na terenie Małopolski **35** kontroli prac przy budowach i remontach dróg. Działania kontrolne koncentrowały się na budowach realizowalnych w ciągu drogi ekspresowej S7:

- na odcinku **Lubień – Naprawa** przeprowadzono 9 kontroli.
- na odcinku **Naprawa – Skomielna Biała** przeprowadzono 8 kontroli.
- na odcinku **Skomielna Biała – Chabówka** przeprowadzono 5 kontroli.

Taki dobór budów wynikał z objęcia kontrolami dużych inwestycji związanych z budową dróg i znaczących węzłów komunikacyjnych oraz obiektów mostowych, a także technologii przyjętych przy ich wykonywaniu.

Pozostałe kontrole przeprowadzono między innymi przy przebudowie układu komunikacyjnego w Nowym Sączu, w ciągu dróg krajowych nr 75 i 28.

Pięć kontroli przeprowadzono ponownie u tych samych pracodawców lecz nie miały one charakteru kontroli sprawdzających.

Na terenie Małopolski przeprowadzono **35 kontroli**. Objęto nimi **30 przedsiębiorców** zatrudniających łącznie **1 044 pracujących**, w tym **967 pracowników**, 36 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 41 osób samozatrudnionych.. Dotyczyły one głównie obiektów mostowych i inżynierskich - przy realizacji których występowały prace na wysokości oraz robót drogowych wraz z infrastrukturą, zarówno nowobudowanych i remontowanych.

Kontynuowano nadzór na trzech odcinkach drogi ekspresowej S7: Lubień-Naprawa, Naprawa-Skomielna Biała i Skomielna Biała-Chabówka przy współpracy z Wojewódzkim Małopolskim Inspektorem Nadzoru Budowlanego, Okręgowym Urzędem Górniczym w Krakowie oraz Generalną Dyрекcją Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w Krakowie. Równolegle z działalnością nadzorczą prowadzono działania prewencyjne i informacyjne.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w małych zakładach, tj. zatrudniających do 9 osób – 17 kontroli oraz zatrudniających od 10 do 49 osób – 10 kontroli.

Ponadto skontrolowano 4 pracodawców zatrudniających od 50 do 249 osób i 2 pracodawców zatrudniających powyżej 250 osób.

Biorąc pod uwagę formę własności, kontrolami objęto przede wszystkim podmioty własności prywatnej – 34 kontrole, w tym 6 kontroli w podmiotach stanowiących własność zagraniczną.

O terminie przeprowadzenia kontroli oraz wyborze budów decydowali inspektorzy pracy z uwzględnieniem założeń dotyczących zakresu prac budowlanych oraz stopnia ich skomplikowania, a także prognozowanych zagrożeń wypadkowych. Przy planowaniu kontroli brano również pod uwagę informacje napływające z mediów oraz skargi.



Niekompletne siatki ochronne zabezpieczające pracowników przed upadkiem z wysokości przy Travelerze – podpora nr 8 na budowie obiektu nr 21 drogi ekspresowej S7 Skomielna Biała.

Brak siatek ochronnych zabezpieczających pracowników przed upadkiem z wysokości przy podporze nr 7 na budowie obiektu nr 21 drogi ekspresowej S7 Skomielna Biała.

Kontrole wykazały powtarzalność występowania nieprawidłowości związanych z organizacją budowy, w tym z przygotowaniem dokumentacji, które ze względu na swój charakter miały znaczny wpływ na występowanie bezpośrednich

zagrożeń życia i zdrowia w kolejnych etapach realizacji robót. Pozostałe obszary (z zauważalnymi najczęstszymi uchybieniami) związane były z występowaniem bezpośrednich zagrożeń, tj. brakiem zabezpieczenia miejsc i stref niebezpiecznych oraz stanowisk pracy na wysokości, jak również z eksploatacją rusztowań. Tego typu nieprawidłowości są bardzo istotne w przypadku robót drogowo-mostowych prowadzonych na otwartym terenie, gdyż wiąże się to z narażeniem zdrowia nie tylko pracowników, ale także osób postronnych, niezwiązanych z budową i niemających wiedzy w zakresie zagrożeń oraz ich ewentualnych skutków zdrowotnych.

Analiza danych z kontroli pod kątem obserwowanych tendencji wskazała na:

- **obniżenie** stanu bezpieczeństwa pracy w obszarze związanym z przygotowaniem organizacyjnym robót oraz zabezpieczeniem prac na wysokości,
- pozostanie na **podobnym wysokim poziomie** nieprawidłowości związanych z eksploatacją rusztowań,
- **poprawę** przestrzegania przepisów w obszarze prac ziemnych.

W przypadku przedsiębiorców, których z uwagi na występujące nieprawidłowości, ponownie objęto kontrolą, stwierdzono poprawę stanu bezpieczeństwa pracy.

Obserwowalnym zjawiskiem jest występujący, **z roku na rok naprzemiennie, wzrost i spadek** odsetka nieprawidłowości w różnych obszarach. Takie tendencje występują w przypadku opracowywania dokumentacji, zabezpieczenia miejsc i stref niebezpiecznych, zabezpieczania prac ziemnych oraz prac na wysokości.

„Sinusoidalny” charakter powodowany jest przede wszystkim postępowaniem robót na dużych budowach i cyklicznym występowaniem poszczególnych rodzajów robót. Ponadto zasadniczy wpływ ma również czas przeprowadzania kontroli w przypadku rozpoczynających się inwestycji, które później wskutek objęcia systematycznym nadzorem inspektora pracy w znaczący sposób wykazują poprawę bezpieczeństwa pracy. Natomiast w przypadku zabezpieczania stref i miejsc niebezpiecznych przyczyn zmienności należy dodatkowo upatrywać w terenowym charakterze prac drogowych oraz rodzaju kontrolowanych pracodawców, z których zdecydowana większość to małe podmioty, zatrudniane

na krótkie okresy. Wśród nich nadal zauważalne było zjawisko oszczędzania w obszarze zabezpieczeń oraz niska kultura bezpieczeństwa pracy, której poprawa wymuszana była kontrolami inspektorów pracy.

• PRZYCZYNY NIEPRAWIDŁOWOŚCI

1. Nieprawidłowo wdrożone w polskim ustawodawstwie postanowienia Dyrektywy Rady z 24 czerwca 1992 r. w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach (92/57/EWG), co ma bezpośrednie przełożenie na:
 - brak obowiązków i odpowiedzialności inwestora w zakresie bezpieczeństwa pracy na etapie projektowania inwestycji (błędy projektowe, bądź przyjmowanie rozwiązań projektowych trudnych do realizacji z zachowaniem zasad bezpieczeństwa),
 - brak poczucia odpowiedzialności i podejmowania własnych działań przez inwestora na etapie realizacji inwestycji,
 - powoływanie koordynatora bhp przez wykonawców robót, a nie przez inwestora, co wyłącza jego niezależność.
2. Rutynowy sposób przeprowadzania szkoleń stanowiskowych w dziedzinie bhp.
3. Nieprawidłowości w funkcjonowaniu służb bhp działających u małych pracodawców.
4. Pomijanie wcześniejszego etapu przygotowywania i organizowania robót budowlanych, czego wynikiem było rutynowe opracowywanie istotnych dokumentów.
5. Brak prawidłowych nawyków i bezpiecznych zachowań u osób nadzorujących (kultura bezpiecznej pracy).
6. Brak właściwej organizacji stanowisk pracy.
7. Wykonywanie robót przez drobnych wykonawców, którzy nie posiadali dostatecznego przygotowania zawodowego w dziedzinie budownictwa.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

Dla poprawy stanu bezpieczeństwa na kontrolowanych budowach i eliminacji zagrożeń oraz stwierdzonych nieprawidłowości wydano następujące środki prawne:

- 166 decyzji dotyczących 850 pracowników, w tym:
 - 17 decyzji wstrzymania prac,
 - 8 decyzji skierowania do innych prac,
 - 4 decyzje zakazujące wykonywania prac,
 - 62 decyzje z rygorem natychmiastowego wykonania.
- skierowano 21 wystąpień zawierających 37 wniosków (dotyczących 308 pracowników).

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało przeprowadzeniem przez inspektorów pracy, w stosunku do osób winnych, postępowań **wykroczeniowych** zakończonych nałożeniem **10 mandatów karnych** na łączną kwotę 11 500 zł oraz **10 środków oddziaływania wychowawczego**.

W jednym przypadku skierowano do sądu wnioski o ukaranie.

• DZIAŁANIA PREWENCYJNE ZWIĄZANE Z BUDOWNICTWEM

W 2018 r. kontynuowane były działania prewencyjne związane z propagowaniem bezpieczeństwa pracy i kultury pracy na budowach. W ramach tych działań organizowane były spotkania informacyjne i szkoleniowo – seminaryjne na budowach objętych systematycznym nadzorem.

Inspektorzy pracy podczas kontroli budów prowadzili również **działania prewencyjno-promocyjne w zakresie stosowania dobrych praktyk na budowach**. W ramach tych działań udzielano między innymi porad z zakresu ogólnej organizacji prac i stanowisk pracy oraz właściwego doboru środków ochrony indywidualnej.

Działaniami prewencyjnymi objęto 11 placów budów kubaturowych i liniowych. Najwięcej szkoleń w tym obszarze odbyło się na budowach podlegających szczególnemu nadzorowi (droga ekspresowa S-7 na odcinku Lubień - Rabka Zdrój, stanowiącego kolejny przebudowywany fragment tzw. „zakopianki” oraz adaptacja i rozbudowa lokowanego w centrum Krakowa kompleksu biurowego

„Unity Center”), prowadzonych przez podmioty zrzeszone w „Porozumieniu dla bezpieczeństwa w budownictwie” (w ramach „Tygodnia Bezpieczeństwa”) oraz zgłoszonych do konkursu „Buduj bezpiecznie”.



Szkolenie na budowie drogi S-7 Skomielna Biała – Chabówka obiekt nr 21

W przypadku drugiej inwestycji (Unity Center) w ramach programu odbyły się trzy szkolenia dla podwykonawców pracujących na rzecz firmy „Strabag”, zorganizowane we współpracy z tym podmiotem.

Tradycyjnie działania prewencyjne były realizowane również z partnerami zrzeszonymi w „Porozumieniu dla bezpieczeństwa w budownictwie”, głównie w ramach „Tygodnia bezpieczeństwa”. W tym przypadku szkolenia odbyły się na 5 budowach prowadzonych przez 4 członków Porozumienia: „PORR” - budowa S-7, „Mota Engil” - budowa budynków mieszkalnych w Krakowie: przy ul. Rydła 32 oraz przy Al. 29 Listopada, „Budimex” - podstacja energetyczna na terenie Arcelor Mittal w Krakowie, „Hochtief” - remont i modernizacja budynku Wydziału Fizyki UJ w Krakowie przy ul. Ingardena 4.



Szkolenie w ramach „Tygodnia Bezpieczeństwa” – Budimex.

Dwa szkolenia zorganizowane zostały wspólnie z Małopolskim Oddziałem Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP: 16 marca w siedzibie Urzędu Dozoru Technicznego w Krakowie oraz 13 kwietnia w Nowym Targu we współpracy z kołem „Podhale”.

Od wielu lat na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie organizowane są również szkolenia dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy ze Związku Zawodowego Budowlani. W roku sprawozdawczym szkolenia takie odbyły się w Zakopanem dwukrotnie: 25-26 października oraz 22-23 listopada.

• **PODSUMOWANIE**

- Uwidoczniała się korelacja pomiędzy występowaniem nieprawidłowości, a najczęstszymi przyczynami wypadków przy pracy w budownictwie, w szczególności jeśli weźmiemy pod uwagę pracę na wysokości.
- Mimo zauważalnej (na przestrzeni lat) poprawy w obszarze technicznych zabezpieczeń, nadal nieprawidłowe zorganizowanie i przygotowanie budowy oraz osób pracujących miało duży wpływ na wypadkowość.
- Obserwowane od wielu lat rutynowe podejście pracodawców do sporządzania istotnych dokumentów, jak np. ocena ryzyka, instrukcja bezpiecznego wykonywania robót, wymagana przy pracach szczególnie

niebezpiecznych, skutkowało brakiem niezbędnych rozwiązań w zakresie organizacji prac pod względem bezpieczeństwa ich wykonywania. Natomiast sposób przeprowadzania szkoleń stanowiskowych oraz okresowych w dziedzinie bhp miał bezpośrednie przełożenie na świadomość zagrożeń u pracujących i w konsekwencji na ich zachowania.

- Niewłaściwe przeprowadzenie szkoleń oraz sporządzanie dokumentów, które nie uwzględniały rzeczywistych warunków wykonywanych prac, leżały u podstaw lekceważącego podejścia pracowników do bezpieczeństwa pracy.
- Należy zauważyć także znaczną różnicę we wdrażaniu procedur zapobiegawczych i monitorujących stan bezpieczeństwa pracy u poszczególnych podmiotów. W dużych przedsiębiorstwach widoczne były takie działania, natomiast u mniejszych wykonawców praktycznie nie istniały. Wyjątkiem były sytuacje wykonywania robót podwykonawczych i obowiązek stosowania przez nich procedur generalnego wykonawcy.
- Skala nieprawidłowości występujących przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych w 2018 r. pozostała na poziomie podobnym do lat poprzednich.
- Niepokojąco wysoki poziom utrzymuje się w obszarach związanych z występowaniem bezpośrednich zagrożeń, np. stanowiska prac na wysokości.
- Widoczne było występowanie poważnych nieprawidłowości w obszarach zabezpieczania stref i miejsc niebezpiecznych oraz organizacji budowy w zakresie dokumentacji, przy wykonywaniu robót związanych z przebudową pojedynczych obiektów mostowych, gdzie inwestycje realizowane były przez małe i średnie podmioty, które szukały oszczędności w obszarze zabezpieczeń oraz wykazywały niską kulturę bezpieczeństwa pracy, a poprawa wymuszana była wyłącznie działaniami kontrolnymi inspektorów pracy.

4. DECYZJE OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY NAKAZUJĄCE ZAPRZESTANIE PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI

Okręgowy Inspektor Pracy, na podstawie art. 11 pkt. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589 z późn. zm.) 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) wydaje decyzje nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności przez zakład lub jego część bądź działalności określonego rodzaju. Decyzje takie podejmuje się wówczas, gdy wymienione nieprawidłowości mają charakter trwały, czyli nie mogą być usunięte przez pracodawcę w wyniku nakazów inspektora pracy dotyczących pojedynczych uchybień.

W roku 2018 Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie **wydał 2 decyzje nakazujące zaprzestanie działalności określonego rodzaju:**

1. działalności **związanej z obróbką metalu** (cięcie stalowych kształtowników) prowadzonej w kontenerze garażowym. Kontrola inspektora pracy wykazała, że działalność zakładu polegała na produkcji ławek z kątowników stalowych z siedziskami wykonanymi z szeregu pojedynczych elementów z tworzywa sztucznego. Część prac związanych z cięciem kątowników stalowych była prowadzona w kontenerze garażowym (tzw. „blaszaku”) o wymiarach 3 m x 5 m i wysokości od 1,9 m do 2,1 m. Pomieszczenie było nieogrzewane, pozbawione było okien. Nieprawidłowość w zakresie wysokości pomieszczenia miała charakter trwały, niemożliwy do usunięcia z uwagi na konstrukcję kontenera.

Wobec powyższego Okręgowy Inspektor Pracy wydał decyzję nakazującą zaprzestanie działalności określonego rodzaju.

2. działalności **związanej z produkcją galanterii metalowej** głównie dla odbiorców branży kolejowej oraz budowlanej poprzez obróbkę metali i nakładania powłok na metale. Podczas kontroli inspektora pracy w zakładzie w Świniarsku stwierdzono m.in., że działalność była prowadzona w dzierżawionym parterowym obiekcie, w 3 pomieszczeniach produkcyjnych (obróbki, spawalni i lakierni), w pomieszczeniu magazynowym, w

pomieszczeniu biurowym i pomieszczeniach socjalnych.

Budynek, w którym zlokalizowano produkcję przemysłową, wybudowano w latach 60-tych ubiegłego wieku, z przeznaczeniem na zakład produkcji betonu. Pomieszczenia na zakład produkcyjny adaptowano w 2015 r. Nie udokumentowano przeprowadzenia oceny pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy zmian w sposobie użytkowania pomieszczenia. Pracodawca nie posiadał książki obiektu dokumentującej przeglądy, naprawy, remonty.

Pomieszczenie obróbki, w którym zorganizowano stałe stanowiska pracy posiadało wymiary około 15 m długości x 5 m szerokości oraz wysokość około 2,8 m. Pomieszczenie ogrzewano piecem (opalanym paliwem stałym) ustawionym w miejscu niewydzielonym, na środku pomieszczenia, z odprowadzeniem spalin przewodem dymowym umieszczonym na wysokości około 2 m nad posadzką. W pomieszczeniu nie było okien zapewniających oświetlenie dzienne - pomieszczenie było oświetlone wyłącznie światłem elektrycznym. Pracodawca nie występował do Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego o zgodę na stosowanie wyłącznie oświetlenia elektrycznego.

Pomieszczenie spawalni, w którym zorganizowano stałe stanowiska pracy, posiadało wymiary około 15 m długości x 5 m szerokości oraz wysokość około 2,8 m. Pomieszczenie spawalni również ogrzewano piecem (opalanym paliwem stałym) ustawionym w miejscu niewydzielonym, na środku pomieszczenia, z odprowadzeniem spalin przewodem dymowym umieszczonym w suficie pomieszczenia. W pomieszczeniu nie było okien. Pomieszczenie było oświetlane wyłącznie światłem elektrycznym. Pracodawca nie występował do Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego o zgodę na stosowanie wyłącznie oświetlenia elektrycznego.

Pomieszczenie lakierni, w którym zorganizowano stałe stanowiska pracy, posiadało wymiary około 15 m długości x 5 m szerokości oraz wysokość około 2,8 m. W pomieszczeniu nie było okien - pomieszczenie było oświetlane wyłącznie światłem elektrycznym. Pracodawca nie występował do Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego o zgodę na stosowanie wyłącznie oświetlenia elektrycznego.

Wobec powyższego Okręgowy Inspektor Pracy wydał decyzję nakazującą zaprzestania działalności określonego rodzaju.

5. KONTROLE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ

Zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy do jej zadań należy kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej obywateli polskich oraz cudzoziemców.

W 2018 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **1104 kontrole** legalności zatrudnienia obywateli polskich. Ich przedmiotem była:

- legalność zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej,
- legalność wykonywania działalności,
- kontrola opłacania składek na Fundusz Pracy,
- kontrola przestrzegania zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Podobnie jak w roku poprzednim, wśród podmiotów kontrolowanych dominowały małe zakłady, na rzecz których świadczyło pracę do 9 osób (ponad 66% ogółu skontrolowanych podmiotów). Branże, w których najczęściej prowadzono kontrole legalności zatrudnienia to: handel i naprawy (330 kontrole), przetwórstwo przemysłowe (164 kontrole), budownictwo (158 kontrole), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (140 kontrole), transport i gospodarka magazynowa (60 kontrole), usługi administrowania (73 kontrole) oraz pozostała działalność usługowa (33 kontrole). Kontrole ww. branż stanowiły prawie 85% wszystkich kontroli z obszaru legalności zatrudnienia. Jeśli chodzi o formę własności, to prawie 96% kontroli przeprowadzono w podmiotach stanowiących własność prywatną.

• NIEPRAWIDŁOWOŚCI Z ZAKRESU NIELEGALNEGO ZATRUDNIENIA

W 895 kontrolach (prawie 82% wszystkich kontroli) inspektorzy pracy stwierdzili, co najmniej jeden przypadek naruszenia przepisów z zakresu legalności zatrudnienia (ustawy Kodeks pracy lub ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) polegający na:

- zatrudnianiu bez umowy o pracę,
- niepotwierdzeniu w terminie warunków zatrudnienia,
- niezgłoszeniu lub nieterminowym zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego,

- niepowiadomieniu lub nieterminowym powiadomieniu przez bezrobotnego Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu zatrudnienia,
- zgłoszeniu do ZUS nieprawidłowych danych mających wpływ na wymiar składek,
- nieopłaceniu lub nieterminowym opłaceniu składek na Fundusz Pracy.

Przepisy w zakresie legalności zatrudnienia zostały naruszone w stosunku do prawie 4 000 osób, co stanowi ponad 42% objętych kontrolą.

Kolejną występującą w prawie 24% przeprowadzonych kontroli nieprawidłowością było naruszenie przepisów w zakresie Funduszu Pracy. Inspektorzy pracy ujawnili naruszenia polegające na nieopłaceniu lub nieterminowym opłaceniu składek na FP podczas 258 kontroli za ponad 2 000 ubezpieczonych. Przedsiębiorcy, realizując polecenia oraz wnioski inspektorów pracy opłacili składki na FP dla ponad 1 200 osób na łączną kwotę ponad 103 000 zł.

Najmniej nieprawidłowości ujawniono w zakresie obowiązku powiadamiania PUP przez bezrobotnego o fakcie podjęcia pracy zarobkowej. Dotyczyło to 16 bezrobotnych, którzy nie dopełnili ww. obowiązku.

Najczęstszym naruszeniem przepisów w zakresie legalności zatrudnienia było **niezgłoszenie lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osób świadczących pracę zarobkową**. Naruszenie przepisów w tym zakresie stwierdzono w **727 kontrolach** (66% ogółu kontroli), w wyniku których ustalono niezgłoszenie lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych **1 853 osób**.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W efekcie przeprowadzonych w 2018 r. kontroli w obszarze legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy:

- Skierowali do kontrolowanych podmiotów **862 wystąpienia zawierające 1 099 wniosków** oraz **wydali 146 poleceń** regulujących stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości.
- W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów przeprowadzono **postępowania wykroczeniowe zakończone skierowaniem do sądu 53 wniosków o ukaranie**, nałożono **25 mandatów na łączną kwotę 31 500 zł** oraz zastosowano **57 środków oddziaływania wychowawczego**.
- Ponadto skierowano **8 zawiadomień do prokuratury** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

DZIAŁANIA PREWENCYJNE W ZAKRESIE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

W 2018 r. działania prewencyjne w obszarze legalności zatrudnienia były realizowane głównie w ramach Kampanii informacyjnej „Pracuję legalnie”.

Do działań prewencyjnych realizowanych poza kampanią należy zaliczyć między innymi:

- szkolenia dla pracodawców zorganizowane w marcu i kwietniu 2018 r.
- wykłady na Uniwersytecie Jagiellońskim dla studentów i absolwentów przeprowadzone w kwietniu, maju i grudniu 2018 r.

Podczas każdego ze szkoleń prezentowano przepisy dotyczące podstawy świadczenia pracy i zgłoszenia do ZUS. Omawiano konsekwencje wynikające z nielegalnej pracy zarówno dla pracodawców (kary za naruszania przepisów) jak i samych pracujących (brak ubezpieczenia, trudność w dochodzeniu swoich praw, itp.)

• PRZYCZYNY STWIERDZONYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI

W ocenie inspektorów pracy przyczyny stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowości, w szczególności polegających na zatrudnianiu pracowników bez umów czy też niezgłaszaniu pracujących do ubezpieczeń społecznych, na przestrzeni ostatnich lat nie uległy zmianie. Powód, dla którego powierzający pracę decydowali się na nielegalne zatrudnienie, był jeden i ten sam – wymierne korzyści finansowe. Zatrudniający nielegalnie pracowników zainteresowani byli głównie obniżeniem kosztów swojej działalności, co przekładało się na większe zyski oraz możliwość bycia bardziej konkurencyjnym w branży, w której funkcjonowali. Koszty pracy (wynagrodzenie i jego pochodne: składki na ZUS, zaliczki na podatek dochodowy itp.) stanowią istotną część kosztów prowadzonej działalności, dlatego też chęć ich ograniczenia była głównym powodem powierzania pracy bez umowy i bez zgłoszenia do ZUS.

Inaczej wyglądała sytuacja, jeśli chodzi o pracobiorców podejmujących nielegalną pracę. W tym przypadku powodów, dla których decydowali się oni na taką formę świadczenia pracy było więcej, a przyczyny te uzależnione były od wielu czynników. Najczęściej podawanymi przyczynami, dla których pracobiorcy decydowali się na nielegalną pracę to:

- niewystarczające dochody z legalnej pracy;
- możliwość otrzymywania w danej chwili większego wynagrodzenia (osoba pracująca na czarno otrzymywała „do ręki” więcej, niż gdyby pracowała legalnie);
- utrata różnego rodzaju świadczeń uzależnionych od wysokości osiąganego z legalnego źródła dochodu (zasiłki z pomocy społecznej, dotacje do mieszkania, zapomogi, 500+ na pierwsze dziecko, itp.);
- chęć ukrycia prawdziwych dochodów (np. przed komornikiem), co uniemożliwiało egzekucję różnego rodzaju należności pieniężnych w tym, co jest szczególnie naganne, świadczeń alimentacyjnych;
- chęć zarobku na własne wydatki np. na wakacje itp., co miało miejsce w przypadku osób młodych, uczących się, utrzymywanych przez rodziców.

6. KONTROLE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA, INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ ORAZ WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW

Realizując zadanie określone w art. 10 ust. 1 pkt 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie w 2018 r. prowadzili kontrole, których przedmiotem było przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **554 kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców** (w 2017 r. – 483, w 2016 r. - 234), w **499 podmiotach. Kontrolami objęto ogółem 3 177 cudzoziemców** (w 2017 r. - 2 345, w 2016 r. – 1 292). Porównując dane z poprzednich lat można zauważyć znaczący wzrost liczby przeprowadzonych kontroli, skontrolowanych podmiotów oraz cudzoziemców objętych kontrolami.

W ostatnich latach dał się zauważyć znaczący wzrost napływu cudzoziemców do Polski, w tym do województwa małopolskiego. W szczególności Kraków, a także inne duże miasta na terenie województwa małopolskiego przyciągają osoby chcące podjąć naukę i pracę w Polsce.

Wśród 3 177 skontrolowanych cudzoziemców 3 101 było obywatelami krajów trzecich spoza obszaru UE/EOG lub Szwajcarii. Podobnie jak w poprzednich latach, najliczniejszą grupę skontrolowanych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy. Inspektorzy pracy objęli kontrolami 2 856 obywateli tego kraju, co stanowiło ok. 90% wszystkich skontrolowanych cudzoziemców. Ponadto kontrolami objęto także Gruzinów (49 osób), Białorusinów (39 osób), Rosjan (23 osoby) i obywateli Indonezji (22 osoby).

Wśród cudzoziemców, którzy zostali objęci kontrolami znalazło się:

- 596 cudzoziemców, od których wymagane było zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pobyt czasowy i pracę,
- 548 cudzoziemców zwolnionych z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę - pracujących na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy,

- 38 cudzoziemców posiadających Kartę Polaka,
- 1 cudzoziemiec posiadający zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.

- **ANALIZA LOKALNEGO RYNKU PRACY**

W efekcie prowadzonych czynności kontrolnych **stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy przez 127 cudzoziemców**. Powyższe potwierdza, iż w wyniku kontroli PIP z roku na rok zwiększa się liczba stwierdzanych przypadków nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Nielegalnie zatrudnianymi lub nielegalnie wykonującymi pracę cudzoziemcami w 2018r. byli przede wszystkim obywatele Ukrainy (171 osób), a także obywatele: Gruzji (16 osób), Białorusi (5 osób), Indonezji (2 osoby) oraz po jednym obywatelu Korei Południowej i Ugandy.

Rok 2018, podobnie jak lata poprzednie, był kolejnym rokiem znacznego napływu cudzoziemców do Polski. Zatrudnianie cudzoziemców, w szczególności pochodzących z Ukrainy, zauważalne było przede wszystkim w budownictwie, w transporcie i w przetwórstwie przemysłowym.

Utrzymały się tendencje z lat poprzednich, gdy wraz ze wzrostem liczby pracujących cudzoziemców wzrosła liczba ujawnionych przypadków nielegalnego ich zatrudniania. Z obserwacji inspektorów pracy wynika, że najczęściej do nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców dochodziło w małych i średnich podmiotach działających w branżach takich jak budownictwo, zakłady przemysłowe, przetwórstwo żywności, hotelarstwo i gastronomia, gdzie zatrudniano cudzoziemców na stanowiskach robotniczych.

Podobnie jak w latach ubiegłych, nie stwierdzono przypadków nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom w branży związanej z transportem międzynarodowym. Wynika to z faktu, że cudzoziemcy zatrudniani jako kierowcy w transporcie międzynarodowym otrzymywali odpowiedni certyfikat z Inspekcji Transportu Drogowego, która przed wydaniem takiego certyfikatu weryfikowała legalność pracy cudzoziemca.

W 2018 r. stwierdzono nielegalne powierzanie wykonywania pracy w stosunku do 196 cudzoziemców. W tym obszarze, już kolejny rok z rzędu, nastąpił znaczący wzrost w porównaniu do lat ubiegłych. Dla porównania w 2017 r. stwierdzono 127 takich przypadków. Oznacza to wzrost wykrytych przypadków nielegalnego powierzania pracy o ponad 50%.

W związku z nielegalnym powierzaniem wykonywania pracy stwierdzono, że:

- 149 cudzoziemcom powierzano wykonywanie pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę,
- 30 cudzoziemców pracowało na innych warunkach niż zostały wskazane w zezwoleniu na pracę,
- 54 cudzoziemców wykonywało pracę bez zawarcia wymaganej umowy na piśmie.

Poniższa tabela przedstawia systematyczny wzrost liczby ujawnionych przypadków nielegalnego zatrudnienia jaki miał miejsce w latach 2013 – 2018.

rok	liczba kontroli	powierzanie nielegalnego wykonywania pracy (ogółem)	praca bez zezwolenia	praca na innych warunkach niż w zezwoleniu	brak umowy na piśmie	nielegalny pobyt
2018	554	196	149	30	54	0
2017	483	127	91	27	16	3
2016	235	97	74	21	12	0
2015	151	53	36	17	9	0
2014	108	13	12	1	4	0
2013	94	7	3	4	2	0

Na terenie Małopolski nastąpił kolejny wzrost liczby zatrudnionych cudzoziemców, a wraz z tym wzrost przeprowadzonych kontroli i wzrost liczby wykrytych przypadków nielegalnego powierzania wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Występujące od lat problemy ze stosowaniem przepisów o powierzaniu pracy cudzoziemcom związane są z faktem, iż regulacje te znajdują się w różnych aktach prawnych, co negatywnie wpływało na ich zrozumienie i właściwe stosowanie.

Według informacji otrzymanych od pracodawców i organizacji zrzeszających przedsiębiorców, największą przeszkodą w zakresie zatrudniania cudzoziemców był także długi czas oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę lub na wpisanie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy do ewidencji oświadczeń.

Problemem była również niepewność przy powierzaniu pracy cudzoziemcom, związana ze zjawiskiem porzucania przez nich pracy, którzy nie mając stałego miejsca zamieszkania w Polsce, łatwo zmieniali pracę i nie czuli się związani z danym miejscem pracy lub firmą.

Nadal występowało częste mylenie karty pobytu cudzoziemca, w której znajduje się zapis „dostęp do rynku pracy”, z zezwoleniem na pracę.

• **STWIERDZONE NIEPRAWIDŁOŚCI**

Główne przyczyny występowania nieprawidłowości w zakresie powierzania pracy cudzoziemcom pozostają niezmiennie od kilku lat. Były to przede wszystkim:

- chęć osiągnięcia większego zysku ekonomicznego poprzez minimalizowanie kosztów związanych z zatrudnianiem osób wykonujących prace zarobkowe - skutkowało to występowaniem zjawiska tzw. pracy nierejestrowanej, tj. zatrudnianiem cudzoziemców bez zawartych umów na piśmie lub zatrudnianiem cudzoziemców na podstawie umów cywilnoprawnych, zwłaszcza na podstawie umów o dzieło, w celu zmniejszenia obciążeń związanych z pracą, w szczególności związanych ze składkami na ubezpieczenia społeczne,
- niezajomość przepisów dotyczących legalnego powierzania pracy cudzoziemcom lub błędna interpretacja tych przepisów – znaczna liczba przedsiębiorców, w szczególności małych i średnich, nie była zorientowana w aktualnie obowiązujących przepisach w tym zakresie, przepisy są skomplikowane, są zawarte w różnych aktach prawnych i często ulegają zmianom,

- unikanie formalności związanych z uzyskiwaniem dokumentów koniecznych do legalnego zatrudnienia cudzoziemców, związane z coraz bardziej wydłużającym się czasem oczekiwania na wydanie decyzji zezwalającej na pracę – pracodawcy często podejmowali ryzyko zatrudnienia cudzoziemca bez wymaganego zezwolenia, gdyż potrzebowali szybko zatrudnić pracowników,
- trudna sytuacja finansowa pracodawców, która skutkowałą najczęściej niewypłacaniem należnego wynagrodzenia, a także nieopłacaniem lub nieterminowym opłacaniem składek na Fundusz Pracy,
- łatwość w wyzyskiwaniu pracowników będących cudzoziemcami – pracownicy ci, często nie znając języka polskiego, nie byli zorientowani w procedurach i przepisach obowiązujących na terenie Polski, czuli się niepewnie, gdyż nie byli w swoim ojczystym kraju. Przedsiębiorcy niejednokrotnie uważali, że mają prawo zatrudniać cudzoziemców na gorszych warunkach niż Polaków. Powszechne było zatrudnianie cudzoziemców na umowach cywilnoprawnych (zlecenie) w warunkach faktycznej pracy w ramach stosunku pracy, czy praca po 200-300 godzin miesięcznie. Ponadto zauważono, że cudzoziemcy często byli zatrudniani przy pracach prostych, za minimalną obowiązującą stawkę, a mimo to niejednokrotnie nie otrzymywali umówionego wynagrodzenia.

- **ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE**

W związku z uchybieniami stwierdzonymi podczas kontroli w 2018 r. inspektorzy pracy zastosowali przewidziane w ustawie o PIP środki prawne:

- 220 decyzji,
- 38 poleceń,
- 415 wniosków w 185 wystąpieniach.

W okresie sprawozdawczym wśród wydanych środków prawnych były także płacowe, dotyczące świadczeń należnych ze stosunku pracy, przysługujących zatrudnionym cudzoziemcom na łączną kwotę 93 116,62 zł.

Stwierdzono popełnienie 150 wykroczeń. Inspektorzy pracy skierowali do sądu 13 wniosków o ukaranie zawierających łącznie 23 zarzuty przeciwko osobom odpowiedzialnym za stwierdzone wykroczenia. Nałożyli 55 grzywien w drodze

mandatów karnych na łączną kwotę 74 900 zł. W 43 przypadkach zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

Podobnie jak w latach poprzednich, w roku 2018 była prowadzona stała współpraca z innymi organami kontroli i nadzoru w zakresie kontroli legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców, w szczególności ze Strażą Graniczną, Małopolskim Urzędem Wojewódzkim, Policją i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej 13 kontroli podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom. Większość kontroli dotyczyła powierzania pracy obywatelom Ukrainy. Celem kontroli było sprawdzenie czy wykonujący pracę cudzoziemcy przebywają legalnie na terenie Polski i czy legalnie powierzana była im praca. Działania prowadzono przede wszystkim na budowach oraz w zakładach produkcyjnych na terenie województwa małopolskiego.

W ramach prowadzonej współpracy w 2018 r. inspektorzy pracy OIP w Krakowie przeprowadzili 5 kontroli na wniosek Straży Granicznej, a w przypadku 20 kontroli poinformowali Straż Graniczną o ich zakresie i wynikach.

Współpraca z Małopolskim Urzędem Wojewódzkim, tak jak w roku poprzednim, polegała przede wszystkim na informowaniu Wojewody o wynikach kontroli. W 2018 r. inspektorzy pracy przesłali do Wojewody 19 powiadomień dotyczących wyników kontroli, w tym 16 powiadomień dotyczących legalności zatrudnienia. Jedną kontrolę przeprowadzono na wniosek Wojewody.

W wyniku współpracy z Policją, przeprowadzonych zostało 6 wspólnych kontroli legalności zatrudnienia. Ponadto 7 kontroli przeprowadzono na wniosek Policji, a w 5 przypadkach inspektorzy powiadomili Policję o wynikach kontroli.

W ramach współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, inspektorzy pracy przesłali do ZUS 12 powiadomień o wynikach kontroli i przeprowadzili 1 kontrolę na wniosek ZUS.

7. OCENA PRZESTRZEGANIA ZNOWELIZOWANYCH PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZAWIERANIA UMÓW TERMINOWYCH

W okresie sprawozdawczym, realizując ww. zadanie, przeprowadzono 38 kontroli. U kontrolowanych pracodawców pracę świadczyło ogółem 2.348 osób, a w ramach stosunku pracy 1.977 pracowników, w tym 1.023 kobiety, 8 młodocianych i 177 osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.

Ponadto kontrole przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych przeprowadzono w 32 podmiotach przy realizacji innych zadań. W wyniku zgłoszeń dokonanych przez pracodawców, na podstawie art. 25¹ § 5 Kodeksu pracy oraz art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, kontrole przeprowadzono w 6 podmiotach.

Przykłady szczególnie rażących nieprawidłowości:

- Ponowne zawieranie umów na okres próbny z tym samym pracownikiem w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy.
- Zatrudnianie pracownika na podstawie więcej niż trzech umów o pracę na czas określony.
- Zawarcie umów terminowych na okres dłuższy niż 33 miesiące bez wskazania przyczyny obiektywnie uzasadniającej ten wyjątek.

Najwięcej nieprawidłowości wystąpiło w małych oraz średnich zakładach, głównie działających w branży usługowej, budowlanej oraz handlowej.

W okresie sprawozdawczym, w kontrolowanych podmiotach 73 pracowników posiadało umowy o pracę na okres próbny oraz 736 pracowników umowy na czas określony. Kontroli poddano 47 umów na okres próbny i 250 umów na czas określony.

Najczęstszym stwierdzonym naruszeniem znowelizowanych przepisów było:

- brak informacji o warunkach zatrudnienia w zakresie przysługujących pracownikom okresów wypowiedzenia,

- nieprecyzyjnie sformułowane informacje o warunkach zatrudnienia w zakresie przysługujących okresów wypowiedzenia, bez wskazania konkretnych uprawnień pracownika (zbyt ogólna, np. poprzez literalne cytowanie całych przepisów, podanie wszystkich okresów wypowiedzenia umów, ogólne wskazanie przepisu np. cały art. 36 Kodeksu pracy),
- zatrudnianie pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, których łączny okres trwania przekraczał 33 miesiące, w tym zawartych przed 22 lutym 2016 r.,
- nawiązanie umowy o pracę na okres próbny przekraczający 3 miesiące.

NAJCZĘSTSZE PRZYCZYNY NARUSZEŃ PRAWA

Przyczyny stwierdzonych przez inspektorów pracy naruszeń w zakresie prawidłowego stosowania znowelizowanych przepisów dotyczących umów terminowych były różnorodne. Pracodawcy niejednokrotnie nie potrafili wskazać konkretnego powodu takiego stanu rzeczy. Na podstawie analizy dokumentacji przedstawionej przez pracodawców ustalono, że przyczyną była:

- nieznamość przepisów prawa pracy w zakresie prawidłowego ich stosowania,
- niewłaściwa interpretacja przepisów zwłaszcza w zakresie uregulowań dotyczących wskazywania „obiektywnej” przyczyny uzasadniającej zastosowanie wyjątku od ustanowionych w znowelizowanych przepisach limitów trwania umów na czas określony i udzielania informacji o pozaumownych warunkach zatrudnienia oraz jej zmiany.

WNIOSKI

Większość kontroli prowadzona była u pracodawców wykonujących działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej. Były to małe podmioty zatrudniające od kilku do 50 pracowników.

Sprawy związane z zatrudnianiem pracowników w tych podmiotach prowadzone były przez pracodawców lub przez biura rachunkowe. Zarówno pracodawcy, jak i

prowadzący biura rachunkowe często nie posiadali odpowiedniej wiedzy lub po prostu nie do końca rozumieli rangę, jaką ustawodawca nadał przepisom odnoszącym się do problematyki umów terminowych.

Celowe wydaje się skierowanie w tym obszarze działań prewencyjno – informacyjnych do pracodawców i pracowników oraz partnerów społecznych. W tym zakresie skierowany został wniosek do Głównego Inspektoratu Pracy o zwiększenie nakładów na publikacje zawierające informacje o przepisach dotyczących umów terminowych.

8. KONTROLE CZASU PRACY, WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY

Celem prowadzonych kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Szeroki zakres zagadnień zbadanych w ramach prowadzonych kontroli oraz równoległe badanie kwestii dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń pozwoliły na wnikliwą analizę tego obszaru prawnej ochrony pracy.

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili w województwie małopolskim 123 kontrole w podmiotach o różnym profilu działalności (większość tj. 64 to kontrole zaplanowane, 59 to wynik napływających skarg dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy).

W ich efekcie wydano 30 decyzji płacowych (dla 153 pracowników) na łączną kwotę 803 659,45 zł.

A. KONTROLE ZAPLANOWANE

Kontrole zaplanowane przeprowadzono w 64 podmiotach, na rzecz których pracę świadczyło łącznie 4081 pracowników, w tym:

- 1850 kobiet,
- 22 pracowników młodocianych
- 116 niepełnosprawnych.

Spośród skontrolowanych zakładów:

- w 29 podmiotach zatrudnionych było do 9 pracowników,
- w 22 podmiotach stan zatrudnienia mieścił się w przedziale od 10 do 49 pracowników,
- w 11 podmiotach zatrudniano od 50 do 249 pracowników,
- w 2 podmiotach zatrudniano było ponad 250 pracowników.

DOKUMENTACJA DOTYCZĄCA CZASU PRACY I WYNAGRODZEŃ

Kontrole w zakresie prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy częściej, niż zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy ujawniały nieprawidłowe, nierzetelne jej prowadzenie, będące skutkiem ewidencjonowania przebiegu pracy w sposób błędny i nieodzwierciedlający stanu faktycznego.

Przypadki nieokreślenia systemu czasu pracy, którym objęci byli zatrudnieni pracownicy, nieustalenia obowiązujących rozkładów czasu pracy czy przyjętego okresu rozliczeniowego czasu pracy, dotyczyły w głównej mierze pracodawców o niskim indeksie zatrudnienia, niezobowiązanych do wprowadzenia regulaminu pracy.

Wśród treści regulaminów pracy poddanych szczegółowej analizie uwagę zwraca, poświęcony zagadnieniom związanym z czasem pracy, rozdział regulaminu w firmie produkcyjnej z Krakowa zawierający sprzeczne z powszechnie obowiązującymi przepisami postanowienie o dopuszczalności przekroczenia maksymalnego tygodniowego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi. Pracodawca ustalił, iż w nadzwyczajnych okolicznościach, w szczególności w razie konieczności skumulowania pracy w trakcie montażu produkowanych urządzeń, dopuszcza się przekroczenie za zgodą zarządu spółki 48 godzin pracy przeciętnie w tygodniu.

Pomimo faktu, iż od czasu nowelizacji przepisów o czasie pracy, wprowadzającej obowiązek tworzenia rozkładów czasu pracy, upłynęło ponad 5 lat, na gruncie

tym stwierdzano częste i powtarzalne nieprawidłowości. Polegały one na nietworzeniu ich wbrew obowiązki, ustalaniu na okresy krótsze niż wymagane przepisami, czy też niezachowywaniu terminu przekazania rozkładów czasu pracy do wiadomości pracowników.

PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY

Analiza dokumentacji pokontrolnej wskazuje na występowanie powtarzających się nieprawidłowości w odniesieniu do obowiązujących przepisów o czasie pracy. W kwestii stosowania przez pracodawców systemu przerywanego czasu pracy, jednostkowa kontrola ujawniła nieprawidłowości zarówno w zakresie jego wprowadzenia, jak też respektowania podstawowych założeń.

W Cukierni w Tarnowie przerywany system czasu pracy został wprowadzony bez porozumienia z przedstawicielami pracowników. Ponadto dla pracownika nim objętego, wbrew obowiązki, nie określono rozkładu czasu pracy, a ustalona przerwa w pracy była dłuższa niż 5 godzin.

Kontrole ujawniły nieliczne tylko przypadki zatrudniania pracowników z naruszeniem dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu.

Najwyższe przekroczenie w tym zakresie stwierdzono w toku kontroli prowadzonej w Spółdzielni w Kętach, podczas której ustalono, że tygodniowy czas pracy jednej z pracownic łącznie z godzinami nadliczbowymi wyniósł w przyjętym okresie rozliczeniowym 52,5 godziny przeciętnie w tygodniu.

Podobnie niewielka skala naruszeń odnosiła się do problemu zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym.

Najczęściej stwierdzane przypadki naruszeń przepisów o czasie pracy dotyczyły powierzania pracownikom wykonywania pracy powyżej przeciętnie pięciu dni tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powyższa nieprawidłowość powstawała zazwyczaj już na etapie planowania czasu pracy.

Dodatkowo warto wspomnieć o zaobserwowanym zjawisku powierzania pracownikom wykonywania pracy dwukrotnie w ciągu tej samej doby, w szczególności w odniesieniu do podmiotów niestosujących rozkładów czasu pracy określonych w art. 140¹ Kodeksu pracy. Wbrew ustawowej definicji doby,

pracownikom planowano lub polecano ponowne rozpoczynanie pracy w tej samej dobie pracowniczej.

Podczas kontroli prowadzonej w Krynicy Zdroju ustalono, że pracę dwukrotnie w tej samej dobie wykonywali także pracownicy młodociani.

Ponadto stwierdzono przypadki nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy mających zastosowanie do osób niepełnosprawnych. Dotyczyły one powierzania im, wbrew przepisom ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, czy też niezapewnienia pracownicy posiadającej orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności 35-godzinnego tygodnia pracy, polecając jej wykonywanie pracy przez 6 dni tygodniowo.

WYNAGRODZENIA I INNE ŚWIADCZENIA ZE STOSUNKU PRACY

Przeprowadzone kontrole w wielu przypadkach potwierdziły niewypełnianie przez pracodawców ciążącego na nich bezwzględneho obowiązku prawidłowego i terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę.

Szczególnie dotkliwą w skutkach nieprawidłowość ujawniono w Publicznym Przedszkolu w Krakowie, w którym podczas kontroli inspektor pracy stwierdził zaległości w regulowaniu wynagrodzeń na rzecz 4 pracownic sięgające pięciu miesięcy.

Znaczną skalę uchybień stwierdzono w odniesieniu do problemu wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przysługującego pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy. Naruszenia przepisów w tym zakresie polegały na niewypłaceniu ekwiwalentu, jak też nieprawidłowym obliczeniu jego wysokości głównie poprzez błędne ustalanie wymiaru należnego urlopu wypoczynkowego.

Nieprawidłowości mające odniesienie do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby polegały zazwyczaj na niewłaściwym ustaleniu jego wysokości.

Nie stwierdzono poważnych uchybień w zakresie dokonywania przez pracodawców potrąceń z wynagrodzenia. Jedynie w ramach kontroli prowadzonej w banku w Krynicy Zdroju stwierdzono nieprawidłowe dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne.

PRZYCZYNY STWIERDZONYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Ponieważ wysokość wynagrodzenia za pracę, a także wysokość innych świadczeń gwarantowanych przez przepisy, zależy w głównej mierze od wymiaru świadczonej pracy, granic czasowych jej wykonywania, rodzaju ewentualnych nieobecności - kontrola prawidłowości wypłacania pracownikom świadczeń ze stosunku pracy wymagała uprzedniej analizy dokumentacji z zakresu czasu pracy. Z uwagi na fakt, że wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, wymiar i rodzaj udzielonego urlopu, bezpośrednio przekładają się na wysokość wynagrodzenia pracownika - nierzetelnie prowadzona ewidencja czasu pracy uniemożliwiała dokonanie niezbędnych ustaleń w zakresie wysokości należnych świadczeń. Zazwyczaj nieewidencjonowanie faktycznego czasu pracy miało na celu niewykazanie pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych, czy porze nocnej i - podobnie jak nieprawidłowe ewidencjonowanie udzielonych urlopów - wprost prowadziło do zaniżenia ogólnej kwoty wynagrodzenia pracowników.

Naruszenia przepisów o wynagrodzeniach bardzo często stanowiły konsekwencję uchybień w stosowaniu przepisów o czasie pracy, zatem zależność pomiędzy nimi była bezsprzeczna i występowała w znacznym stopniu. Analizując przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości zauważyć można, że ujawnione uchybienia przepisów o czasie pracy były zazwyczaj skutkiem nieznamomości obowiązujących norm prawnych, niewłaściwej ich interpretacji, powielania błędów lub niewłaściwej organizacji pracy.

Ponadto pracodawcy, którzy zdecydowali się na samodzielne prowadzenie spraw kadrowych i płacowych często nie posiadali wystarczającej wiedzy w tym zakresie, nie śledzili bieżących zmian w przepisach i nie uczestniczyli w tematycznych szkoleniach.

Powszechnie zaobserwowano, że w sposobie kreowania procesu pracy, pierwszeństwo przed przestrzeganiem przepisów i organizowaniem pracy w sposób z nimi zgodny, miała przede wszystkim rentowność oraz osiągnięcie określonych wyników finansowych. Zarządzanie procesami pracy sprowadzało się tym samym do efektywnego - rozumianego jako maksymalne - wykorzystania

czasu pracy zatrudnionych pracowników, przy jednoczesnym ograniczaniu kosztów prowadzonej działalności.

W odniesieniu do kontroli planowych - inaczej niż w przypadku kontroli skargowych - naruszenia przepisów o wynagrodzeniach swoje źródło części miały w nieznanym przepisów, w błędach popełnianych w obliczeniach, bądź były następstwem nieprawidłowego rozliczania czasu pracy.

B. KONTROLE PODJĘTE NA SKUTEK WNIESIONYCH SKARG

Podmioty objęte ww. kontrolami zatrudniały łącznie 10757 pracowników, w tym:

- 5 147 kobiet,
- 1 pracownika młodocianego,
- 478 pracowników niepełnosprawnych.

Pod względem wielkości zatrudnienia skontrolowano następujące zakłady:

- 20 zakładów w których zatrudnionych było do 9 pracowników,
- 21 zakładów zatrudniało w przedziale od 10 do 49 pracowników,
- 10 zakładów zatrudniało od 50 do 249 pracowników,
- 8 zakładów zatrudniało po ponad 250 pracowników.

DOKUMENTACJA DOTYCZĄCA CZASU PRACY I WYNAGRODZEŃ

Przeprowadzone kontrole ujawniły liczne nieprawidłowości w zakresie prowadzenia przez pracodawców dokumentacji dotyczącej czasu pracy. Dotyczyły one zarówno prowadzenia ewidencji czasu pracy w sposób nierzetelny, w ograniczonym, niewystarczającym zakresie, bądź nieprowadzenia wbrew obowiązki indywidualnych kart ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników.

Kontrole ujawniły również wiele przypadków nietworzenia wbrew obowiązki rozkładów czasu pracy, bądź ustalania ich w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami. W treści wnoszonych skarg zwracano uwagę przede wszystkim na bezprawne dokonywanie zmian w harmonogramach podanych uprzednio do wiadomości pracowników.

PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY

W treści kierowanych skarg wskazywano na różnego rodzaju nieprawidłowości dotyczące czasu pracy. Niepokojącym był fakt potwierdzania w toku postępowania kontrolnego większości zarzucanych w skargach uchybień. Ze względu na szeroki zakres badanych przez inspektorów zagadnień, kontrole ujawniały ponadto występowanie naruszeń także innego rodzaju niż opisane przez skarżących.

Kwestia niezapewnienia pracownikom w każdej dobie prawa do nieprzerwanego, co najmniej 11 godzinnego odpoczynku, wystąpiła w 11 kontrolach.

Problem niezapewnienia pracownikom nieprzerwanego, co najmniej 35 - godzinnego odpoczynku tygodniowego był zjawiskiem występującym z mniejszym nasileniem. Kontrole ujawniły naruszenie w 8 podmiotach.

Najliczniejszą grupę naruszeń stanowiły przypadki powierzania pracownikom wykonywania pracy powyżej przeciętnie pięciu dni tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pomimo, iż jednostkowe przekroczenia nie były znaczne, stwierdzano je w bardzo wielu kontrolach. Odnosiły się one głównie do okresów rozliczeniowych, w których występowało święto przypadające w innym dniu, niż niedziela. Poprzez nieprawidłowe ustalenie wymiaru czasu pracy w takim okresie rozliczeniowym, jak też wskutek nieudzielenia dnia wolnego w zamian za pracę wykonywaną w dniu harmonogramowo wolnym od pracy, następowało naruszenie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Odnosząc się do zagadnienia przestrzegania wymogu zapewnienia pracownikom pracującym w niedziele przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy, zauważono, iż zjawisko to w stosunku do wcześniejszych okresów sprawozdawczych wystąpiło z mniejszym nasileniem, w szczególności wśród podmiotów prowadzących działalność handlową.

WYNAGRODZENIA I INNE ŚWIADCZENIA ZE STOSUNKU PRACY

W toku przeprowadzonych kontroli, podejmowanych na skutek wniesienia skargi, inspektorzy zazwyczaj potwierdzali zasadność podnoszonych zarzutów o nieprawidłowe lub nieterminowe regulowanie należności ze stosunku pracy lub niewpłacanie ich wbrew obowiązкови.

Przypadki niewypłacania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy występowały w tych podmiotach, w których równolegle trwały okresowe lub długotrwałe problemy z regulowaniem świadczeń wobec pracowników.

Zagadnienie nierekompensowania bądź nieprawidłowego rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych stanowiło częsty przedmiot skarg. Kontrole w tym zakresie także ujawniły szereg naruszeń.

ANALIZA NIEPRAWIDŁOŚCI

Dokonując analizy nieprawidłowości występujących w kontrolowanych podmiotach, na wstępie należy zwrócić uwagę, że na wysoki odsetek ujawnionych uchybień wpływ miał już sam element inicjujący wszczęcie postępowania kontrolnego, czyli skargi pracownicze. W przypadku tych kontroli już w chwili rozpoczęcia czynności, inspektorzy pracy dysponowali wstępną wiedzą o charakterze i rodzaju naruszeń. Biorąc powyższe pod uwagę, w kontrolach skargowych zaobserwowano zarówno szerszy zakres stwierdzanych nieprawidłowości, jak i ujawniono bardziej dotkliwe dla pracowników skutki nieprzestrzegania przez pracodawców tej wyjątkowo ważnej i istotnej grupy przepisów prawa pracy.

Nieprawidłowe stosowanie przepisów o czasie pracy, niewłaściwe prowadzenie dokumentacji w tym zakresie, czy też zaniechanie jej prowadzenia, konsekwentnie powodowało występowanie nieprawidłowości na płaszczyźnie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Przy czym w stosunku do kontroli skargowych zaobserwowano również, że w większym stopniu, niż przy kontrolach planowanych, źródło nieprawidłowego wykonywania przez pracodawców bezwzględnego obowiązku prawidłowego i terminowego regulowania wynagrodzeń stanowiły różnego rodzaju problemy finansowe, brak środków pieniężnych czy okresowa utrata płynności finansowej.

Treść skarg częściej dotyczyła obszaru płac. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż zdecydowana większość z nich okazywała się zasadna w całości lub w części.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Interpretacja danych, zgromadzonych w wyniku przeprowadzonych kontroli, prowadzi do wniosku, że istnieje stała potrzeba kontrolowania przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach, a nawet konieczność zintensyfikowania podejmowanych działań.

Szczegółowa analiza zagadnień zbadanych podczas przeprowadzonych kontroli wskazuje na konieczność uszczegółowienia, doprecyzowania przepisów o czasie pracy, w szczególności w zakresie doby pracowniczej, czy przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, z uwagi na istniejący od lat problem braku podstawy prawnej domagania się rekompensaty w przypadku niezapewnienia pracownikowi minimalnej liczby dni wolnych od pracy w okresie rozliczeniowym, przy jednoczesnym zachowaniu obowiązującego wymiaru czasu pracy.

Nasuwa się także wniosek, aby wysokość należnego pracownikom ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży i obuwia roboczego oraz za używanie odzieży własnej, nie pozostawała do wyłącznej decyzji pracodawców. Słusznym wydaje się określenie dolnej granicy stawki tego świadczenia, zależnej chociażby od zmieniającej się wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wejście w roku sprawozdawczym w życie przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni bezpośrednio przełożyło się na obserwowany spadek naruszeń związanych z wykonywaniem pracy w niedziele, zarówno w zakresie niezapewnienia niedzieli wolnej od pracy raz na cztery tygodnie, jak też niewłaściwego rekompensowania pracy świadczonej w te dni.

Podkreślenia wymagają jednocześnie skutki najnowszych zmian legislacyjnych, wprowadzających obowiązek ewidencjonowania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dobach oraz dokonywania wypłaty wynagrodzeń przelewem na rachunek bankowy pracownika. Powyższe da podstawę do bardziej efektywnych i szczegółowych kontroli, zaś pracodawców zmotywuje do respektowania w większym stopniu przepisów prawa pracy.

9. PIERWSZA KONTROLA

Nowe podejście do „pierwszej kontroli” inspektorzy pracy rozpoczęli od dnia 1 marca 2016 r. i kontynuowali je w roku 2017 oraz w roku sprawozdawczym. Celem tych kontroli była kompleksowa identyfikacja nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu przez pracodawców i przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnienie przestrzegania ww. przepisów w przyszłości.

Głównym założeniem „Pierwszej kontroli” był jej instruktażowo-doradczy charakter, polegający nie tylko na rozpoznaniu i wskazaniu przez inspektora pracy nieprawidłowości, ale przede wszystkim na analizie i przedstawieniu przedsiębiorcom sposobów oraz określeniu terminu usunięcia ewentualnych uchybień, czyli:

- wskazaniu pracodawcy nieprawidłowości oraz ich analizie pod kątem prawnym i technicznym wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych, tj. decyzji, wystąpień i poleceń,
- określeniu czasu na wyeliminowanie uchybień,
- pouczeniu kontrolowanego o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym,
- okresowym niestosowaniu sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu – wyjątek stanowią przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacje bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 370 kontroli w podmiotach, które dotychczas nie były kontrolowane

Skontrolowano podmioty zróżnicowane pod względem zatrudnienia:

- 305 pracodawców zatrudniających mniej niż 10 pracowników,
- 65 pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

Spośród podmiotów objętych kontrolami największą grupę (według PKD) stanowili przedsiębiorcy prowadzący działalność w obszarze handlu hurtowego detalicznego tj. 27% ogólnej liczby kontroli. Kolejną znaczącą grupę stanowiły podmioty prowadzące działalność w obszarze budownictwa - 17% i podmioty prowadzące działalność w zakresie zakwaterowania i gastronomii - 16%.

Oprócz kompleksowego charakteru „Pierwszych kontroli”, najbardziej znaczącą cechą odróżniającą je od pozostałych (realizowanych w 2018 r. w ramach innych zadań) była możliwość warunkowego, okresowego odstąpienia od stosowania sankcji karnych, pomimo stwierdzenia popełnienia wykroczeń, a poprzestaniu na zastosowaniu środków oddziaływania wychowawczego. Postępowanie wykroczeniowe wszczynano jedynie w stosunku do osób winnych rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy.

NAJCZĘSTRZE NIEPRAWIDŁWOŚCI

z prawnej ochrony pracy dotyczyły:

- wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy,
- prowadzenia dokumentacji pracowniczej,
- nawiązania oraz rozwiązywania stosunku pracy,
- potwierdzania na piśmie warunków i rodzaju zawartej z pracownikami umowy o pracę przed dopuszczeniem do jej wykonywania,
- niewydania świadectwa pracy,
- braku lub nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników.

z technicznego bezpieczeństwa pracy dotyczyły:

- braku oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą,

- braku rozpoznania i wytypowania czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy i w konsekwencji braku badań i pomiarów czynników szkodliwych,
- niewłaściwego doboru środków ochrony indywidualnej ograniczających stopień narażenia na czynniki środowiska pracy,
- braku zasad oraz wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze odpowiednie do wykonywanej pracy,
- braku rekompensaty nakładów poniesionych z tytułu używania odzieży własnej oraz jej prania,
- niedopełnienia obowiązku ustalenia zasad przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej dla poszczególnych stanowisk pracy.

legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców dotyczyły:

- niepotwierdzenia umowy o pracę na piśmie przed rozpoczęciem pracy,
- niezgłoszenia lub uchybienia terminu zgłoszenia osób zatrudnionych do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych,
- niezawiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia,
- nieopłacenia (lub niedotrzymania terminu opłacenia) składek na Fundusz Pracy.

10. PRZESTRZEGANIE ZAKAZU ZAWIERANIA UMÓW CYWILNO-PRAWNYCH W WARUNKACH WSKAZUJĄCYCH NA ISTNIENIE STOSUNKU PRACY

W roku 2018 inspektorzy pracy realizując ww. zadanie, ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej, gastronomiczno-hotelarskiej oraz agencji osób i mienia, **przeprowadzili 781 kontroli.**

Zakwestionowali umowy prawa cywilnego, jako podstawę zatrudnienia, w 121 kontrolach.

Znaczny wpływ na rynek pracy oraz przyjęcie takiej formy zatrudnienia ma, wprowadzona do polskiego systemu prawnego od 01.01.2017 r., regulacja

dotycząca minimalnej stawki godzinowej dla osób wykonujących pracę na podstawie określonych umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług. Przepisy, ustanawiając gwarancję ochrony wynagrodzenia w stosunkach cywilnoprawnych oraz zabezpieczenie jego wysokości na poziomie minimalnym zachęcają wkraczające na rynek pracy osoby, do zawierania tego rodzaju umów. Zleceniobiorcy swoje stanowisko kategorycznie formułowali w składanych oświadczeniach lub jako zeznania w protokołach przesłuchania świadków. Deklarowali, że odpowiada im elastyczny czas pracy oraz to, że przyjęta forma zatrudnienia wynika z ich inicjatywy.

Analiza poszczególnych kontroli wskazała, że obejmowały one dość typowe sytuacje, których głównym celem była chęć ograniczenia do minimum kosztów pracy. Od kilku lat można dostrzec niepożądane zjawisko powierzenia pracy zarobkowej na podstawie umów prawa cywilnego cudzoziemcom z ościennych państw, nienależących do Unii Europejskiej, zwłaszcza z Ukrainy.

Według pracodawców, najczęstszą przyczyną naruszenia przez nich prawa, zresztą eksponowaną od lat, była bezwzględna konieczność ograniczania wysokich kosztów pracy oraz niestabilność rynku, co uniemożliwiało podejmowanie długofalowych planów, także w zakresie zatrudniania osób.

Dodatkowo pracodawcy skarżyli się na brak woli podjęcia stałej, czy też legalnej pracy przez osoby zatrudniane, które często chciały pracować bez umowy, gdyż naprawdę szukały innej, lepszej pracy, myślały o wyjeździe za granicę, podlegały ubezpieczeniu w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, obawiały się utraty uprawnień zasiłkowych albo uchylały się od płacenia alimentów.

Zbiorcze wyniki kontroli można uznać za zadowalające, choć dalekie od optymalnych. Na podstawie zebranych danych dostrzeżono, że skala zjawiska zatrudniania na podstawie umów zlecenia w branży gastronomiczno-hotelarskiej, a zwłaszcza w agencjach ochrony osób i mienia, była znaczna. Z kolei w budownictwie, w odniesieniu do innych sfer działalności gospodarczej, nadal popularne okazało się powierzenie pracy na podstawie umów o dzieło.

W zakresie usług, w tym także usług ochrony osób i mienia, a także w ramach robót budowlanych ograniczenia w przedmiocie doboru formy zatrudnienia wynikają wprost z ustawy – Prawo zamówień publicznych. Wykonanie realizacji zamówienia w sposób przewidziany w art. 22 § 1 Kp. wymaga określenia

w specyfikacji przetargu wymagania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Taki zapis ustawy ze wszech miar należy ocenić pozytywnie.

Zaobserwowano, że branża usług ochrony i mienia powoli dostosowuje się do obostrzeń wynikających z minimalnej godzinowej stawki wynagrodzenia dla umów cywilnoprawnych. Dotyczyło to również innych sfer aktywności gospodarczej. Niewątpliwie wpływ na to miała dobra, w miarę stabilna, sytuacja na rynku pracy, który fluktuuje w kierunku tzw. „ryнку pracownika”. Świadomość pracodawcy o licznych ofertach zatrudnienia, o braku rąk do pracy wpływa na lepszą pozycję negocjacyjną pracobiorcy oraz dążenie zatrudniających do ograniczania odpływu wartościowych pracowników.

W zakresie omawianych zagadnień za wskazane należałoby uznać zintensyfikowanie działań na rzecz inicjatywy legislacyjnej zmierzającej do usankcjonowania prawnego domniemania zawarcia stosunku pracy, tym samym przenieście ciężaru dowodu na powierzającego pracę zarobkową.

Korzystnie należy ocenić trwające prace mające na celu wprowadzenie do porządku prawnego instrumentu prawnego uprawniającego inspektora pracy do nakazania (w postaci decyzji administracyjnej) zamiany umowy prawa cywilnego w umowę o pracę.

Niewątpliwie pozytywnie należy odczytać obowiązujące od 1 września 2016 r. zmiany w Kodeksie pracy przewidujące, że umowa o pracę lub potwierdzenie, co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków powinno nastąpić przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

Propozycją legislacyjną znajdującą uzasadnienie jest również, aby osoby podejmujące pracę zarobkową były zgłaszane do ubezpieczenia społecznego w ZUS przed zawarciem stosownej umowy.

Zmianę w podejściu niektórych pracodawców do powierzania pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy przyniosła obowiązująca od 01.01.2017r. nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która objęła zakresem obowiązywania także osoby zatrudnione na podstawie umów prawa cywilnego. Zatrudnienie na podstawie umów prawa cywilnego stało się mniej atrakcyjne niż przed zmianami. Stąd decyzja części pracodawców

przekształceniu tego rodzaju umów w stosunek pracy. Wydaje się, że na pracodawcach powierzających aktualnie pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, przepisy ustawy skutecznie wymogły stosowanie stawki minimalnej, a także wyeliminowały z obrotu prawnego umowy cywilistyczne przewidujące bardzo niskie wynagrodzenie.

11. REJESTRACJA ZAKŁADOWYCH UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

W 2018 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie wpłynęło 116 wniosków, w tym:

- o rejestrację układów – 6,
- o rejestrację protokołów dodatkowych – 77,
- o wpis informacji – 33.

W 2018 r. odmówiono rozpatrzenia 17 wniosków:

- o rejestrację układów – 2,
- o rejestrację protokołów dodatkowych – 12,
- o wpis informacji – 3.

PRZYCZYNY ODMOWY ROZPATRZENIA WNIOSKÓW

o rejestrację układu:

- brak określenia stron układu i ich siedzib, adresu do korespondencji oraz daty i miejsca zawarcia układu oraz daty wejścia w życie,
- brak dokumentów niezbędnych do rejestracji układu tj. numeru Regon, odpisu aktualnego KRS, wyciągów z rejestru organizacji związkowych stwierdzających zarejestrowanie danej organizacji, wyciągu ze statutu,
- brak pełnomocnictw osób zawierających układ w imieniu organów do tego uprawnionych dla przedstawicieli organizacji związkowych,
- złożenie wniosku o rejestrację układu, bez uprzedniego rozwiązania układu dotychczas obowiązującego.

o rejestrację protokołu dodatkowego do układu:

- zawarcie protokołu dodatkowego z pominięciem jednej organizacji związkowej, która układ zawarła,

- brak pełnomocnictw dla osób zawierających protokoły dodatkowo w imieniu organów do tego uprawnionych po stronie związkowej,
- złożenie wniosku o rejestrację protokołu przez podmiot niebędący stroną układu,

o wpis informacji:

- złożenie wniosku o wpis informacji dotyczącej wstąpienia w prawa strony organizacji, która stała się reprezentatywna po zawarciu układu bez dokumentów potwierdzających fakt wstąpienia i dowodu reprezentatywności,
- złożenie wniosku o wypowiedzeniu układu z dokumentem potwierdzającym doręczenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu układu dla jednej organizacji związkowej będącej stroną układu z pominięciem drugiej organizacji,
- złożenie wniosku o wpis informacji dotyczącej rozwiązania układu przez inny podmiot niebędący stroną układu oraz złożenie wniosku o rozwiązaniu układu w trybie za porozumieniem stron wraz z porozumieniem stron podpisanym przez inne osoby niż osoby, dla których w aktach układu widnieje udzielone pełnomocnictwo, dotyczące organizacji związkowych.

Dane statystyczne dotyczące liczby wniosków układowych wskazują, że w 2018r. do Okręgu wpłynęło 116 wniosków, czyli **o 32%** więcej niż w roku ubiegłym (w 2017r. wpłynęło 80 wniosków). Zmniejszyła się natomiast o 6 **(tj. o 46%)** liczba wniosków o wpis informacji o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu układu (porozumienia), których w 2017 r. wpłynęło 13.

W 2018 r. zarysowała się tendencja zwykła w zakresie liczby wniosków układowych. Pozytywnym zjawiskiem było to, że po rozwiązaniu układów dotychczasowych, pracodawcy wynegocjowali 2 nowe układy, które zostały wpisane do rejestru po raz pierwszy, natomiast spośród 3 układów wpisanych do rejestru w okresie sprawozdawczym, 1 został zawarty przez pracodawcę na kolejny czteroletni okres. Ponadto w układach już zarejestrowanych, strony

starały się utrzymać korzystne dla pracowników regulacje, zwłaszcza w zakresie różnych dodatków do wynagrodzenia, modyfikując jedynie ich wysokość protokołami dodatkowymi, adekwatnie do możliwości finansowych, przez co pracodawcy rzadziej korzystali z instytucji zawieszenia postanowień układu.

12. SKARGI I WNIOSKI

W 2018 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie wpłynęło **4 471 skarg i wniosków**, w tym:

- 3 425 - do siedziby OIP w Krakowie,
- 538 - do Oddziału w Tarnowie,
- 508 - do Oddziału w Nowym Sączu.

Wśród ogólnej liczby wniesionych skarg 795 uznano za zasadne, 975 za częściowo zasadne, a 862 uznano za bezzasadne. Pozostałe przekazano do innych organów lub pozostają w trakcie rozpatrywania.

Większość skarg i wniosków pochodziła od osób zatrudnionych lub byłych pracowników - około 3 300 osób

Poza skargami i wnioskami pochodzącymi od pracowników, składali je również:

- posłowie,
- związki zawodowe,
- organy władzy państwowej oraz organy samorządowe,
- osoby podejmujące pracę bez umowy lub zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych,

Skarżący podnosili nieprawidłowości dotyczące przede wszystkim:

wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń – w 3651 skargach,

stosunku pracy – w 1624 skargach,

czasu pracy – w 653 skargach

przygotowania do pracy – w 471 skargach

obiektów i pomieszczeń pracy – w 427 skargach

legalności zatrudnienia – w 310 skargach

dyskryminacji, molestowania i mobbingu – w 178 skargach

Rozpatrując zgłaszane skargi małopolscy inspektorzy przeprowadzili **2 025** kontroli **skargowych** (w 2017r. – 1898 kontroli, w 2016 r. – 1 806 kontroli).

13. PORADNICTWO Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Od wielu już lat poradnictwo prawne to bardzo istotny - obok działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjnej - element działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Porady bezpośrednio udzielane były zainteresowanym codziennie. Porad udzielano także telefonicznie, jak również w formie pisemnych opinii wysyłanych w odpowiedzi na kierowane zapytania. Ponadto prawnicy i inspektorzy pracy udzielili szeregu porad podczas targów, spotkań z pracodawcami, prowadzonych kampanii, spotkań z grupami zawodowymi oraz podczas kontroli.

W 2018 r. udzielono małopolskim pracownikom i pracodawcom oraz organizacjom związkowym **76 686** porad z zakresu prawa pracy, w tym **3 001** porad technicznych.

Ze względu na kryterium podmiotowe, z zapytaniami wystąpiły 18 923 podmioty, w tym:

- 13 817 pracowników i byłych pracowników,
- 3 424 pracodawców,
- 206 związków zawodowych,
- 1 476 innych podmiotów.

- **TEMATYKA PORAD**

Stosunek pracy (28 812 porad)

Porady z przedmiotowej problematyki dotyczyły prawidłowego nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, a w szczególności podstawowych elementów umowy o pracę oraz wymaganego przepisami terminu jej zawarcia.

Wynagrodzenia (11 431 porad)

Pomimo zauważalnej tendencji związanej ze zmianą rynku pracy (tj. z rynku pracodawcy na rynek pracownika) w dalszym ciągu kluczowym problemem, z którym najczęściej zgłaszali się pracownicy pytający o poradę w tym zakresie tematycznym, były problemy związane z brakiem i nieterminowością wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń pieniężnych, a także zasad dokonywania przez pracodawcę potrąceń z wynagrodzenia.

Czas pracy (8 527 porad)

W przedmiotowym zakresie najczęściej poruszane przez pracowników pozostawały kwestie prawidłowego zastosowania różnych systemów czasu pracy oraz wyznaczania rozkładów czasu pracy. Najwięcej wątpliwości budziło stosowanie równoważnego systemu czasu pracy i praktyczne znaczenie obowiązującego okresu rozliczeniowego.

Urlopy wypoczynkowe (4 106 porad)

W przedmiotowej problematyce, podobnie jak w minionych okresach sprawozdawczych, głównym problemem były kwestie związane z udzielaniem urlopu zaległego. Często pojawiały się sytuacje sporne pomiędzy pracownikami a pracodawcami co do terminów udzielania takiego urlopu. Powtarzały się także wątpliwości związane z planem urlopów, zasadami wyliczania wymiaru urlopu dla pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w systemach czasu pracy o wydłużonej lub obniżonej normie dobowej czasu pracy.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem (3 102 porady)

Z zakresu tej tematyki w dalszym ciągu wiele pytań dotyczyło kwestii udzielania urlopu rodzicielskiego, możliwości jego podziału i wykorzystania jego części w terminie późniejszym, łączenia wykonywania pracy i urlopu rodzicielskiego, świadczeń pieniężnych należnych w trakcie wykorzystywania uprawnień rodzicielskich, trybu składania wniosków o udzielenie urlopów rodzicielskich, macierzyńskich i wychowawczych.

Uprawnienia młodocianych (219 porad)

W poradach z tego zakresu powtarzały się kwestie dotyczące prawnej ochrony trwałości stosunku pracy młodocianego, a także pytania dotyczące możliwości jego wcześniejszego rozwiązania przez młodocianego i konsekwencji prawnych. Pytania dotyczyły również norm czasu pracy młodocianych oraz wymiaru uprawnień urlopowych.

Wypadki przy pracy (1 054 porady)

W ramach przedmiotowej problematyki w dalszym ciągu najwięcej pytań skupiało się wokół procedur i formalności, które powinny zostać zachowane w razie zaistnienia wypadków przy pracy, a także w drodze do pracy i z pracy - w szczególności terminów i formy ich dokumentowania, osób odpowiedzialnych za nieprzestrzeganie obowiązujących procedur, a także działań jakie należy podjąć, aby zmienić niekorzystną treść protokołu lub uznać zdarzenie za wypadek przy pracy.

Porady techniczne (3 001 porad)

Najczęściej pracownicy i pracodawcy zwracali się z pytaniami dotyczącymi:

- wymagań i stosowania środków ochrony indywidualnej;
- badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia;
- wymaganych kwalifikacji do obsługi urządzeń technicznych;
- chorób zawodowych;
- obiektów i pomieszczeń pracy;
- pracy na wysokości;
- bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie oraz przy pracach transportowych;
- spraw związanych z oceną ryzyka zawodowego;
- wymagań pomieszczeń higieniczno-sanitarnych;
- kwalifikacji i zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy;
- dostosowania maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań;

Najczęściej z porad korzystali właściciele małych zakładów pracy oraz firmy świadczące usługi zewnętrzne. Pracodawcy wykazywali duże zainteresowanie rozwiązaniami systemowymi – wprowadzaniem zintegrowanego systemu zarządzania jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz środowiskiem. Bezpłatne porady udzielane przez pracowników OIP dla wielu osób były nadal jedyną możliwością uzyskania pomocy prawnej. Udzielane porady techniczne wpływały pozytywnie na poprawę stanu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W porównaniu z rokiem ubiegłym liczba udzielonych przez OIP Kraków porad prawnych uległa zmniejszeniu, co wiązać należy z przejęciem części poradnictwa tj. poradnictwa telefonicznego (od maja 2018 r.) przez Centrum Poradnictwa Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy. W związku z powyższym w roku sprawozdawczym nie było możliwe porównanie liczby porad udzielonych podmiotom z obszaru właściwości terytorialnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie z liczbą porad udzielanych w latach poprzednich. Utrzymanie formy poradnictwa osobistego w siedzibie OIP Kraków jest nadal niezbędne, z uwagi na świadomy wybór przez interesariuszy tej formy poradnictwa, ze względu na możliwość bezpośredniego kontaktu z prawnikiem mającym wgląd do przedstawionych dokumentów, przez osobę zgłaszającą się po poradę, nieograniczonego dla interesariusza limitu czasowego porady, dającego możliwość przedstawienia w sposób całościowy stanu faktycznego sprawy, co z kolei pozostaje w korelacji z jakością udzielonej porady. Odnotować należy zaufanie interesariuszy (w tym służb kadrowych pracodawców) do przygotowania merytorycznego oraz wieloletniego doświadczenia zawodowego prawników udzielających porad bezpośrednich w OIP Kraków i utrzymującego się zapotrzebowania na świadczoną przez nich specjalistyczną, profesjonalną pomoc prawną.

14. ZAWIADOMIENIA PROKURATURY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA

W 2018 roku inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 46 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa ujawnionego w trakcie wykonywania czynności kontrolnych (w 2017r. – 37, w 2016r. – 26 zawiadomień).

W wyniku złożonych przez inspektorów pracy zawiadomień wszczęto postępowanie w 22 sprawach.

Zawiadomienia dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 225 § 2 K. k. stanowiły - podobnie jak w roku poprzednim – najliczniejszą grupę zawiadomień - 19 zawiadomień (w 2017r. – 15 zawiadomień). Utrudnianie, czy uniemożliwianie przeprowadzenia czynności kontrolnych inspektorowi pracy, określone tym przepisem polegało między innymi na nieprzekazywaniu dokumentacji niezbędnej do przeprowadzenia kontroli, nieodbieraniu przez pracodawcę przesyłanej przez inspektora pracy korespondencji, niestawianiu się na wezwania.

Drugą grupę pod względem liczby stanowiły zawiadomienia dotyczące przestępstwa z art. 218 § 1a K. k. – 14 zawiadomień (w 2017r. 11 zawiadomień). Naruszanie praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy polegało m.in. na opóźnieniach lub niewypłacie wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia urlopowego, zawieraniu umów cywilnoprawnych w przypadkach świadczenia pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Skierowano 13 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia innych przestępstw, stwierdzonych w trakcie czynności kontrolnych.

- **Współpraca PIP z prokuraturą:**
 - ✓ liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek prokuratury – 4
 - ✓ udział inspektorów pracy w prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach (świadczenie, biegli) - 3,
 - ✓ udostępnianie dokumentacji z kontroli – 12.

15. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O OGRANICZENIU HANDLU W NIEDZIELE I ŚWIĘTA ORAZ W NIEKTÓRE INNE DNI

W 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie w ramach realizacji ww. zadania przeprowadzili łącznie 578 kontroli w placówkach, w których prowadzony był handel lub były wykonywane inne czynności związane z handlem.

W 59 przypadkach inspektorzy interweniowali w związku ze skargami dotyczącymi naruszenia zakazu pracy w niedziele i święta oraz w Wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę, w tym:

- 39 skarg dotyczących naruszenia wyłącznie zakazu handlu w niedziele,
- 13 skarg dotyczących naruszenia wyłącznie zakazu handlu w święta,
- 6 skarg dotyczących naruszenia zakazu handlu w niedziele i święta,
- 1 skarga dotycząca naruszenia zakazu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

• Placówki, które naruszyły zakaz handlu

Zakaz handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem w niedziele naruszono łącznie 65 razy przez 60 podmiotów handlowych, w tym:

- 63 razy naruszyło zakaz 58 mniejszych placówek handlowych,
- 2 razy naruszyły zakaz 2 większe placówki handlowe,
- zakaz handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem w święta naruszono 4 razy i naruszyły go wyłącznie 4 mniejsze placówki handlowe,
- zakaz handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem w Wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę, naruszono 1 raz i była to mała placówka handlowa (praca w Wielką Sobotę).

• Nieprawidłowości ujawnione w sklepach należących do sieci handlowych

W ramach przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że sieci handlowe Żabka i Freshmarket (oraz poszczególne placówki handlowe prowadzone przez franczyzobiorców działających w ramach tych sieci) uzyskały status placówek pocztowych w związku z zawarciem, jeszcze przed uchwaleniem ustawy

o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, umów agencyjnych z operatorem pocztowym PointPack.pl S.A. z siedzibą w Grodzisku Mazowieckim, wpisanym do rejestru operatorów pocztowych, prowadzonym przez Urząd Komunikacji Elektronicznej. W konsekwencji mogą one prowadzić handel oraz wykonywać inne czynności związane z handlem w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni objęte zakazem, korzystając z wyłączenia wymienionego w art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 10 stycznia 2018r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Jednak dla wielu sklepów, zwłaszcza sieci Żabka, zlokalizowanych w mniejszych miejscowościach otwieranie sklepów w niedziele i święta, z uwagi na niewielki obrót, było nieopłacalne. Franczyzobiorcy ci jednak, poprzez oficjalne premie i bonusy za prowadzenie handlu w niedziele i święta byli zachęceni do otwierania sklepów we wszystkie niedziele i święta. Powyższa praktyka miała charakter systemowy i była efektem polityki prowadzonej przez władze tej sieci.

W ramach realizacji zadania inspektorzy pracy nie stwierdzili naruszeń art. 4 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, tj. nieodpłatnego powierzania wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedziele i święta, a także w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy oraz naruszeń art. 9 ww. ustawy, tj. w zakresie dotyczącym zachowania przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem wymiaru jego czasu pracy z powodu wykonywania pracy w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą Wielkanoc do godziny 14.00.

- **Podsumowanie i wnioski**

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w zakresie przestrzegania zakazu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni stwierdzić należy, że skala naruszeń była niewielka. W początkowym okresie wynikała głównie z niewiedzy lub błędnej interpretacji zawartych w ww. ustawie przepisów dotyczących wyjątków od zakazu handlu i wykonywania innych czynności związanych z handlem.

Bardzo pozytywnie należy ocenić fakt, że zakazu handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem nie naruszała żadna z wielkich sieci handlowych. Z uwagi jednak na jaskrawe nadużywanie - zapewne wbrew intencjom ustawodawcy - przez przedsiębiorców wyłączeń od zakazu handlu określonych w art. 6 ust. 1 pkt 6 i pkt 7 ustawy, dotyczących placówek pocztowych oraz placówek handlowych, w których działalność polegała na handlu wyrobami tytoniowymi, koniecznym wydaje się doprecyzowanie w art. 6 ust. 1 pkt 7 obowiązującej ustawy, że handel oraz wykonywanie innych czynności związanych z handlem jest dozwolone w dni objęte takimi zakazami wyłącznie w placówkach, w których przeważająca działalność polega na świadczeniu usług pocztowych oraz wyeliminowanie z wyłączenia od obowiązujących zakazów wyjątku określonego w art. 6 ust. 1 pkt 6 obowiązującej ustawy handlu wyrobami tytoniowymi.

**ZADANIA WŁASNE
REALIZOWANE
PRZEZ OIP W KRAKOWIE**

16. AKTUALNY STAN BEZPIECZEŃSTWA PRACY I OCHRONY ZDROWIA PRACOWNIKÓW W ZAKŁADACH GOSPODARKI KOMUNALNEJ PO ZMIANACH PRZEPISÓW

Kontrolą objęto 15 zakładów gospodarki komunalnej, które zatrudniały łącznie 1 246 pracowników, w tym 255 kobiet. W kontrolowanych podmiotach 357 osób pracowało w narażeniu na działanie szkodliwych czynników biologicznych.

Wśród 15 skontrolowanych zakładów były:

- 2 zatrudniające do 9 pracowników,
- 6 zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- 6 zatrudniających od 50 do 249 pracowników,
- 1 zatrudniający powyżej 250 pracowników.

• Analiza wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Podczas przeprowadzonych kontroli zebrano dane na temat wypadkowości osób zatrudnionych w zakładach gospodarki komunalnej w latach 2016 – 2018. W badanym okresie odnotowano łącznie 82 wypadki przy pracy. Wszystkie zdarzenia uznano jako wypadki indywidualne, powodujące czasową niezdolność do pracy. W 2018 roku wydarzyło się 16 wypadków przy pracy, w 2017 roku - 39 wypadków, a w 2016 roku - 27 wypadków.

W kontrolowanych firmach nie stwierdzono żadnego przypadku choroby zawodowej związanej z pracą wykonywaną w narażeniu na szkodliwe czynniki biologiczne.

• Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości

Przeprowadzone kontrole wykazały stosunkowo niewielkie nieprawidłowości, zarówno w zakresie prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy.

W zakresie prawnej ochrony pracy stwierdzono pojedyncze uchybienia wynikające głównie z błędów osób odpowiedzialnych za bieżące prowadzenie spraw pracowniczych w kontrolowanych firmach.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono nieprawidłowości związane z bieżącym funkcjonowaniem zakładów, w szczególności:

- brak oznakowania lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych (dotyczyło 13 zakładów);
- brak wyznaczenia i oznakowania dróg transportowych i ciągów pieszych oraz nieprawidłowe składowanie towarów (dotyczyło 12 zakładów);
- niewłaściwy stan techniczny eksploatowanych maszyn i urządzeń wynikający z bieżącej eksploatacji (dotyczyło 12 zakładów);
- brak wymaganego wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych bądź ich bieżące zużycie (dotyczyło 9 zakładów);
- brak wyposażenia eksploatowanych samochodów specjalistycznych w pojemniki z wodą umożliwiające pracownikom umycie rąk podczas pracy w terenie (dotyczyło 8 zakładów);
- brak na wyposażeniu pomieszczeń higieniczno-sanitarnych środków do odkażania skóry i błon śluzowych oraz dezynfekcji ubrań roboczych dla osób pracujących w narażeniu na czynniki biologiczne (dotyczyło 7 zakładów);
- brak właściwego oznakowania kierunków dróg i wyjść ewakuacyjnych z pomieszczeń pracy (dotyczyło 6 zakładów);
- brak zapewnienia pracownikom, mającym kontakt z czynnikami biologicznymi, możliwości przeprowadzenia szczepień ochronnych (dotyczyło 6 zakładów);
- niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń pracy oraz brak stosowania zasad ergonomii na stanowiskach pracy (dotyczyło 2 zakładów).

17. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W WARSZTATACH SAMOCHODOWYCH

Realizując zadanie w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w warsztatach samochodowych, w tym przestrzegania wymogów dotyczących dopuszczania do użytkowania maszyn i urządzeń przeprowadzono 49 kontroli w 49 podmiotach gospodarczych.

Wszystkie kontrole przeprowadzono w zakładach należących do sektora prywatnego. U kontrolowanych pracodawców pracę świadczyło ogółem 570 osób, w tym zatrudnionych na podstawie umów o pracę 490 pracowników (40 kobiet, 86 pracowników młodocianych i 5 pracowników niepełnosprawnych), 56 osób na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 12 podmiotów samozatrudniających się.

Tematyka kontroli obejmowała przede wszystkim zagadnienia związane z:

- przygotowaniem pracowników do pracy w zakresie: szkoleń w dziedzinie bhp, profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego oraz wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, a także posiadania stosownych uprawnień kwalifikacyjnych,
- spełnianiem wymogów dotyczących stanowisk pracy w zakresie zabezpieczenia kanałów naprawczych,
- wymogami dotyczącymi eksploatacji maszyn w zakresie: spełniania wymagań minimalnych i zasadniczych, wyposażenia maszyn w urządzenia ochronne a także w zakresie posiadania decyzji UDT zezwalających na ich eksploatację,
- spełnianiem wymogów dotyczących czynników szkodliwych w środowisku pracy w zakresie ich typowania oraz przeprowadzania badań i pomiarów,
- spełnianiem wymogów dotyczących substancji i mieszanin niebezpiecznych oznakowanych przez producentów piktogramami jako niebezpieczne w zakresie posiadania ich spisu oraz posiadania ich kart charakterystyki, a także spełnianiem wymogów związanych z prawidłowym ich przechowywaniem i oznakowaniem umożliwiającym identyfikację.

- **Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości**

Najwięcej przypadków naruszeń dotyczyło przygotowania pracowników do pracy – w tym zakresie wydano 117 decyzji adresowanych do 41 pracodawców, między innymi:

- w zakresie oceny ryzyka zawodowego stwierdzono 30 przypadków, naruszeń, które dotyczyły niedokonania lub braku aktualizacji oceny ryzyka zawodowego lub niezapoznania z jej wynikami pracujących.
- w zakresie dopuszczania pracowników do wykonywania pracy bez poddania ich szkoleniom wstępnym lub okresowym w dziedzinie bhp oraz bez poddania ich wstępnym lub okresowym lekarskim badaniom profilaktycznym stwierdzono odpowiednio 22 przypadki dotyczące szkoleń bhp i 24 przypadki dotyczące badań lekarskich.

Dużą skalę naruszeń stwierdzono także w przypadku dopuszczania do eksploatacji maszyn i urządzeń. W tym zakresie wydano 85 decyzji, skierowanych do 36 pracodawców.

Stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły:

- braku lub niewłaściwego wyposażenia maszyn i urządzeń w urządzenia ochronne (osłony, wyłączniki krańcowe, systemy zabezpieczające przed samoczynnym włączeniem po powrocie napięcia) - stwierdzono 25 przypadków naruszeń,
- nieudostępnienia pracującym instrukcji bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń – stwierdzono 17 przypadków naruszeń.
- braku okresowej kontroli maszyn i urządzeń, co stwierdzono u 9 pracodawców.

Ponadto przeprowadzone kontrole ujawniły:

- 17 przypadków naruszeń dotyczących niezabezpieczenia w warsztatach kanałów roboczych,
- 11 przypadków naruszeń dotyczących braku kart charakterystyki albo spisu substancji lub mieszanin oznakowanych przez producentów piktogramami jako niebezpieczne,

- 9 przypadków naruszeń dotyczących braku badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy, wydane w tym zakresie środki prawne objęły 3 czynniki: hałas, pyły i czynniki chemiczne.

- **Podsumowanie**

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy potwierdziły, że u pracodawców występowały istotne nieprawidłowości w zakresie zapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odsetek podmiotów, u których stwierdzono nieprzestrzeganie obowiązujących wymogów dotyczących dopuszczania maszyn do eksploatacji, przygotowania pracowników do pracy oraz innych wymagań bhp, był na niepokojąco wysokim poziomie. Jest to wynik zarówno niewystarczającej wiedzy, jak i nieodpowiedzialnego podejścia do problemów bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno samych pracodawców, osób odpowiedzialnych za stan szeroko rozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i pracowników. Świadczy to o nierealizowaniu przez pracodawców podstawowych obowiązków związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Jedynie 12 z 49 kontrolowanych pracodawców, nie posiadało szkoleń okresowych w dziedzinie bhp dla pracodawców, co mogłoby wskazywać na wystarczającą wiedzę pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie znalazło to jednak odzwierciedlenia w poziomie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach.

Nieodpowiedzialne podejście pracodawców polegające na lekceważeniu zagrożeń wypadkowych, a także problemy z pozyskiwaniem pracowników o wysokich kwalifikacjach, powoduje przywiązywanie coraz mniejszej wagi do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dodatkową przyczyną jest fakt, że zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy powierzane były często specjalistom bhp spoza zakładów pracy, którzy nie znali specyfiki nadzorowanego zakładu i stosowanych procesów technologicznych. Uniemożliwiało to prowadzenie przez taką służbę skutecznych działań kontrolnych i doradczych.

DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA

Działalność prewencyjna to istotny i szeroki obszar działań Państwowej Inspekcji Pracy, wprowadzony do ustawy o PIP w 2007 roku i od początku był bardzo aktywnie realizowany przez pracowników Inspekcji.

Celem tych działań (kierowanych do różnych grup wiekowych, zawodowych i społecznych) jest przede wszystkim podnoszenie wiedzy o przepisach prawa pracy, budowanie postawy kompetentnego pracownika oraz pracodawcy, który będzie traktował prawo pracy jako obowiązujący standard stosowany na co dzień.

Mając do czynienia z tak szerokim spectrum odbiorców naszych działań – poczynając od najmłodszych, przez młodzież szkolną, studentów, osoby wchodzące na rynek pracy, aż po pracowników i pracodawców z różnych branż – sięgamy po odpowiednie i skuteczne narzędzia prewencji. Podstawą zawsze było i jest nawiązanie właściwej relacji z docelową grupą odbiorców i przełamanie schematów w organizowanych akcjach i działaniach.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie sięgając po nowoczesne i skuteczne metody prewencji w 2018 roku realizował projekty, które w poprzednich latach znalazły szerokie zainteresowanie wśród odbiorców, ale także wdrażał nowe działania. Poniżej prezentujemy ich wybrane przykłady.

1. ZADANIA PREWENCYJNE

- **Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”**

„Kultura bezpieczeństwa” to program edukacyjny realizowany przez Państwową Inspekcję Pracy w środowisku uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów od 2006 roku.

Cele programu to w szczególności podniesienie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy wśród uczniów szkół średnich i zawodowych oraz studentów.

DANE LICZBOWE DO SPRAWOZDANIA		II półrocze roku szk. 2017/2018 I - VI	I półrocze roku szk. 2018/2019 IX -XII
1.	Liczba szkół , które realizowały program	35	60
2.	Liczba nauczycieli biorących udział w programie	73	88
3.	Liczba uczniów biorących udział w zajęciach:	2 785	395
	a) przeprowadzonych przez nauczycieli	3 707	brak danych
	b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	267	822
4.	Liczba studentów biorących udział w zajęciach:	96	23
	a) przeprowadzonych przez nauczycieli akademickich	brak danych	brak danych
	b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	96	23
5.	Liczba podmiotów, które spełniły kryteria programu w 2018r.	363	845

Jak wynika z opinii zawartych w ankietach nadesłanych przez nauczycieli uczestniczących w programie oraz wyrażonych przez nich głównie w czasie spotkań zorganizowanych przez OIP w Krakowie (jako szkolenie dla nauczycieli szkół biorących udział w programie oraz podczas etapu regionalnego konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”), zdecydowana większość z nich wysoko oceniła program.

Od kilku lat w OIP w Krakowie realizowana jest także dobra praktyka poszerzenia programu szkolenia dla nauczycieli o zagadnienia bezpośrednio nie związane z programem, ale budzące powszechne zainteresowanie środowiska. Szczególnie w ostatnich latach, gdy wprowadzane były istotne zmiany w prawie oświatowym, czy Karcie Nauczyciela, jak również w prawie pracy, budziły one żywe zainteresowanie uczestników. W czasie szkolenia mogli oni uzyskać odpowiedzi na nurtujące ich pytania, od najbardziej kompetentnych w tym zakresie ekspertów PIP, ponieważ do przedstawienia informacji w tej sprawie zostali zaproszeni inspektorzy pracy zajmujący się na co dzień problemami pracowników oświaty w ramach działalności kontrolno-nadzorczej.



Część szkolenia poświęcona zmianom w Karcie Nauczyciela

- Program prewencyjny dla małych zakładów pracy „Zarządzanie bezpieczeństwem – prewencja wypadkowa”

Program prewencyjny „Zarządzanie bezpieczeństwem – prewencja wypadkowa” służy redukcji zagrożeń wypadkowych w zakładach, w których odnotowano wypadki przy pracy, poprzez:

- wykorzystanie zarządzania bezpieczeństwem pracy jako skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej w zakładach;
- zaangażowanie kierownictwa i pracowników w ocenę ryzyka zawodowego, planowanie i realizację działań zmniejszających ryzyko zawodowe oraz monitorowanie skuteczności stosowanych środków ochrony;

Lp.	Dane liczbowe		Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP		120
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli		4
3.	Liczba <u>pracodawców</u> , którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP		62
4.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi		120
5.	Liczba podmiotów, które zgodnie z wytycznymi spełniły kryteria programu		24
6.	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> ”	51
		b) przesyłali do OIP „ <i>Ankietę specjalistyczną</i> ” dołączoną do „ <i>Listy kontrolnej - Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa</i> ”	35

Przed rozpoczęciem działań prewencyjnych wytypowane zostały zakłady na podstawie listy przekazanej przez ZUS. Selekcja opierała się na ilościowej analizie wypadków występujących u pracodawców (wg wykazów ZUS) oraz liczbie zatrudnionych w konkretnych zakładach pracy. Dla wybranych pracodawców zaproszonych do udziału w programie zorganizowano serię czterech szkoleń. Podczas szkolenia realizowanego w formie prezentacji pracodawcy otrzymali m.in. wydawnicze materiały promocyjne dotyczące wypadków przy pracy i oceny ryzyka zawodowego w liczbie (ogółem) 197 egzemplarzy. Fakt prowadzenia szkoleń rozpropagowany został na stronie internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie. Wysłanych zostało ponadto 120 pism profilaktycznych z zaproszeniem do udziału w szkoleniach. Ze względu na duże zainteresowanie pracodawców z całej Małopolski, szkolenia odbyły się dwukrotnie w Krakowie, w Nowym Sączu i w Tarnowie. Łącznie w szkoleniach uczestniczyło 65 osób reprezentujący 62 pracodawców. Po szkoleniach 27 chętnych pracodawców objęto działaniami prewencyjnymi i zakwalifikowano do dalszego etapu konkursu. Część pracodawców uczestniczących w szkoleniach nie zakwalifikowała się do dalszego etapu ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników.

Efektem programu prewencyjnego dla małych zakładów pracy „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”, było rozszerzenie wiedzy pracodawców związanej z oceną ryzyka zawodowego oraz uświadomienie im roli tej procedury w systemowym poprawianiu warunków bezpieczeństwa pracy. Tak więc pracodawcy uzupełniali ocenę ryzyka zawodowego o brakujące a wymagane prawem elementy, wprowadzali do wewnątrzzakładowych aktów prawnych zapisy o konieczności aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, czy też przeprowadzali taką aktualizację po zaistniałym wypadku przy pracy.

2. KONKURSY

- **„Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”**

Celem konkursu jest promowanie pracodawców, którzy organizują pracę w sposób zapewniający wysoki poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym dotyczących legalności zatrudnienia. Konkurs buduje pozytywny wizerunek pracodawcy, dbającego o systematyczną poprawę stanu bhp.

O wyjątkowości konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” świadczy też Złota Lista Pracodawców stworzona przez Państwową Inspekcję Pracy, na którą trafiają finaliści konkursu.

W 2018 roku (XXV edycja) w konkursie wzięło udział 11 firm z województwa małopolskiego. Komisja konkursowa dokonała oceny zgłoszonych pracodawców wg kryteriów zawartych w Regulaminie konkursu oraz na podstawie przedłożonej dokumentacji i wyników przeprowadzonych wizytacji zakładów.

W poszczególnych kategoriach przyznano następujące miejsca:

w kategorii I - firmy zatrudniające do 50 osób

1. **BRB Central Eastern Europe Sp z o.o., Kraków - 1 miejsce**
2. **EU-TRANS Sp. z o.o. , Oświęcim - 2 miejsce**
3. **Codete sp. z o.o., Kraków - 3 miejsce**
4. **Urząd Gminy w Iwanowicach - wyróżnienie**

w kategorii II - firmy zatrudniające od 51 do 250 pracowników

1. **Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Skale - 1 miejsce**
2. **Austrotherm Sp. z o.o., Oświęcim - 2 miejsce**
3. **TLC Sp. z o.o., Gorlice - 2 miejsce**

w kategorii III – firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników

1. **Man Trukcs Sp. z o.o., Niepołomice - 1 miejsce**
2. **„Fakro PP” Sp. z o.o., Nowy Sącz - 2 miejsce**
3. **Dubiel Vitrum Sp.j., Rabka Zdrój - 3 miejsce**
4. **Zakłady Mechaniczne Tarnów S.A. – wyróżnienie.**

Zdobywcy pierwszych miejsc zostali nominowani do centralnego etapu Konkursu.

Gala etapu regionalnego i wręczenia statuetek małopolskim laureatom odbyła się 17 października 2018 r. w Dworku Białoprądnickim w Krakowie,



Laureatom konkursu wręczono pamiątkowe statuetki, dyplomy oraz drobne upominki.

Małopolski konkurs odbył się pod patronatem TVP w Krakowie. Informacje o konkursie i laureatach przekazano do mediów lokalnych oraz ukazały się między innymi w „Ateście” i „Dzienniku Polskim”.

W 2018 roku firma Man Trukcs Sp z o. o. z Niepołomicz została laureatem konkursu na szczęblu centralnym i znalazła się na Złotej Liście Pracodawców.

- **„Konkurs dla pracowników młodocianych”**

Konkurs **„Bezpiecznie od Startu”** organizowany wspólnie z Małopolską Izbą Rzemiosła i Przedsiębiorczości ma na celu zwiększenie znajomości przepisów prawa i bezpieczeństwa pracy dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle.

W roku 2018 eliminacje do konkursu przeprowadzono w Izbach Rzemieślniczych w Krakowie, Nowym Sączu i Tarnowie.

Konkurs miał formę pisemną i ustną. Dwóch zwycięzców z każdej izby reprezentowało Małopolskę na etapie centralnym.

Uczniowie z zakładów rzemieślniczych z całego kraju zmierzali się w finale konkursu „Bezpiecznie od startu” w Warszawie.

Przedstawiciele OIP w Krakowie brali udział w pracach komisji i wręczali zwycięzcom nagrody ufundowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Dla laureatów w każdej z trzech izb rzemieślniczych Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie ufundował tablety oraz zestawy gadżetów promocyjnych. Pozostali uczestnicy konkursu otrzymali okolicznościowe dyplomy i nagrody pocieszenia. Zauważalny jest coraz wyższy poziom wiedzy uczestników konkursu oraz rosnące zainteresowanie konkursem wśród młodzieży.

- **„Poznaj swoje prawa w pracy” – konkurs dla młodzieży szkół ponadgimnazjalnych**

Celem konkursu jest promocja proaktywnych postaw i osiągnięć uczniów szkół ponadgimnazjalnych w zakresie wiedzy o bhp i prawie pracy a także upowszechnianie idei kultury bezpieczeństwa oraz wagi dbałości o jakość stanowisk pracy i bezpieczeństwa pracy.

Rekordowa liczba 85 uczniów z 43 małopolskich szkół ponadgimnazjalnych wzięła udział w etapie regionalnym zeszłorocznej edycji konkursu.

Przed realizacją konkursu nauczyciele małopolskich szkół ponadgimnazjalnych zostali zaproszeni na szkolenie do siedziby OIP w Krakowie. Podczas spotkania poznali szczegóły organizacji konkursu i otrzymali podręczniki do prowadzenia lekcji. W szkoleniu wzięło udział 59 nauczycieli.

Uczniowie przygotowywali się do konkursu podczas prowadzonych w szkole lekcji „Kultura bezpieczeństwa” z udziałem inspektorów pracy.

Do końca listopada szkoły przeprowadzały etap szkolny konkursu. W etapie szkolnym wzięło udział 1243 uczniów.

Zwycięzcy etapu szkolnego reprezentowali szkołę podczas etapu regionalnego, który zorganizowany został 12 grudnia 2018 r. w Hotelu Best Western Premier w Krakowie.

Do etapu centralnego zakwalifikowały się 2 ucznice z:

1. Zespołu Szkół im. Emila Godlewskiego w Piotrkowicach Małych – 1 miejsce
2. Zespołu Szkół Nr 3 im. ks. prof. Józefa Tischnera w Bochni – 2 miejsce.

Uczennice będą reprezentować Małopolskę w centralnym etapie konkursu w Warszawie.

Wszyscy uczestnicy otrzymali pamiątkowe dyplomy i upominki.



Laureatki otrzymały tablety, smartwatche oraz gadżety PIP. Zestawy nagród przygotowano również dla nauczycieli – opiekunów laureatów. W trakcie realizacji konkursu i programu wydano 122 podręczniki „Kultura bezpieczeństwa”. Warto podkreślić świetne przygotowanie młodzieży do tegorocznego testu z wiedzy o prawie pracy i orientacji w pytaniach konkursowych.

- **„Buduj bezpiecznie”**

Celem konkursu jest upowszechnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na placach budów, w tym promowanie wykonawców robót budowlanych, którzy zapewniają bezpieczne stanowiska pracy w procesie realizacji obiektów budowlanych oraz przyczyniają się do ogólnego wzrostu poziomu bezpieczeństwa pracy w budownictwie.

Do konkursu zgłosiły się 3 podmioty, którym komisja konkursowa na posiedzeniu w dniu 26.09.2018 r. przyznała punkty w poszczególnych kategoriach, uwzględniając wyniki kontroli placów budów.

Przyznano następujące miejsca:

- I miejsce:** „Droga Ekspresowa S-7 Kraków – Rabka Zdrój, na odcinku Lubień – Naprawa, obiekt nr 14, zgłoszona przez generalnego wykonawcę IDS – BUD S. A. 00-844 Warszawa ul. Grzybowska 87
- II miejsce:** budowa budynku mieszkalnego wielorodzinnego z garażem podziemnym przy ul. Białoruskiej 41 w Krakowie, zgłoszona przez generalnego wykonawcę „Expres-Konkurent” Sp. z o. o. Spółka Komandytowa 30-393 Kraków ul. Babińskiego 69.
- III miejsce:** „Zespół mieszkaniowo-usługowy Etap I i Etap II (budynki B1, B3, B3) przy ul. Turniejowej w Krakowie, zgłoszona przez generalnego wykonawcę Krakowskie Konsorcjum Inwestycyjne KRAKOIN Sp. z o.o. 31-126 Kraków ul. Czarnowiejska 9/LU1.

Uroczyste wręczenie nagród odbyło się 17 października 2018 r. w Dworcu Białoprądnickim w Krakowie. Laureatom konkursu wręczono pamiątkowe statuetki, dyplomy oraz drobne upominki.

- „Bezpieczne gospodarstwo rolne”

Nadrzędnym celem przedsięwzięcia jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia ludzkiego w procesie pracy oraz poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach rolnych oraz indywidualnych gospodarstwach rolnych.

W 2018 roku wspólnie z Oddziałem Regionalnym KRUS przeprowadzona została XVI edycja Ogólnokrajowego Konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne”.

Udział w nim brały osoby pełnoletnie prowadzące produkcyjną działalność rolniczą i ubezpieczone w KRUS. Konkurs przebiegał w trzech etapach: regionalnym, wojewódzkim i centralnym.

Do udziału w etapie regionalnym zgłosiło się 95 gospodarstw z terenu województwa małopolskiego. Była to najliczniejsza edycja od kilku lat (w 2017 r. w konkursie uczestniczyło 36 gospodarstw, w 2016 r. - 32 gospodarstwa). W konkursie brały udział gospodarstwa zajmujące się hodowlą zwierząt, produkcją roślinną i gospodarstwa sadowniczo-ogrodnicze.

Podsumowanie etapu regionalnego odbyło się 22.05.2018 r. w placówce terenowej KRUS w Nowym Sączu, 06.06.2018 r. w siedzibie Małopolskiej Izby Rolniczej w Tarnowie, a 18.05.2018 r. w Oddziale KRUS w Krakowie.

Do etapu wojewódzkiego zakwalifikowano 9 indywidualnych gospodarstw rolnych - laureatów etapów regionalnych. Właściciele gospodarstw mieli okazję do zaprezentowania swoich osiągnięć zawodowych, ale też poddania gospodarstwa audytowi bezpieczeństwa pracy.

Za najbezpieczniejsze gospodarstwo rolne w województwie małopolskim w 2018r. uznano gospodarstwo **Marii i Stanisława Rychtarczyków z Gronia** w powiecie tatrzańskim, zajmujące się prowadzeniem w trudnych warunkach geograficznych, w Tatrzańskim Parku Narodowym, bezpiecznej hodowli owiec, kultywowanie tradycyjnej produkcji oscypków i poszanowanie dziedzictwa regionu.

Drugie miejsce przyznano **Annie i Tomaszowi Dudek z Falniów** w powiecie miechowskim prowadzącym gospodarstwo o powierzchni 10 ha zajmujące się produkcją roślinną (warzywa) i sadownictwem.

Na trzecim miejscu sklasyfikowano gospodarstwo **Marka Górskiego z Brzeska** o powierzchni 33 ha, zajmujące się wylęgiem indyków.

W ocenie Komisji wszystkie finałowe gospodarstwa rolne wyróżniał: ład i porządek w obejściu, dobrze zaplanowane i utrzymane oraz oświetlone ciągi komunikacyjne, bardzo dobry stan techniczny stosowanych maszyn i urządzeń, właściwe wyposażone w narzędzia warsztaty, dbałość i poszanowanie dla środowiska naturalnego. Większość z ocenianych gospodarstw była latami budowana przez wielopokoleniowe rodziny.

Finałiści etapów regionalnych i uczestnicy etapu wojewódzkiego otrzymali cenne nagrody ufundowane m.in. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie, KRUS i Małopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego.

Finalista etapu wojewódzkiego reprezentował Małopolskę w zmaganiach konkursowych na etapie centralnym, otrzymał wyróżnienie specjalne za udział w finale Konkursu i stosowanie rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym.

WSPÓŁPRACA Z WŁADZAMI WOJEWÓDZKIMI I SAMORZĄDEM

Konferencja „Od wieku na rzecz ochrony pracy – PIP w 100-lecie niepodległości Państwa Polskiego”

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie wspólnie z Małopolski Urzędem Wojewódzkim zorganizował w dniu 15 czerwca 2018 r. konferencję jubileuszową „Od wieku na rzecz ochrony pracy – PIP w 100-lecie niepodległości Państwa Polskiego”. Gospodarzem spotkania był Józef Bajdel Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie i Wiesław Łyszczek Główny Inspektor Pracy. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele administracji rządowej i samorządowej Małopolski, współdziałających służb i organów kontrolnych, związków zawodowych, stowarzyszeń pracodawców oraz partnerów społecznych. Konferencja odbyła się pod patronatem Marszałka Sejmu RP Marka Kuchcińskiego.



Na pierwszą część konferencji złożyły się wystąpienia otwierające organizatorów i przedstawicieli władz województwa małopolskiego. Konferencję rozpoczął Wiesław Łyszczek Główny Inspektor Pracy, przypominając historię urzędu – od jej powołania do dnia dzisiejszego i obecnie realizowanych zadań Inspekcji. Szczegóły i efekty tych działań przybliżył w swoim wystąpieniu Józef Bajdel Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie. Podkreślił między innymi, że traktuje konferencję, jako ważną płaszczyznę dyskusji na temat dalszej efektywnej współpracy na rzecz ochrony pracy wszystkich środowisk. Obecny na konferencji reprezentant zarządu województwa małopolskiego Leszek Zegzda złożył na ręce okręgowego inspektora pracy podziękowania za „codzienną, trudną pracę na rzecz poszanowania przepisów prawa i godności pracy ludzkiej”. Podkreślił, że misja PIP i jej realizacja jest przez władze regionu wysoko oceniana i doceniana, zaś krakowski Okręg może zawsze liczyć na wsparcie i współpracę ze strony Urzędu Marszałkowskiego. Leszek Zegzda wręczył na ręce Józefa Bajdla nagrodę Polonia Minor, przyznawaną przez Marszałka Województwa Małopolskiego wraz z Przewodniczącym Sejmiku Województwa Małopolskiego za szczególną działalność na rzecz Małopolski.

Druga część konferencji poświęcona została rynkowi pracy i legalności zatrudniania cudzoziemców.

XII Forum Budownictwa

Na zaproszenie Galicyjskiej Izby Budownictwa Mariusz Pyrcz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Krakowie wziął udział w XII Forum Budownictwa, które odbyło się w Zakopanem. Patronat nad spotkaniem objął Minister Infrastruktury Andrzej Adamczyk. Podczas spotkania przedstawiciele władz rządowych, samorządowych, naukowców i przedsiębiorców dyskutowali między innymi o wpływie inwestycji infrastrukturalnych na warunki ruchu w obszarach zurbanizowanych, nowoczesnych metodach diagnostyki obiektów zabytkowych, a także o działaniach nadzoru budowlanego dla zapewnienia bezpieczeństwa obiektów budowlanych.

Punkt informacyjny dla obcokrajowców

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie został zaproszony do współpracy przy tworzeniu punktu informacyjnego dla obcokrajowców w Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim. Projekt jest obecnie w fazie realizacji.

PARTNERZY SPOŁECZNI

Dla upowszechnienia informacji o prowadzonych działaniach prewencyjnych Okręgu, w tym organizowanych konkursach odbyły się spotkania kierownictwa Okręgu z kierownictwem Izby Przemysłowo-Handlowej w Krakowie, Prezesem Małopolskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Krakowie, Kanclerzem Łoży Małopolskiej BCC, którzy służyli wsparciem i doradztwem przy realizacji licznych inicjatyw prewencyjnych.

Pracownicy Oddziału w Nowym Sączu uczestniczyli w Międzynarodowej Wystawie Rolniczej „Agropromocja” 2018 w Nawojowej. Podczas dwóch dni imprezy zorganizowano stoisko poradniczo-informacyjne z materiałami prawnymi i prewencyjnymi Inspekcji Pracy. Odwiedzającym służyła porada prawną, informacjami na temat aktualnych przepisów z zakresu prawa pracy i bhp. W trakcie trwającej wystawy firmowe stoisko Inspekcji odwiedziło blisko 700 osób, którym wręczano wydawnictwa z zakresu prawa pracy.

URZĘDY PRACY

W ramach współpracy w Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie zorganizowano cykle szkoleń z zakresu legalności zatrudnienia, bieżących zmian w Kodeksie Pracy oraz współpracy z agencjami zatrudnienia, zarówno dla pracodawców, jak i osób powracających na rynek pracy.

MAŁOPOLSKA RADA DS. BEZPIECZEŃSTWA PRACY W BUDOWNICTWIE

Działająca przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Krakowie Małopolska Rada ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie zebrała się 19 września 2018 r. w siedzibie firmy STRABAG sp. z o.o. – generalnego wykonawcy Unity Center – inwestycji, która ma zastąpić najwyższy budynek w Krakowie – historyczny już „Szkieletor” przy Rondzie Mogilskim w Krakowie.

Tematem spotkania była realizacja projektu Unity Center.

O poszczególnych etapach budowy opowiadali: szef projektu budowy Unity z ramienia generalnego wykonawcy oraz kierownik budowy. Realizacja stanowi podwójne wyzwanie – logistyczne i historyczne. Unity Center powstaje w miejsce wieżowca zbudowanego przez Naczelną Organizację Techniczną jeszcze w latach 70-tych XX wieku. Budowa w 1979 r. została przerwana z przyczyn ekonomicznych. 24-kondygnacyjny budynek o wysokości 92 metrów nie mógł znaleźć właściciela. Niedokończony budynek zyskał nazwę „Szkieletor” i przez wiele lat stałym się elementem krajobrazu królewskiego miasta.

Zmian udało się dokonać w XXI wieku. Plan Unity Center – to inwestycja, która wieżę niezgody ma zamienić na wieżę jedności i największe biznesowe centrum Małopolski. Kierownik budowy w swojej prezentacji przedstawił wykorzystywane zabezpieczenia i rozwiązania zwiększające bezpieczeństwo pracy na budowie, na której codziennie równocześnie pracuje ponad 170 osób. Na koniec spotkania członkowie Rady udali się na teren budowy, gdzie zapoznali się z aktualnym postępem prac i zabezpieczeniami, o których mówiono podczas prezentacji.

Zakończenie inwestycji jest planowane na koniec 2019 r. Budowa znajduje się pod stałym nadzorem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie.

KONTAKTY Z MEDIAMI

1. W ramach współpracy z mediami, podczas prowadzonych działań prewencyjnych, inspektorzy pracy cyklicznie przygotowywali artykuły do miesięcznika „Atest”, dotyczące interpretacji przepisów prawa pracy na konkretnych przykładach.
2. Wiodącym tematem, który dominował w mediach w 2018 r. był wprowadzony w marcu 2018 zakaz handlu w niedzielę. O wynikach dyżurów telefonicznych i efektach prowadzonych kontroli przedstawiciel sekcji prewencji i promocji informował Radio Kraków, TVP Kraków, Dziennik Polski, Radio TOK FM Radio Zet, Portal Sądeczanin, Kronikę Beskidzką i inne lokalne media.
3. Na zaproszenie redakcji „Atest” przedstawiciele OIP w Krakowie wzięli udział (jako wykładowcy) w konferencji „BHP 3.0 – stosowanie procedur bezpiecznej pracy na podstawie ryzyka” w Wiśle.

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI WYŻSZYMI

Kontynuowano współpracę z Biurem Karier UJ, a w jej ramach zaplanowano szkolenia dla studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego. Szkolenia zaplanowano na oba semestry roku akademickiego, dotychczas przeprowadzono szkolenia z obszaru radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy, legalności zatrudnienia oraz zmian w Kodeksie pracy.

TARGI, STOISKA INFORMACYJNE

Oddział Państwowej Inspekcji Pracy w Tarnowie, wraz ze Szkołą Podstawową w Gromniku, zorganizował we wrześniu 2018 r. dzień bezpieczeństwa pod hasłem „Bądźmy Bezpieczni”. Celem akcji było uświadomienie uczniom występujących niebezpieczeństw i zagrożeń, z którymi spotykać się można na co dzień w szkole, w pracy i w domu. Podejmowane działania popularyzujące i promujące bezpieczne zachowania kierowano do dzieci i młodzieży, jako przyszłych pracowników i przedsiębiorców. Przy akcji współpracowała Państwowa Inspekcja Pracy, Komenda Miejska Straży Pożarnej, Komenda Miejska Policji w Tarnowie i jednostki samorządu terytorialnego.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie uczestniczył w Targach Pracy zorganizowanych przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie „Majówka z pracą”, które odbyły się w Tauron Arena Kraków. W Targach wzięło udział blisko 100 podmiotów reprezentujących pracodawców, agencje zatrudnienia, urzędy pracy, głównie z lokalnego rynku pracy. Stoisko Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie odwiedzały zarówno osoby aktualnie poszukujące pracy, jak również chcące uzyskać poradę prawną w indywidualnych sprawach. Tematami dominującymi w rozmowach było zawieranie umów cywilnoprawnych, umów na czas określony, wynagrodzenia za pracę i zatrudniania cudzoziemców. Stoisko OIP w Krakowie odwiedziło kilkaset osób, którym wydano ponad 700 wydawnictw.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie wzięło udział w - organizowanych przez Biuro Karier Uniwersytetu Jagiellońskiego - Targach Pracy, które odbyły się 6 grudnia 2018 r. w Auditorium Maximum w Krakowie. Na wspólnie zorganizowanym stoisku porad udzielali przedstawiciele Inspekcji Pracy i ZUS.

PODSUMOWANIE

Dokonując podsumowania działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie pamiętać należy, że rok 2018 to przede wszystkim czas inspektorów pracy poświęcony kontroli w zakresie zakazu pracy w handlu w niedziele i święta, zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia w różnych obszarach gospodarki oraz kontroli skupionych na egzekwowaniu minimalnej stawki godzinowej. W naszej **działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjnej** skupiliśmy się również na poprawności zawierania umów cywilnoprawnych i umów terminowych. Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie wspólnie z Małopolskim Urzędem Wojewódzkim zorganizował 15 czerwca 2018 r. konferencję jubileuszową „Od wieku na rzecz ochrony pracy – PIP w 100-lecie niepodległości Państwa Polskiego”. W debacie oprócz historii Inspekcji Pracy poruszono także istotne dla pracodawców problemy związane z zatrudnianiem obcokrajowców, co stanowiło kontynuację zapoczątkowanej w 2017 r. kampanii **„Pracuję legalnie”** skierowanej do cudzoziemców podejmujących w Polsce pracę oraz zatrudniających ich pracodawców. Kampania będzie kontynuowana jeszcze w kolejnym roku w formie szkoleń, spotkań i porad.

W minionym roku kontynuowaliśmy również (zainicjowane w 2016 r.) audytowe **„pierwsze kontrole”** Państwowej Inspekcji Pracy. Odwiedzaliśmy zakłady jeszcze niekontrolowane, by przeprowadzić kontrole kompleksowe, wyeliminować istniejące nieprawidłowości, udzielić porad i informacji oraz zapobiec łamaniu przepisów prawa wynikających z ich niezajomości.

Inspektorzy pracy prowadzili również intensywne działania mające na celu ustabilizowanie rynku pracy i ułatwienie funkcjonowania na nim zarówno pracownikom jak i pracodawcom. Stąd działania kontrolne były ściśle związane z **działaniami prewencyjnymi** w formie szkoleń, konkursów i kampanii.

Oceniamy, że z naszych działań coraz częściej korzystają **pracodawcy, władze samorządowe, urzędy i organizacje**, gdyż tylko wspólnymi siłami będziemy mogli realnie kształtować rynek pracy i stwarzać wchodzącym na rynek pracy perspektywę aktywnego rozwoju oraz bezpieczne warunki pracy.

W minionym roku inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 5 000 kontroli (oraz 341 kontroli podmiotów nie będących pracodawcami), w tym 2 300 zrealizowano po otrzymaniu skargi lub wniosku o kontrolę.

Podczas prowadzonych działań inspektorzy pracy spotykali się najczęściej z nieprawidłowościami z zakresu wypłaty wynagrodzeń, legalności zatrudnienia, czasu pracy oraz warunków pracy. Szczególną uwagę zwraca rosnąca liczba skarg od pracowników – cudzoziemców.

Po zmianach przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców, kontrole pracy cudzoziemców stają się wiodącym przedmiotem naszych działań.

Prowadząc kontrole obserwowaliśmy napływ liczby pracowników z krajów ościennych, szczególnie z Ukrainy. W celu eliminacji nieprawidłowości związanych z nielegalnym zatrudnianiem cudzoziemców, kontynuowaliśmy wspólne działania z Małopolskim Urzędem Wojewódzkim, Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie oraz Strażą Graniczną.

O efektywności pracy małopolskich inspektorów świadczyć mogą kwoty uzyskane dla pracowników na skutek wydanych decyzji płacowych – **w 2018 r. inspektorzy pracy OIP w Krakowie wydali środki prawne zobowiązujące do wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych na ponad 11 250 000 zł.**

Znaczące liczby wypadków ze skutkiem śmiertelnym oraz ciężkich, od wielu lat odnotowujemy w sektorze budowlanym. Ich źródłem stają się trudności ekonomiczne małych firm podwykonawczych (mimo korzystnej koniunktury w tej dziedzinie gospodarki), a to z kolei wpływa na redukcję kosztów poprawiających bezpieczne warunki pracy. Stąd od kilku już lat inspektorzy pracy obejmują stałym nadzorem duże inwestycje budowlane w Małopolsce (mieszkalne, biurowe i komunikacyjne). Nadal kontynuujemy nadzór nad realizacją pozostałych inwestycji budowlanych w ramach tzw. „krótkich kontroli”, nakierowanych na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracujących, mających na celu zmniejszenie wypadkowości w tej branży.

Według danych statystycznych GUS Małopolska od kilku lat plasuje się w czołówce „bezpiecznych regionów” pod względem wskaźników wypadkowych.

W 2019 roku będziemy kontynuować upowszechnianie dobrych praktyk podczas kontroli audytowych, kontrolować wypłatę minimalnej stawki godzinowej przy umowach zlecenia, kontrolować czas pracy w różnych branżach, a w szczególności w korporacjach, udzielać porad prawnych i prowadzić działania prewencyjne podnoszące znajomość prawa pracy i ograniczające nielegalne zatrudnienie. Szczególną uwagę zwrócimy na nieprawidłowości z zakresu zawierania umów cywilnoprawnych, czasu pracy oraz legalności zatrudnienia. Nie przestaniemy dbać o bezpieczne warunki pracy na placach budów, w zakładach przemysłowych, na budowach infrastruktury kolejowej, przy pracach leśnych, w kopalniach i obszarach o największym zagrożeniu. Część z tych zadań będziemy realizować przez kolejne 3 lata. Będziemy promować małopolskie zakłady, które w sposób twórczy łączą organizację produkcji z dbałością o bezpieczeństwo i warunki pracy poprzez zachęcanie do udziału w konkursie „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”, w działaniach prewencyjnych „Zdobądź dyplom PIP” i „Prewencja wypadkowa” oraz w działaniach edukacyjno-informacyjnych „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”.

Dziękując Wszystkim za współpracę przy realizacji naszych zadań, zapraszam do współpracy na rzecz ochrony pracy w Małopolsce w 2019 roku – roku związanym z jubileuszem, realizowanym pod hasłem „Od wieku na rzecz ochrony pracy – PIP w 100-lecie niepodległości Państwa Polskiego”.

**DANE STATYSTYCZNE
Z DZIAŁALNOŚCI
OIP W KRAKOWIE
W 2018 R.**

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Załącznik 3a

Wyszczególnienie	kontrole	decyzji						ogółem ¹	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	decyzji zaprzestania działalności	wystąpięć ³	wniosków w wystąpieniach	polecen ⁴
		w tym:														
		5	6	7	8	9	10									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12					
		5 056	20 251	724	245	623	404	2	3 645	18 697	1 400					
OGÓLEM, w tym:																
1. Rolnictwo, leśnictwo,	36	250	37	0	0	1	0	0	29	109	1					
2. Górnictwo i wydobywanie	20	37	0	0	0	3	0	0	16	59	5					
3. Przetwórstwo przemysłowe	841	5 150	93	42	282	65	3	2	632	3 069	243					
4. Wytworzenie energii	12	28	5	1	0	0	0	0	8	31	4					
5. Dostawa wody	57	413	3	3	4	0	0	0	44	191	13					
6. Budownictwo	874	5 039	575	159	249	88	0	0	585	2 554	164					
7. Handel, naprawy	1 525	4 997	16	19	48	74	0	0	965	5 384	362					
8. Transport i gospodarka	298	592	3	6	6	30	0	0	247	1 374	122					
9. Zakwaterowanie i usługi gastr.	311	1 320	0	1	2	31	0	0	274	1 743	133					
10. Informacja i komunikacja	55	95	0	0	0	13	0	0	39	177	14					
11. Finanse i ubezpieczenia	35	39	0	0	0	1	0	0	26	166	7					
12. Obsługa rynku nieruchomości	48	142	5	0	3	9	0	0	34	202	9					
13. Działalność profesjonalna	159	437	7	1	7	26	0	0	123	540	57					
14. Usługi administracyjne	295	384	5	5	4	33	0	0	212	900	78					
15. Administracja publiczna	95	124	0	0	0	0	0	0	78	275	20					
16. Edukacja	122	421	2	3	8	21	0	0	107	619	68					
17. Opieka zdrowotna i pomoc	100	326	0	0	0	4	0	0	88	562	61					
18. Kultura, rozrywka i rekreacja	54	134	0	0	0	0	0	0	44	212	5					
19. Pozostała działalność usługowa	116	316	1	0	0	6	0	0	92	527	32					
20. Gospodarstwa domowe	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1					
21. Organizacje eksterytorialne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
22. Działalność nieokreślona	2	7	0	0	0	0	0	0	1	2	1					

Objaśnienia do kolumny 2:

Ad 4. Wytworzenie i zapotrzebowanie w energię elektryczną, gaz, wodę

Ad 5. Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

Ad 7. Handel hurtowy i detaliczny: naprawa pojazdów samochodowych włącznie motocykle

Ad 9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

Ad 11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

Ad 13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Ad 14. Działalność w zakresie komunikacji i działalności wspierająca

Ad 15. Administracja publiczna i obywatelska: obywatelskie zabezpieczenie społeczne

Ad 20. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

Ad 21. Organizacje i zespoły eksterytorialne

Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10, 12:

Ad kol. 4 łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów

n/podst. art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 7 ustawy o PIP

Ad kol. 9 łączna liczba decyzji wydanych przez okręgowego inspektora pracy

n/podst. art. 11 pkt 5 ustawy o PIP

Ad kol. 10 liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy

n/podst. art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

Ad kol. 12 liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy

n/podst. art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

n/podst. art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku
(wg wielkości zatrudnienia)

Załącznik 3b

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	ogółem ¹	decyzji				wystąpienia ³	wniosków w wystąpieniach	poleczeń ⁴	
				wstrzymanie prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
Ogółem, w tym zakłady o zatrudnieniu:		5 056	20 251	724	245	623	404	2	3 645	18 697	1 400
1. - 9		2 999	12 154	447	182	358	212	1	1 971	10 231	763
2. 10 - 49		1 284	5 878	237	54	200	148	1	1 057	5 691	426
3. 50 - 249		492	1 640	34	7	57	43	0	393	1 923	150
4. 250 i powyżej		281	579	6	2	8	1	0	224	852	61

Objaśnienia do kolumn 9, 10, 12:

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP;
2. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP;
3. liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;
4. liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP

Załącznik 3c

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku
(wg form własności)

Wyszczególnienie	L I C Z B A														
	kontroli	ogółem ¹					decyzji					wystąpienia ³	wniosków w wystąpieniach	poleceń ⁴	
		wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych		decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpienia ³	wniosków w wystąpieniach	poleceń ⁴					
					wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac					wstrzymania eksploatacji maszyn				wypłatę świadczeń pieniężnych
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12						
	2														
OGÓŁEM, w tym:	5 056	20 251	724	245	623	404	2	3 645	18 697	1 400					
1. Sektor publiczny¹	314	1 025	24	6	8	3	0	255	1 181	100					
ogółem, w tym własność:															
1. państwowa	79	207	21	2	5	2	0	55	218	17					
2. samorządowa	224	698	0	3	2	1	0	194	954	83					
3. mieszana	11	120	3	1	1	0	0	6	9	0					
2. Sektor prywatny²	4 672	19 103	695	238	606	401	2	3 349	17 373	1 291					
ogółem, w tym własność:															
1. prywatna krajowa	4 228	17 773	657	227	535	305	2	3 028	16 086	1199					
2. prywatna zagraniczna	232	636	24	7	30	10	0	178	694	48					
3. prywatna mieszana	212	694	14	4	41	86	0	143	593	44					
3. Sektor mieszany³	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0					
zrównowazony ³															
4. Nieokreślona własność	69	122	5	1	9	0	0	40	142	9					

Objaśnienia dot. kolumny 2:

¹ sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

² sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

³ sektor mieszany zrównowazony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udzialem własności sektora publicznego i prywatnego.

Objaśnienia do kolumny 4, 9, 10, 12:

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP;

2. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3. liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

4. liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Załącznik 4a

Wyszczególnienie	L I C Z B A										zawiadomień prokuratury o przestępstwach
	ogółem	ujawnionych wykroczeń					podjętych środków prawnych				
		objętych mandatami	w tym: zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych				
2	3	4	5	6	7	8	9	10			
OGÓŁEM, w tym:	3 538	1 720	425	1 393	1 104	160	1 144	49			
1. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	21	17	0	4	9	0	4	0			
2. Górnictwo i wydobywanie	10	6	1	3	5	1	3	2			
3. Przetwórstwo przemysłowe	597	333	76	188	208	27	156	5			
4. Wytwarzanie energii	10	4	2	4	3	1	4	0			
5. Dostawa wody	41	10	20	11	8	6	8	0			
6. Budownictwo	844	531	66	247	382	27	221	6			
7. Handel, naprawy	854	343	118	393	206	46	306	16			
8. Transport i gospodarka magazyn.	230	112	9	109	68	7	85	5			
9. Zakwaterowanie i usługi gastr.	269	131	27	111	71	10	88	2			
10. Informacja i komunikacja	46	17	15	14	12	5	11	0			
11. Finanse i ubezpieczenia	15	10	0	5	7	0	5	0			
12. Obsługa rynku nieruchomości	26	12	0	14	8	0	11	0			
13. Działalność profesjonalna	113	35	18	60	24	6	46	6			
14. Usługi administracyjne	167	71	32	64	46	12	56	3			
15. Administracja publiczna	50	2	0	48	2	0	46	0			
16. Edukacja	69	24	10	35	14	6	30	1			
17. Opieka zdrowotna i pomoc społ.	74	21	17	36	11	2	26	1			
18. Kultura, rozrywka i rekreacja	18	7	0	11	4	0	10	2			
19. Pozostała działalność usługowa	76	33	8	35	15	3	27	0			
20. Gospodarstwa domowe	1	1	0	0	1	0	0	0			
21. Organizacje eksterytoriałne	0	0	0	0	0	0	0	0			
22. Działalność nieokreślona	7	0	6	1	0	1	1	0			

Objaśnienia do kolumny 2:

- Ad.4 Wywarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę
- Ad.5 Dostawa wody, ścieki, odpady, recykleria
- Ad.7. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle
- Ad.9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- Ad.11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- Ad.13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- Ad.14. Działalność w zakresie admistracji i działalności wspierająca
- Ad.15. Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenie społeczne
- Ad.20. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkuje usługi na własne potrzeby
- Ad.21 Organizacje i zespoły eksterytoriałne

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku
(wg wielkości zatrudnienia)

Załącznik 4b

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych				zawłodzeń prokuratury o przestępstwach	
1	2	ogółem	w tym:			skierowanych wniosków do sądu			zastosowanych środków wychowawczych		
		3	objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	natożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych			10
		4	5	6	7	8	9				
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	3 538	1 720	425	1 393	1 104	160	1 144	49		
1.	1 - 9	2 157	1 047	242	868	659	100	701	41		
2.	10 - 49	997	503	136	358	321	43	295	4		
3.	50 - 249	272	113	42	117	79	13	107	1		
4.	250 i powyżej	112	57	5	50	45	4	41	3		

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku

Załącznik 4c

(wg form własności)

L I C Z B A

Wyszczególnienie	ogółem	ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych					zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		objętych mandatami	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	10		
			zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	7					8	
1	3	4	5	6	7	8	9	10			
OGÓLEM, w tym:	3 538	1 720	425	1 393	1 104	160	1 144	49			
1. Sektor publiczny¹ ogółem, w tym własność:	150	43	12	95	26	5	83	1			
1. państwowa	36	16	5	15	11	1	12	1			
2. samorządowa	110	25	7	78	13	4	69	0			
3. mieszana	4	2	0	2	2	0	2	0			
2. Sektor prywatny² ogółem, w tym własność:	3 347	1 657	407	1 283	1 062	154	1 049	48			
1. prywatna krajowa	3 099	1 527	379	1 193	973	142	966	41			
2. prywatna zagraniczna	102	54	4	44	40	3	42	3			
3. prywatna mieszana	146	76	24	46	49	9	41	4			
3. Sektor mieszany zrównoważony³	0	0	0	0	0	0	0	0			
4. Nieokreślona własność	41	20	6	15	16	1	12	0			

¹ Obciążenia dot. kolumny 2.

² sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

³ sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

⁴ sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności: sektora publicznego / prywatnego.

Źródło: dane PIP