

*„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 2019 r.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Szanowni Państwo !

Mam przyjemność przedstawić Państwu sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie za 2019 rok, zawierające wyniki i wnioski uzyskane w efekcie działań kontrolno – nadzorczych oraz prewencyjnych, zrealizowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie.

2019 rok był dla Państwowej Inspekcji Pracy rokiem jubileuszowym, wieńczącym 100 - letnie działania na rzecz poprawy warunków pracy. Przez cały ten okres ewoluował zarówno model funkcjonowania, jak również zakres kompetencji naszej instytucji, jednak niezmienna pozostała misja Państwowej Inspekcji Pracy, którą jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie przeprowadzili 4 597 kontroli we wszystkich sektorach gospodarki, z których znaczna liczba została zainicjowana przez obywateli sygnalizujących naruszenia w obszarze przepisów prawa pracy, w tym przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Wszystkie skargi kierowane do Państwowej Inspekcji Pracy, mieszczące się w ramach posiadanych kompetencji, były wnikliwie rozpatrywane oraz analizowane pod kątem przyszłościowego doboru obszaru zagadnień wymagających wzmożonej uwagi w naszej działalności kontrolnej. Pomoc indywidualnym obywatelom była dla nas zadaniem priorytetowym, a jej efekty naszą największą satysfakcją.

Kontynuowany przez nas z dużym sukcesem temat „Pierwszych kontroli” przyniósł pozytywne efekty, pomimo niestosowania sankcji wobec sprawców wykroczeń, a dodatkowo miał walor edukacyjny, budował zaufanie oraz przyjazny wizerunek naszej instytucji.

W 2019 roku poza tematami centralnymi Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie realizował również kontrole w ramach tematu własnego pod nazwą „Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz legalność zatrudnienia w zakładach produkcji materiałów budowlanych”.

Obrazując efekty naszej pracy, nie sposób, w tym miejscu pominąć rolę, jaką w działalności naszej instytucji odgrywa poradnictwo prawne, które podobnie jak w latach poprzednich cieszyło się dużym zainteresowaniem obywateli.

Kolejny niezwykle ważny obszar naszej pracy stanowiła działalność prewencyjna, która procentuje wzrostem świadomości społecznej zarówno wśród podmiotów powierzających wykonywanie pracy jak i zatrudnionych. Znaczną grupę odbiorców naszych działań prewencyjnych i edukacyjnych stanowili ludzie młodzi (uczniowie i studenci), do których skierowaliśmy programy edukacyjne „Kultura bezpieczeństwa”, „Bezpiecznie od startu”, „Poznaj swoje prawa w pracy”.

Złożoność zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, wymagała nie tylko naszego zaangażowania, ale również współpracy i wsparcia wielu innych instytucji państwa, partnerów instytucjonalnych, samorządowych i społecznych, za którą w tym miejscu składam wszystkim serdeczne podziękowania. Licząc na dalsze wsparcie z Państwa strony, wyrażam głębokie przekonanie, że przełoży się ono na osiągnięte efekty.

Mam nadzieję, że przedstawione sprawozdanie przybliży czytelnikom interesujące szczegóły naszej działalności i wyniki pracy urzędu w 2019 r. Zapraszamy do lektury.

Józef Bajdel

Okręgowy Inspektor Pracy

Spis treści

Wprowadzenie

1. Podstawy prawne działania PIP.....	9
2. Zakres kompetencji działania PIP.....	10
3. Działania priorytetowe w 2019 r.	14

Wypadki przy pracy

1. Wypadki przy pracy w 2019 r.	19
--------------------------------------	----

Działalność kontrolno-nadzorcza

1. Informacje wstępne o działalności kontrolnej w 2019 r.	31
2. Kontrole prac budowlanych w Małopolsce	32
3. Budowy i remonty dróg w Małopolsce	37
4. Decyzje OIP nakazujące zaprzestania prowadzenia działalności	44
5. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	44
6. Kontrole legalności zatrudnienia oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	47
7. Kontrole mające na celu ocenę przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych.....	51
8. Kontrole czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń	52
9. Pierwsza kontrola	57
10. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy	60
11. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	62
12. Skargi i wnioski	64
13. Poradnictwo z zakresu prawa pracy	65
14. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	69
15. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta	70

16. Zadania własne realizowane przez OIP w Krakowie

Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz legalność zatrudnienia w zakładach
produkcji materiałów budowlanych..... 73

Działalność prewencyjna

1. Zadania prewencyjne	77
2. Konkursy.....	81
3. Współpraca.....	87
4. Organizacje związkowe oraz Społeczna Inspekcja Pracy	90
5. Targi, konferencje, seminaria	93

Podsumowanie..... 101

Dane statystyczne z działalności OIP w Krakowie w 2019 r. 107

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 2019 roku Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała (rozpoczęte w 2018 r.) 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, jako 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 31.12.2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie **pracowało 158 osób**, w tym czynności kontrolno-nadzorcze i prewencyjne wykonywało **93 inspektorów pracy**.

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

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,
- kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 r. o **pracowniczych planach kapitałowych**, w szczególności obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK i dokonywania wpłat do PPK.

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 sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;

- **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 2019 ROKU

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

Opracowując Program działania PIP na rok 2019 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:

- **I etap zadań długofalowych (2019-2021)** - obejmujący problemy ochrony pracy wymagające przyjęcia perspektywy długookresowej. W zakresie tych zagadnień kontrolowano bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń zawodowych i dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

- **zadania bieżące (na rok 2019)** - 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 2019 r. było to:

- Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz legalność zatrudnienia **w zakładach produkcji materiałów budowlanych**.

W ramach realizacji powyższego planu **Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie przeprowadził prawie 4 600 kontroli** oraz różnego rodzaju działania prewencyjne skierowane do młodzieży, studentów, pracowników i pracodawców.

WYPADKI PRZY PRACY

1. WYPADKI PRZY PRACY W 2019 R.

Dane statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego już od kilku lat pokazują, że Małopolska plasuje się w grupie województw o niskim wskaźniku wypadków przy pracy. Przyczyniają się do tego zapewne, 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 równolegle 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 **2019** inspektorzy pracy OIP w Krakowie **zbadali okoliczności i przyczyny 132 wypadków przy pracy**, (w tym 112 zaistniałych w 2019 r. oraz 20 które miały miejsce w 2018 r.). W wyniku tych wypadków poszkodowanych zostało **156 osób**, w tym 52 doznały ciężkich uszkodzeń ciała, a 21 poniosło śmierć.

Liczba zbadanych wypadków w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie w 2019 roku w stosunku do roku 2018 wzrosła o 2, natomiast wypadków ze skutkiem śmiertelnym była taka sama.

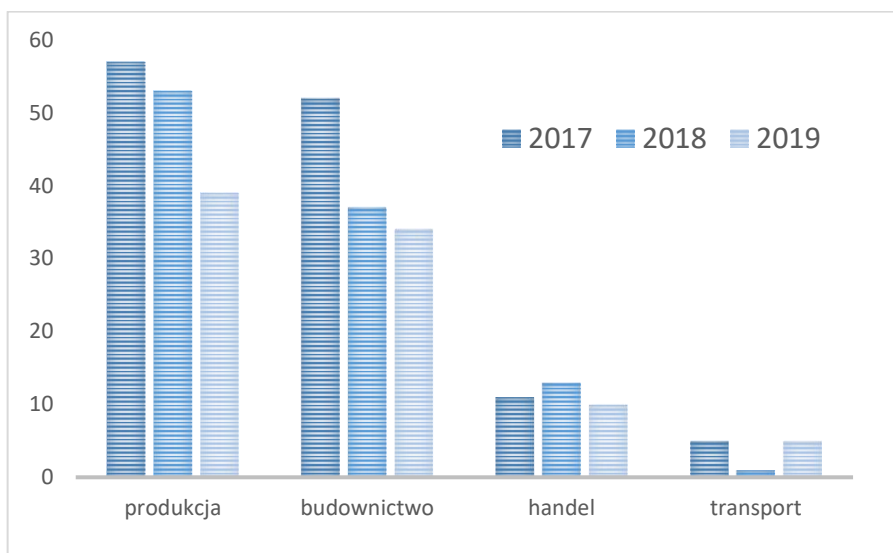
Tabela 1. Liczba zbadanych w OIP w Krakowie wypadków przy pracy
w latach 2017-2019 i statystyka skutków.

Rok	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			ogółem	w tym:	
				śmiertelnych	ciężkich
2019	ogółem	132	156	21	52
	w tym: wypadki zbiorowe	19	43	0	1
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

Analiza powyższych danych wskazuje na niewielki wzrost (w stosunku do 2018r.) ogólnej liczby wypadków zbadanych w roku 2019. Co najważniejsze- od 3 lat **nie wzrosła 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. Poszkodowani w wypadkach wg wybranych sekcji PKD



Na podstawie analizy zbadanych wypadków w latach 2017 - 2019 oraz rejestru zgłoszeń wypadkowych należy stwierdzić, że największe zagrożenia wypadkowe na terenie województwa małopolskiego występowały w działalności produkcyjnej i budownictwie.

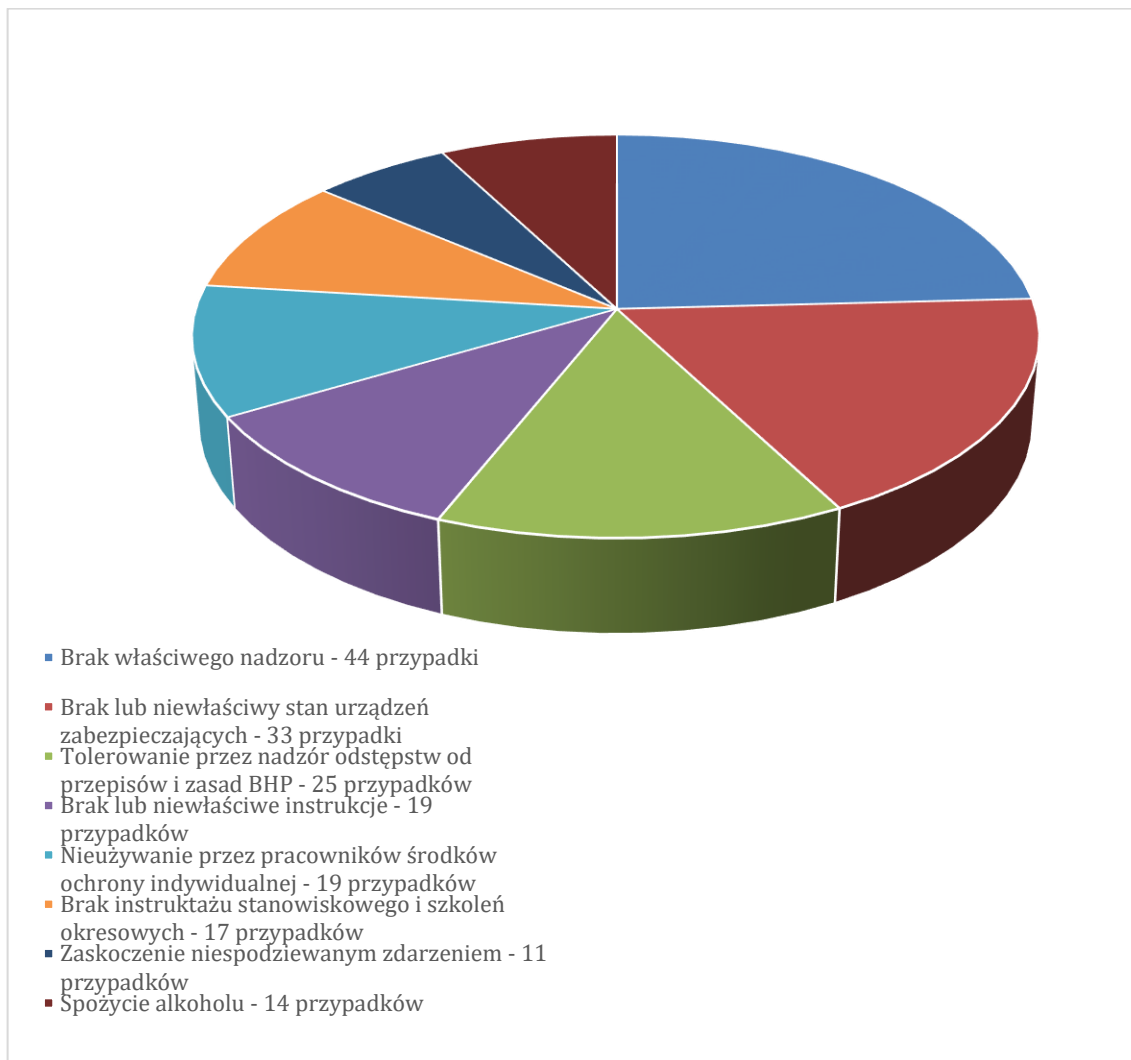
Liczba zbadanych wypadków zarówno w produkcji i w budownictwie zmalała. W dalszym ciągu do wypadków najczęściej przyczyniało się: złe zabezpieczenie stanowisk pracy (zwłaszcza na wysokości), niewłaściwe wyposażenie w środki ochrony indywidualnej, a z przyczyn organizacyjnych: brak lub niewłaściwy nadzór 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 ochron indywidualnych.

Biorąc pod uwagę liczbę zatrudnionych w danej branży, ponownie największy wskaźnik częstotliwości wypadków (na 1000 zatrudnionych) odnotowano w branży budowlanej. W sektorze produkcji nie stwierdzono wzrostu wypadków w konkretnym dziale tej branży.

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 przywiązywali i nadal przywiązują do tego szczególną wagę, gdyż co roku wzrasta liczba prowadzonych budów i prac budowlanych.

Liczba zbadanych wypadków w budownictwie wzrosła w porównaniu do poziomu ubiegłego roku i wyniosła 33,3%. Udział procentowy tej branży w liczbie wszystkich zbadanych wypadków w danym roku był nadal wysoki (2018 – 27,4%, 2017 – 30%, 2016 – 29,3% ogółu). Jest to znacząca branża w zakresie zagrożeń skutkujących wypadkami śmiertelnymi oraz druga w kolejności, jeśli chodzi o wypadki ciężkie. Inspektorzy pracy zbadali 44 wypadki w zakładach o tym PKD, w których poszkodowanych zostało 48 osób, w tym 9 śmiertelnie, a 13 doznało ciężkich obrażeń ciała (w roku 2018 – 37 osób, w tym 6 śmiertelnie, a 16 osób doznało ciężkich obrażeń ciała) - byli to głównie pracownicy (64%) zatrudnieni w ramach stosunku pracy.

Wykres 2. Przyczyny wypadków



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

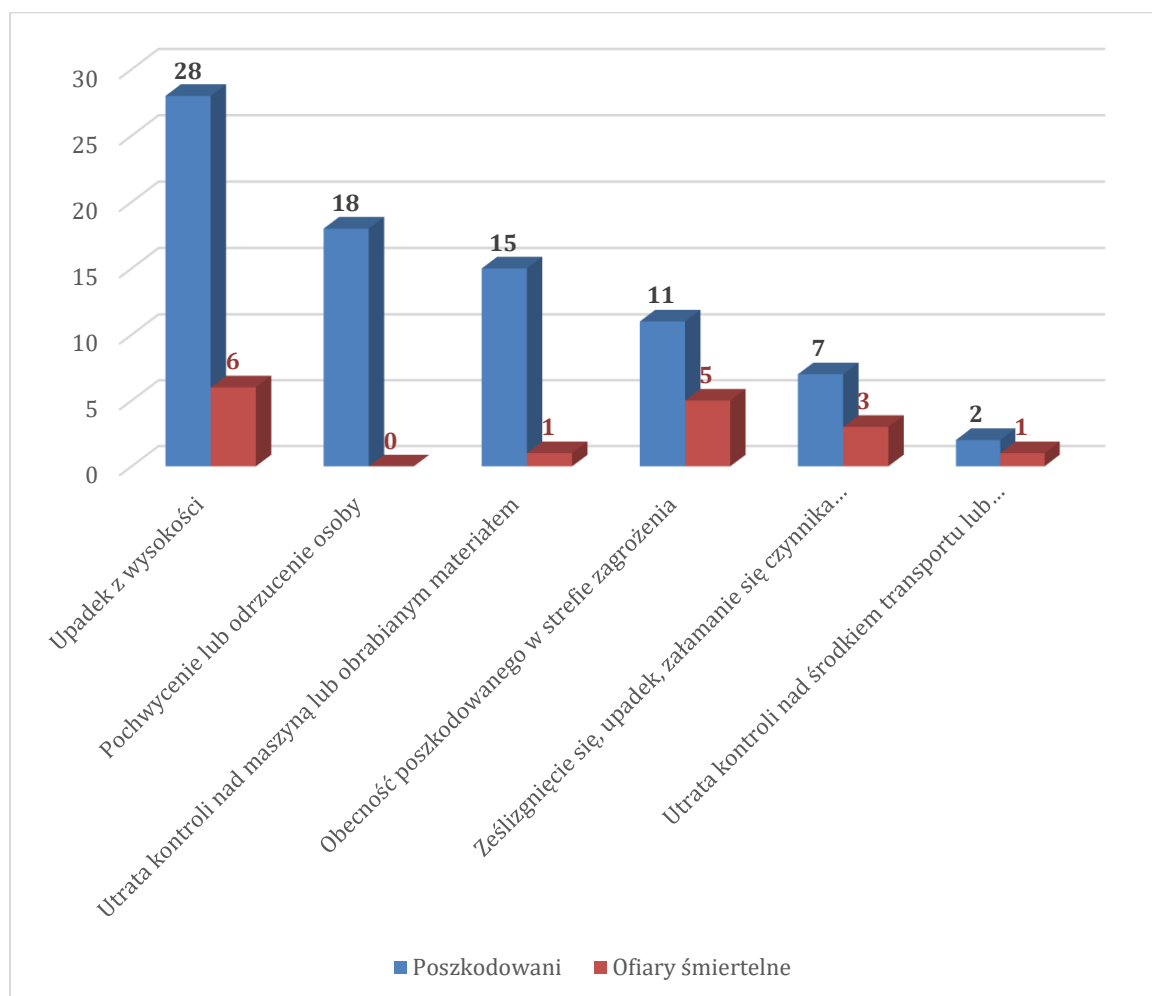
- upadek osoby z wysokości - na niższy poziom - 37 % wypadków,
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika do dołu – 8 %.

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

- upadek z wysokości (22 poszkodowanych, w tym 3 śmiertelnie),

- pochwycenie lub odrzucenie osoby (13 poszkodowanych w tym 2 śmiertelnie),
- utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub obrabianym materiałem (8 poszkodowanych, w tym 1 śmiertelnie),
- przelew, wyciek i rozlanie płynów (8 poszkodowanych w tym 1 śmiertelnie),
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika z góry (10 poszkodowanych w tym 5 śmiertelnie),
- utrata kontroli nad narzędziem lub materiałem obrabianym (8 poszkodowanych, w tym 0 śmiertelnie),
- przemoc, atak, zagrożenie ze strony osób spoza zakładu pracy (14 poszkodowanych, w tym 0 śmiertelnie).

Wykres 3. Wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego



Udział procentowy wypadków spowodowanych upadkiem z wysokości, w stosunku do ogółu wypadków w 2019 roku zmalał w porównaniu do poprzedniego okresu – było to 16,7% wypadków (w 2018 – 20,8%, w 2017 – 18,5%, w 2016 - 20,0%).

Ponad 40 % wszystkich czynników materialnych związanych z upadkami z wysokości stanowiły elementy stałe obiektów budowlanych usytuowane nad poziomem ziemi, a 35 % elementy tymczasowe i przestawne (rusztowania, drabiny, pomosty, kosze robocze).

40 % poszkodowanych we wszystkich wypadkach to osoby o stażu do 1 roku: 62 poszkodowanych (w 2018 r. 50, w 2017 r. 70 osób, 2016 r. 43 osoby). Udział tej grupy nieznacznie wzrósł, porównując do roku ubiegłego.

Zebrane dane statystyczne dotyczące stażu pracy poszkodowanych, odnoszą się do stażu u danego pracodawcy (u którego zaistniał wypadek) i nie pozwalają na odniesienie się do wcześniejszego doświadczenia zawodowego poszkodowanego. Możliwy jest wpływ niestabilności rynku pracy i częstej migracji pracowników pośród różnych pracodawców (częstokroć w tej samej branży i zawodzie).

Można stwierdzić, że rozkład w pozostałych kategoriach wiekowych jest prawie równomierny - 19-29 lat stażu (24,4%), 30-39 (23,7%), 40-49 (23,7%), 50-59 (21,2%). Tylko 2 pracowników młodocianych uległo wypadkom, a osoby z grupy 60-69 to 7,0% ogółu poszkodowanych.

Najwięcej poszkodowanych rekrutowało się z grupy zawodowej:

- robotnicy wykonujący proste prace w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie – 17,5 % poszkodowanych,
- robotnicy budowlani i pokrewni w budownictwie – 16,5 %,
- operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych – 13 %
- robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń oraz pokrewni – 9 %,
- kierowcy i operatorzy pojazdów – 8 %.

Dominującymi **przyczynami wypadków** (technicznymi, organizacyjnymi i ludzkimi) bez względu na ich skutki (podobnie jak w ostatnich 2 latach) 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 – **45%** ogółu przyczyn. Wśród nich wskazać należy: niedostateczną koncentrację uwagi na wykonywanej czynności – 13,2% wypadków, lekceważenie zagrożenia – 9,6% wypadków, lekceważenie przepisów i zasad bhp – 12,8% wypadków. Często, jako przyczynę wypadku, wskazywano również zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem – 10% wypadków. Znaczny obszar nieprawidłowego zachowania pracowników związany był z przechodzeniem i przebywaniem w miejscach niedozwolonych; wejściem na obszar zagrożony bez upewnienia się czy nie ma niebezpieczeństwa (łącznie dotyczyło to 10% wypadków). Również w 14% wypadków stwierdzono wykonywanie pracy bez usunięcia zagrożenia, a w 12,5% wypadków – niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia.

Dalsze przyczyny powodujące wypadki to grupa wynikająca ze złej organizacji pracy – (**39%** ogółu wskazanych przyczyn). Wśród tych przyczyn wskazać należy na: brak nadzoru – 18%, tolerowanie odstępstw od zasad bezpiecznej pracy – 23% wypadków, nieprawidłowości w zakresie instrukcji prowadzenia procesów, eksploatacji urządzeń energetycznych i obsługi maszyn i urządzeń (15% wypadków), a także tolerowanie przez nadzór stosowania niewłaściwej technologii (4 % wypadków).

Powyższe nieprawidłowości wynikały 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 (**16%** ogółu przyczyn) dominującymi przyczynami były: brak urządzeń zabezpieczających, nieprawidłowa ich konstrukcja lub nieprawidłowe działanie (26% ogółu wypadków), a w dalszej

kolejności: brak sygnalizacji zagrożeń – (8%) oraz brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej – (3%).

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W wyniku kontroli związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy OIP w Krakowie **wydali łącznie 176 decyzji**, w tym:

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

Decyzje wydane przez inspektorów pracy dotyczyły łącznie **1 930 pracowników**. Ponadto inspektorzy pracy w **54 wystąpieniach** skierowali **139 wniosków, dotyczących 305 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 **67 wykroczeń, przeciwko prawom pracownika** w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy nałożyli **62 mandaty karne** na łączną kwotę **92 100 zł**. Zastosowali również **6 środków oddziaływania wychowawczego**.

Inspektorzy pracy skierowali także **5 wniosków do sądów o ukaranie** osób winnych popełnienia **7 wykroczeń**. Sądy orzekając w powyższych sprawach nałożyły kary grzywny w łącznej kwocie **15 000 zł**.

W 2019 r. inspektorzy pracy, w sprawach dotyczących wypadków przy pracy, skierowali do prokuratury **8 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa**.

W 2019 r. inspektorzy pracy, w efekcie kontroli związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, skierowali 3 wnioski do ZUS o podwyższenie pracodawcom składki wypadkowej o 100 %.

DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNO - NADZORCZA

1. INFORMACJE WSTĘPNE O DZIAŁALNOŚCI KONTROLNEJ W 2019 R.

W 2019 roku inspektorzy pracy OIP w Krakowie przeprowadzili łącznie **4 597 kontroli**. Jak pokazują dane statystyczne Inspektoratu, stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości były podstawą do wydania ogółem **22 416 decyzji**, skierowania do kontrolowanych pracodawców lub przedsiębiorców **19 275 wniosków w wystąpieniach** oraz **1 419 poleceń**.

Przeprowadzone kontrole wykazały popełnienie **3 476 wykroczeń**. Osoby winne popełnienia wykroczeń ukarane zostały **1 233 mandatami** na łączną kwotę **1 464 600 zł**. Inspektorzy OIP w Krakowie w **80** przypadkach skierowali **do sądu wnioski o ukaranie** oraz zastosowali **1 103 środki oddziaływania wychowawczego**.

Najwięcej nieprawidłowości (podobnie jak w 2018 r.) stwierdzono w obszarze zagadnień dotyczących wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, legalności zatrudnienia, czasu pracy, a także bezpieczeństwa i higieny pracy.

W roku 2019 do prokuratury skierowano 49 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Od wielu już lat systematycznie wzrastała liczba skarg i wniosków zgłaszanych do PIP. Rok 2019 w tym zakresie był nieco inny – liczba zgłoszeń uległa nieznacznemu zmniejszeniu. **W 2019 roku liczba skarg wyniosła 4239, podczas gdy w 2018 - 4471, 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 zmniejszyła się liczba skarg obejmujących swoim zakresem tematycznym zagadnienia dotyczące zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych (szczególnie umów zlecenia), w sytuacjach wskazujących na istnienie stosunku pracy.

2. KONTROLE PRAC BUDOWLANYCH W MAŁOPOLSCE

Kontrole prac budowlanych w 2019 r. (podobnie jak w 2018 r.) były realizowane na małopolskich budowach równolegle 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. Ponadto dwie największe budowy w Małopolsce:

- Budowa zespołu budynków biurowo-usługowych UNITY CENTRE (Kraków ul. Lubomirskiego),
- Budowa Drogi Ekspresowej S7 odcinek Naprawa - Skomielna Biała wraz z tunelem oraz odcinek Lubień – Naprawa,

zostały objęte szczególnym nadzorem, co skutkowało zwiększoną obecnością inspektorów pracy na placach tych budów.

W ramach działalności kontrolno-nadzorczej prac budowlanych inspektorzy pracy przeprowadzili w 2019 r. (na terenie Małopolski) **327 kontroli**. Kontrolami objęto **297** przedsiębiorców, na rzecz których pracę świadczyło łącznie **2 415** osób. Działania inspektorów pracy objęły przede wszystkim budowy obiektów mieszkalnych, biurowych, handlowych, produkcyjnych, magazynowych oraz remonty, rozbiórki i modernizacje obiektów budowlanych.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w mikroprzedsiębiorstwach (zatrudniających do 9 pracowników) – 249, następnie w małych zakładach (10 do 49 pracowników) – 57, średnich (od 50 do 249 pracowników) – 19 oraz dużych (od 250 pracowników) – 2 kontrole.

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 inwestorów o rozpoczęciu robót budowlanych,
- wynikach kontroli z lat poprzednich, które wykazały szereg powtarzających się nieprawidłowości.

Od wielu już lat głównymi przyczynami stwierdzanych nieprawidłowości w budownictwie są krótkie terminy realizacji inwestycji oraz ograniczanie kosztów na zabezpieczanie pracowników przed upadkiem z wysokości przy pracach 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.

Nieco 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 zapewnienia wymaganej dokumentacji.

W zakresie eksploatacji rusztowań najczęściej stwierdzano:

- brak lub nieprawidłowo zamontowane balustrady (w przypadku rusztowań przyściennych – w zdecydowanej większości nie zapewniono balustrad wewnętrznych),
- nieprawidłowe wypełnienie pomostami powierzchni roboczych rusztowań, nieprawidłowe posadowienie, niezgodne z dokumentacją producenta lub projektem indywidualnym oraz nieprawidłowe (niezgodne z dokumentacją producenta lub projektem indywidualnym) zakotwienia rusztowań.

Większość naruszeń w tym obszarze dotyczyła rusztowań niskich (typowych) wykorzystywanych wewnątrz obiektów do prac wykończeniowych.

Duża liczba małych przedsiębiorców (włączających się do realizacji inwestycji na różnych jej etapach) miała wpływ na niekontrolowaną i nieplanowaną na etapie przygotowania inwestycji rozbudowę tymczasowych instalacji elektrycznych na placach budów. Stosowanie w różnym stanie technicznym oraz o różnym stopniu ochrony IP instalacji (przewodów) i urządzeń dla podłączenia odbiorników energii, często wpływało na degradację istniejącej instalacji elektrycznej zasilającej plac budowy, a tym samym na stały wzrost zagrożeń związanych z jej eksploatacją.

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 2019 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 (w roku bieżącym tendencji wzrostowych), utrzymuje się na wysokim poziomie (dotyczyło to przede wszystkim prac na wysokości z wykorzystaniem środków ochrony indywidualnej lub przy użyciu środków ochrony zbiorowej - 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 (w niektórych przypadkach – podobnie jak w roku poprzednim) była wymuszona wyłącznie działaniami kontrolnymi inspektorów pracy.

Wieloletnie kontrole firm budowlanych wskazują, że inwestycje objęte systematycznym nadzorem inspektorów pracy wykazywały wzrost poprawy warunków pracy, co przełożyło się na brak, bądź jednostkowe wypadki przy pracy na tych obiektach, pomimo dużego stopnia trudności w ich realizacji.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

Podczas kontroli na placach budów wydano **4 497 decyzji (483 pisemne)**, obejmujących 21 385 pracowników (liczonych przy każdej decyzji), w tym:

- 514 decyzji wstrzymania prac,
- 162 decyzje skierowania pracowników do innych prac,
- 303 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń,
- 186 decyzji zakazu wykonywania prac,
- 2818 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności.

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało zastosowaniem przez inspektorów pracy postępowań wykroczeniowych zakończonych nałożeniem **168 mandatów** na łączną kwotę **209 000 zł** za popełnienie **217** wykroczeń oraz **94** środków oddziaływania wychowawczego za popełnienie **106** wykroczeń. W wyniku kontroli, za popełnienie **1** wykroczenia skierowano do sądu **1** wniosek o ukaranie.

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 2019 r. przeprowadzili **176** takich kontroli.

Podstawowym celem krótkich kontroli była eliminacja nieprawidłowości związanych z bezpośrednim zagrożeniem życia lub zdrowia pracowników i osób świadczących pracę 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:

- **773 decyzje**, w tym:
- 338 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności,
- 171 decyzji wstrzymujących prace,
- 114 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn,
- 99 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 15 decyzji zakazujących wykonywania prac.

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało nałożeniem przez inspektorów pracy 133 mandatów na łączną kwotę 147 900 zł oraz zastosowaniem 39 środków oddziaływania wychowawczego.

3. BUDOWY I REMONTY DRÓG W MAŁOPOLSCE

Realizując harmonogram zadań kontrolnych na 2019 r., inspektorzy pracy przeprowadzili na terenie Małopolski **34** kontrole prac przy budowach i remontach dróg.

Kontrole prowadzono przez cały rok, przy czym największe natężenie kontroli przypadło na sezon wiosenny i letni 2019 r. (12 kontroli w II kwartale i 10 kontroli w IV kwartale).

Przy planowaniu kontroli uwzględniano te budowy, na których realizowane były duże inwestycje związane z budową dróg, znaczących węzłów komunikacyjnych oraz obiektów mostowych. Ponadto na wybór budów miał wpływ charakter prowadzonych prac i spodziewane występowanie bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia osób bądź skumulowanie różnorodnych zagrożeń.

Kontrolami objęto **34 przedsiębiorców** zatrudniających łącznie **654 pracujących, w tym 596 pracowników**, 35 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 24 osób samozatrudnionych. Dotyczyły one głównie obiektów mostowych i inżynieryjnych - przy realizacji których występowały prace na wysokości oraz robót drogowych wraz z infrastrukturą, zarówno nowobudowanych i remontowanych.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w małych zakładach, tj. zatrudniających do 9 osób – 21 kontroli oraz zatrudniających od 10 do 49 osób – 8 kontroli.

Ponadto skontrolowano 4 pracodawców zatrudniających od 50 do 249 osób i 1 pracodawcę zatrudniającego powyżej 250 osób.

Biorąc pod uwagę formę własności, kontrolami objęto przede wszystkim podmioty własności prywatnej – 32 kontrole, w tym 4 kontrole w podmiotach stanowiących własność zagraniczną.

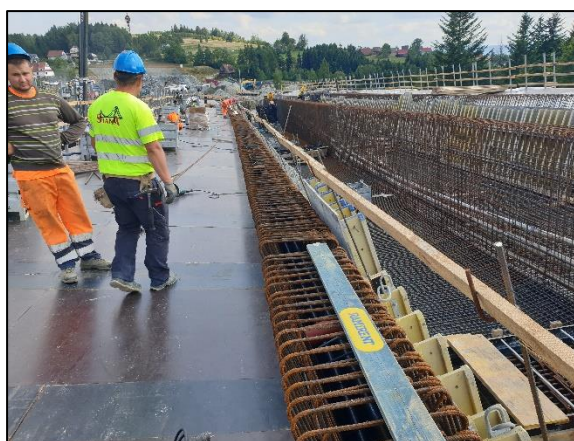
O terminie przeprowadzenia kontroli oraz wyborze budów decydowali inspektorzy pracy z uwzględnieniem założeń dotyczących zakresu prac budowlanych oraz stopnia ich skomplikowania, a także prognozowanych zagrożeń wypadkowych. Przy planowaniu kontroli brano również pod uwagę informacje napływające z mediów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



Prace wykonywane z łyżki koparki bez zabezpieczenia pracowników

Brak poręczy ochronnych podczas zbrojenia skrzynkowego wiaduktu od strony wnętrza skrzyni

Po wykonaniu decyzji inspektora pracy:



Zamontowane balustrady ochronne zbrojonego ustroju skrzynkowego wiaduktu od strony wnętrza skrzyni.

Kontrole budów spowodowały oddziaływanie na trzy zasadnicze obszary mające znaczący wpływ na bezpieczeństwo pracy, tj.:

- **poprawiły** skuteczność działań służb bhp na budowach,
- **zwiększyły** zaangażowanie inwestorów zmierzające do zapewnienia bezpiecznego procesu pracy poprzez zwiększenie aktywności odpowiednich służb (inspektorzy nadzoru, koordynatorzy zadań), które stanowiły dodatkowe ogniwo kontrolne na budowie,
- **zwiększyły** świadomość kadry kierowniczej w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Szkolenia okresowe w zakresie bhp, które zgodnie z wymogami prawa odbywają osoby kierujące pracownikami i pracodawcy, najczęściej nie zapewniają wymaganej wiedzy, gdyż nie są dostosowane do specyfiki prac. W ramach systematycznego nadzoru, inspektorzy pracy przeprowadzali na budowach szkolenia osób odpowiedzialnych za nadzór. Szkolenia te, uzupełniane bieżącym doradztwem, celowane były w występujące konkretne problemy. Skutkowało to zmianą świadomości u osób nadzoru, a tym samym podnoszeniem standardów bezpieczeństwa i kultury pracy.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

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

- 184 decyzje dotyczących 1 142 pracowników, w tym:
 - 11 decyzji wstrzymania prac,
 - 14 decyzji skierowania do innych prac,
 - 2 decyzje zakazujące wykonywania prac,
 - 78 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności.
- skierowano 24 wystąpienia zawierające 51 wniosków (dotyczących łącznie 250 pracowników).

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało przeprowadzeniem przez inspektorów pracy, w stosunku do osób winnych, postępowań **wykroczeniowych** zakończonych nałożeniem **9 mandatów karnych** na łączną kwotę 9 400 zł oraz **9 środków oddziaływania wychowawczego**.

• DZIAŁANIA PREWENCYJNE ZWIĄZANE Z BUDOWNICTWEM

W 2019 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 udzielono między innymi 175 porad z zakresu ogólnej organizacji prac i stanowisk pracy oraz właściwego doboru środków ochrony indywidualnej.

Działania prewencyjne prowadzono na trzech zadaniach: Budowa drogi ekspresowej S7, tzw. „Zakopianki” odcinek Lubień – Naprawa, odcinek Naprawa – Skomielna Biała i odcinek Skomielna Biała – Chabówka.

W 2019 roku kontynuowano systematyczny nadzór rozpoczętej w 2016 r. inwestycji. W wyniku monitorowania (przez inspektora pracy) stanu bezpieczeństwa na budowie odcinka Naprawa – Skomielna Biała, z jego inicjatywy zorganizowaliśmy **warsztaty szkoleniowe dla osób nadzorujących prace** z ramienia Generalnego Wykonawcy oraz firm podwykonawczych. Szkolenia te były następstwem prowadzonej analizy przyczyn wypadków przy pracy i zdarzeń potencjalnie wypadkowych na budowie oraz bieżącego stanu bezpieczeństwa pracy. Tematyka celowana była w problemy wynikłe z powyższych analiz, tj. zagadnienia związane z organizacją i nadzorowaniem robót budowlanych drogowo-mostowych, w zakresie bezpieczeństwa prac. Szczególną uwagę zwrócono na odpowiedzialność pracodawcy i osób kierujących pracownikami w zakresie bhp w świetle obowiązujących w Polsce przepisów prawa pracy i przepisów karno-wykroczeniowych. W prowadzenie szkoleń zaangażowana została służba bhp budowy, której specjalista omówił (na przykładach kontroli wewnętrznych) najczęstsze i powtarzające się nieprawidłowości związane z niewłaściwym zachowaniem pracowników. W szkoleniu uczestniczyło łącznie 27 osób nadzoru, w tym 8 **kierowników narodowości włoskiej** reprezentujących GW i włoskich podwykonawców.



Szkolenie na budowie drogi S-7 odcinek Naprawa - Skomielna Biała

W przypadku inwestycji (Unity Center) w ramach programu odbyło się szkolenie dla osób nadzoru firmy „Strabag” oraz podwykonawców.

W ramach tych działań udzielano między innymi porad z zakresu ogólnej organizacji prac i stanowisk pracy, koordynacji prac, właściwego doboru środków ochrony zbiorowej i indywidualnej.

Łącznie udzielono 2 640 porad z zakresu bezpieczeństwa pracy, 874 z zakresu prawa pracy mających również pośrednie przełożenie na bezpieczeństwo.

Podczas kontroli przekazywano osobom kierującym pracownikami i pracodawcom ulotki i broszury na temat różnych aspektów bezpieczeństwa przy pracach budowlanych.

PODSUMOWANIE

- Uwidoczniła 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 niewłaściwego 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.
- Przy realizacji inwestycji przez małe i średnie podmioty 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. W takich podmiotach poprawa stanu bezpieczeństwa i higieny pracy wymuszana była w szczególności 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 2019 Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie **wydał 1 decyzję nakazującą zaprzestania działalności związanej z produkcją mebli**. Pomieszczenia stałej pracy, które zlokalizowano w zakładowej kotłowni i małej szlifierni nie posiadały wysokości wymaganej przepisami. Na ścianach i sufitach pomieszczeń produkcyjnych zakładu zalegała warstwa pyłu drzewnego, a instalacja elektryczna nie była pyłoszczelna. W pomieszczeniach produkcyjnych nie zapewniono wentylacji grawitacyjnej. Nieprawidłowości w zakresie wysokości miały charakter trwały, niemożliwy do usunięcia z uwagi na konstrukcję budynku.

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

5. KONTROLE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ

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

W 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **1042 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 64% ogółu skontrolowanych podmiotów).

Branże, w których najczęściej prowadzono kontrole legalności zatrudnienia to: handel i naprawy (272 kontrole), przetwórstwo przemysłowe (151 kontrole), budownictwo (144 kontrole), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (120 kontrole), transport i gospodarka magazynowa (64 kontrole), usługi administrowania (52 kontrole) oraz pozostała działalność usługowa (43 kontrole). Kontrole ww. branż stanowiły prawie 85% wszystkich kontroli z obszaru legalności zatrudnienia.

Jeśli chodzi o formę własności, to ponad 98% kontroli przeprowadzono w podmiotach stanowiących własność prywatną.

• NIEPRAWIDŁOWOŚCI Z ZAKRESU NIELEGALNEGO ZATRUDNIENIA

W 861 kontrolach (prawie 83% 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).

Przepisy w zakresie legalności zatrudnienia zostały naruszone w stosunku do prawie 3 400 osób, co stanowi ponad 51% objętych kontrolą.

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 **694 kontrolach** (67% ogółu kontroli), w wyniku których ustalono niezgłoszenie lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych **1 735 osób**.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W efekcie przeprowadzonych w 2019 r. kontroli w obszarze legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy:

- Skierowali do kontrolowanych podmiotów **818 wystąpień zawierających 1 061 wniosków** oraz **wydali 101 poleceń** regulujących stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości.
- W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów przeprowadzono **postępowania wykroczeniowe zakończone skierowaniem do sądu 8 wniosków o ukaranie**, nałożono **83 mandaty na łączną kwotę 73 300 zł** oraz zastosowano **49 środków oddziaływania wychowawczego**.
- Ponadto skierowano **4 zawiadomienia do prokuratury** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

• PRZYCZYNY STWIERDZONYCH NIEPRAWIDŁOŚCI

W ocenie inspektorów pracy, przyczyny stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowości, w szczególności polegających na zatrudnieniu pracowników bez umów czy też niezgłoszeniu pracujących do ubezpieczenia, na przestrzeni ostatnich lat nie uległy zmianie. Powód, dla którego powierzający pracę decydują się na nielegalne zatrudnienie jest jeden i ten sam – wymierne korzyści finansowe. Zatrudniający nielegalnie pracowników zainteresowani są głównie obniżeniem kosztów swojej działalności, co przekłada się na większe zyski oraz możliwość bycia bardziej konkurencyjnym w branży, w której funkcjonują. Koszty pracy (wynagrodzenia i jego pochodne: składki na ZUS, zaliczki na podatek dochodowy itp.) stanowią istotną część kosztów prowadzonej działalności, dlatego też chęć ich ograniczenia jest głównym powodem powierzania pracy na czarno.

Inaczej wygląda sytuacja, jeśli chodzi o pracobiorców podejmujących nielegalną pracę. W tym przypadku powodów, dla których decydują się oni na

taką formę świadczenia pracy jest więcej. Jest to uzależnione od wielu czynników. Najczęściej podawanymi przyczynami, dla których pracownicy decydują się na nielegalną pracę były:

- możliwość zarobienia w danej chwili wyższego wynagrodzenia (osoba pracująca na czarno otrzymywała więcej niż gdyby pracowała legalnie);
- niewystarczające dochody z legalnej pracy;
- utrata różnego rodzaju świadczeń uzależnionych od wysokości osiąganego dochodu, w szczególności zasiłków z pomocy społecznej, dotacji do mieszkania, zapomóg, itp.;
- chęć ukrycia prawdziwych dochodów choćby przed komornikiem, co uniemożliwia egzekucję różnego rodzaju należności pieniężnych w tym, co jest szczególnie naganne, świadczeń alimentacyjnych.

Można stwierdzić (wynik wieloletnich obserwacji i prowadzonych rozmów), że w społeczeństwie polskim panuje przyzwolenie dla nielegalnej pracy. Wydaje się, że dopóki w gospodarce będą funkcjonowały podmioty „oferujące” nielegalną pracę, dopóty taki proceder będzie trwał, ponieważ osoby skłonne nieformalnie dorobić zawsze się znajdują.

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 2019 roku prowadzili kontrole, których przedmiotem było przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **601 kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, w 4568 podmiotach. Kontrolami objęto ogółem 2 883 cudzoziemców.** Porównując dane z poprzednich lat można zauważyć ciągły wzrost liczby przeprowadzanych kontroli, skontrolowanych podmiotów oraz cudzoziemców objętych kontrolami.

Kontrole w ostatnich latach pokazują, iż wzrasta liczba cudzoziemców szukających zatrudnienia w Polsce, w tym w województwie małopolskim. W szczególności Kraków, a także inne duże miasta na terenie województwa małopolskiego przyciągają osoby pragnące podjąć naukę i pracę w naszym kraju.

Wśród 2 883 skontrolowanych cudzoziemców 2 794 było obywatelami krajów trzecich spoza obszaru UE/EOG lub Szwajcarii. Od wielu już lat najliczniejszą grupę skontrolowanych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy. Inspektorzy pracy objęli kontrolami 2 480 obywateli tego kraju, co stanowiło ok. 86% wszystkich skontrolowanych cudzoziemców. Ponadto kontrolami objęto także Białorusinów (83 osoby), Gruzinów (31 osób), Rosjan (23 osoby) i obywateli Albanii (20 osób).

Wśród cudzoziemców, którzy zostali objęci kontrolami znalazło się:

- 145 cudzoziemców, od których wymagane było zezwolenie na pracę,
- 83 cudzoziemców pracujących na innych warunkach niż wskazane w zezwoleniu,
- 36 cudzoziemców pracowało bez zawarcia umowy na piśmie.

Stwierdzono także 4 przypadki nielegalnego pobytu cudzoziemców na terenie Polski oraz 1 przypadek powierzania pracy cudzoziemcowi, którego podstawa pobytu nie pozwalała na wykonywanie pracy.

• ANALIZA LOKALNEGO RYNKU PRACY

W tabeli przedstawiono tendencje (na przestrzeni ostatnich 5 lat) w zakresie liczby przeprowadzonych kontroli i liczby ujawnionych przypadków nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom na terenie Małopolski:

Rok	Liczba kontroli	Powierzenie nielegalnego wykonywania pracy (ogółem)	Praca bez zezwolenia	Praca na innych warunkach niż w zezwoleniu	Brak umowy na piśmie	Nielegalny pobyt
2019	601	247	145	83	36	4
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

• PRZYCZYNY NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Według informacji otrzymanych od pracodawców i organizacji zrzeszających przedsiębiorców, największą przeszkodą w zakresie zatrudniania cudzoziemców był przede wszystkim długi czas oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę lub na wpisanie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy do ewidencji oświadczeń, chociaż sytuacja związana z rejestracją oświadczeń w 2019 r. poprawiła się.

Od wielu lat występują problemy z praktycznym stosowaniem przepisów o powierzaniu pracy cudzoziemcom. Regulacje te znajdują się w różnych aktach prawnych, co wpływa na ich zrozumienie i właściwe stosowanie. Ponadto przepisy te są dla pracodawców zawile i niezrozumiałe. Zmiana przepisów obowiązująca od 2018 r. nie poprawiła tej sytuacji, a wręcz dodatkowo jeszcze ją skomplikowała. Wielu pracodawców miało problemy z interpretacją nowych przepisów i prawidłowym ich stosowaniem.

Chęć osiągnięcia większego zysku poprzez minimalizowanie kosztów związanych z zatrudnianiem osób wykonujących prace zarobkowe skutkowałą występowaniem zjawiska tzw. pracy nierejestrowanej, czyli zatrudnianiem cudzoziemców bez zawartych umów na piśmie lub zatrudnianiem cudzoziemców na podstawie umów cywilnoprawnych, w celu zmniejszenia obciążeń związanych z pracą, w szczególności związanych ze składkami na ubezpieczenia społeczne.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W związku z uchybieniami stwierdzonymi podczas kontroli w 2019 roku inspektorzy pracy zastosowali przewidziane w ustawie o PIP środki prawne:

- 294 decyzje,
- 50 poleceń,
- 381 wniosków.

W okresie sprawozdawczym wśród wydanych środków prawnych były także płacowe, dotyczące świadczeń należnych ze stosunku pracy, przysługujących zatrudnionym cudzoziemcom na łączną kwotę 59 728 zł.

W przypadkach stwierdzenia popełnienia wykroczenia inspektorzy pracy skierowali do sądów 5 wniosków o ukaranie, zawierających łącznie 8 zarzutów przeciwko osobom odpowiedzialnym za stwierdzone naruszenia przepisów. Nałożyli 87 grzywien w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 97 100 zł. W 42 przypadkach zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

Ponadto skierowali do prokuratury 6 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw.

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 8 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 2019 r. inspektorzy pracy OIP w Krakowie przeprowadzili 2 kontrole na wniosek Straży Granicznej, a w przypadku 20 kontroli poinformowali Straż Graniczną o zakresie i wynikach kontroli.

Współpraca z Małopolskim Urzędem Wojewódzkim, tak jak w roku poprzednim, polegała przede wszystkim na informowaniu Wojewody o wynikach kontroli. W 2019r. inspektorzy pracy przesłali do Wojewody 19 powiadomień dotyczących wyników kontroli, w tym 14 powiadomień dotyczących legalności zatrudnienia. Dwie kontrole przeprowadzono na wniosek Wojewody.

W wyniku współpracy z Policją, przeprowadzonych zostało 8 wspólnych kontroli legalności zatrudnienia. Ponadto 3 kontrole przeprowadzono na wniosek Policji, a w 6 przypadkach inspektorzy powiadomili Policję o wynikach kontroli.

W ramach współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, inspektorzy pracy przesłali do ZUS 16 powiadomień o wynikach kontroli, przeprowadzili 2 kontrole na wniosek ZUS i 1 kontrolę wspólną.

7. KONTROLE MAJĄCE NA CELU OCENĘ PRZESTRZEGANIA ZNOWELIZOWANYCH PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZAWIERANIA UMÓW TERMINOWYCH

W okresie sprawozdawczym, realizując ww. zadanie, przeprowadzono 27 kontroli. U kontrolowanych pracodawców pracę świadczyło ogółem 4 624 osób, a w ramach stosunku pracy 2 343 pracowników, w tym 1 571 kobiet, 10 młodocianych i 82 osoby z orzeczonym stopniem niepełnosprawności.

Przykłady szczególnie rażących nieprawidłowości:

- Brak lub uchybienia w zakresie poinformowania pracownika na piśmie o warunkach zatrudnienia dotyczących obowiązującego go okresu wypowiedzenia (nie później niż w ciągu 7 dni od zawarcia umowy o pracę) – w 17 kontrolach – nieprawidłowość dotyczyła 73 pracowników.
- Zatrudnianie pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony, których łączny okres trwania przekroczył 33 miesiące – w 9 kontrolach – nieprawidłowość dotyczyła 43 pracowników.

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 2019r. inspektorzy pracy przeprowadzili w województwie małopolskim 32 kontrole w podmiotach o różnym profilu działalności na rzecz których świadczyło pracę 2 559 pracowników (44% to kontrole zaplanowane, 56% to wynik napływających skarg dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy).

Kontrole (32) przeprowadzono w 31 podmiotach, na rzecz których pracę świadczyło łącznie 2 559 pracowników, w tym 1 081 kobiet oraz 5 pracowników młodocianych.

Spośród skontrolowanych zakładów:

- w 12 podmiotach zatrudnionych było do 9 pracowników,
- w 12 podmiotach stan zatrudnienia mieścił się w przedziale od 10 do 49 pracowników,
- w 4 podmiotach zatrudniano od 50 do 249 pracowników,
- w 3 podmiotach zatrudnionych 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.

Wprowadzona z dniem 1 stycznia 2019 r. zmiana obowiązującej formy wypłaty wynagrodzenia za pracę nie zawsze skutkowała adekwatną zmianą dotychczasowych zasad regulowania świadczeń ze stosunku pracy. Często nie

znajdywała również odzwierciedlenia w treści wewnątrzzakładowych regulacji poprzez brak zaktualizowania ich w tym zakresie.

PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY

Analiza dokumentacji pokontrolnej wskazała na występowanie powtarzających się nieprawidłowości w odniesieniu do obowiązujących przepisów o czasie pracy.

Przeprowadzone kontrole ujawniły przypadki zatrudniania pracowników z naruszeniem dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu.

Najwyższe przekroczenie w tym zakresie stwierdzono w toku kontroli prowadzonej w firmie z siedzibą w Wieliczce, podczas której ustalono, że przeciętny tygodniowy czas pracy jednego z pracowników łącznie z godzinami nadliczbowymi wyniósł w przyjętym okresie rozliczeniowym 65 godzin.

W jednej z krakowskich firm ujawniono przypadki wykonywania pracy przez przeciętnie 57 godzin tygodniowo.

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

Jedynie kontrola w Kopalni Surowców Skalnych wykazała przekroczenie ustalonej liczby 400 godzin. Wystąpiły tam przypadki świadczenia pracy w związku z wystąpieniem szczególnych potrzeb pracodawcy w wymiarze nawet 459 godzin.

Czynności kontrolne pozwoliły stwierdzić także nieprawidłowości w stosowaniu przepisów obligujących pracodawców do zapewnienia pracownikom w każdej dobie prawa do nieprzerwanego, co najmniej 11 godzinnego odpoczynku.

Najbardziej rażące przypadki naruszeń w tym zakresie stwierdzono w wyniku kontroli przeprowadzonej w Kopalni Surowców Skalnych. W tym zakładzie regularnie naruszano prawo pracowników do odpoczynku, powierzając im wykonywanie pracy po upływie zaledwie 6 godzin od zakończenia poprzedniej zmiany roboczej.

Przypadki powierzania pracownikom wykonywania pracy powyżej przeciętnie pięciu dni tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym występowały z mniejszym nasileniem, niż w roku ubiegłym. Powyższa nieprawidłowość dotyczyła pracowników zatrudnionych między innymi w Gminnej Spółdzielni Samopomoc Chłopska.

Problem wykonywania przez pracowników pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, w odniesieniu do podmiotów niestosujących rozkładów czasu pracy określonych w art. 140¹ Kodeksu pracy, występował podobnie jak w latach ubiegłych. Wbrew ustawowej definicji doby, pracownikom regularnie planowano lub polecano ponowne rozpoczynanie pracy przed zakończeniem trwającej doby pracowniczej.

Wystąpiły również przypadki naruszania przepisów o czasie pracy, mające zastosowanie do osób niepełnosprawnych. Podczas kontroli w Biurze Produkcyjno-Usługowym w Tarnowie stwierdzono wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy przez pracownicę zaliczoną do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności i nieposiadającą zgody lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne lub lekarza sprawującego nad nią opiekę, na pracę ponad normy określone przepisami ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

WYNAGRODZENIA I INNE ŚWIADCZENIA ZE STOSUNKU PRACY

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

Powyższe odnosi się do znacznej części podmiotów objętych kontrolami w roku 2019, występuje jednak w różnej skali. Kontrole ujawniły przypadki niewypłacenia wynagrodzenia o charakterze indywidualnym, na rzecz pojedynczych pracowników, ale również sytuacje, w których świadczeń nie otrzymali wszyscy spośród zatrudnionych.

Pracownicy Zakładu Budowy Aparatury w liczbie 108 osób, nie otrzymali wynagrodzenia za pracę wykonaną w listopadzie i grudniu 2018 r. w wysokości odpowiednio 536 146 zł i 425 526 zł.

Nie stwierdzono znacznych uchybień w zakresie dokonywania przez pracodawców potrąceń z wynagrodzenia. Jednak w jednej z firm z Krakowa, gdzie występowały

liczne zajęcia komornicze ustalono, że pracodawca dokonując potrąceń z wynagrodzenia za pracę nie zachował kwot wolnych od potrąceń.

Stosunkowo liczne uchybienia zaobserwować można w odniesieniu do problemu wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop przysługującego pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy. Naruszenia przepisów w tym zakresie polegały zarówno na niewypłaceniu ekwiwalentu, jak też nieprawidłowym obliczeniu jego wysokości głównie poprzez błędne ustalenie wymiaru należnego urlopu wypoczynkowego.

Najwyższą kwotę niewypłaconego ekwiwalentu urlopowego odnotowano podczas kontroli firmy z Tarnowa, w której pięciu byłym pracownikom nie został wypłacony ekwiwalent w łącznej wysokości 15 402 zł.

Spośród kontrolowanych podmiotów wobec 17 zastosowanie miały przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Obowiązek wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nie został zrealizowany w Centrum Edukacyjnym. Dwudziestu pracownikom, z którymi stosunek pracy rozwiązano z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, nie wypłacono odpraw w łącznej wysokości 35 940 zł.

PRZYCZYNY STWIERDZONYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Szukając przyczyn najczęściej występujących nieprawidłowości zauważyć można, że ujawnione w trakcie kontroli uchybienia przepisów o czasie pracy stanowiły zazwyczaj skutek nieznamomości obowiązujących norm prawnych, nietrafnej ich interpretacji, czasami niewłaściwej organizacji pracy.

Nie tylko pracodawcy zaliczani do grupy małych przedsiębiorców oraz ci samodzielnie realizujący obowiązki wynikające z prowadzenia kadr i płac, nie posiadali wystarczającej wiedzy w tym zakresie. Błędy popełniali również wykwalifikowani członkowie wyspecjalizowanych służb kadrowo-płacowych, organizowanych w formie wyodrębnionych, wieloosobowych komórek.

Wśród przyczyn naruszeń przepisów o czasie pracy wskazać należy silne tendencje optymalizowania procesu pracy, chęć osiągnięcia określonych wyników finansowych i wzrostu zysków. Zarządzanie czasem pracy ma na celu efektywne, czyli maksymalne jego wykorzystanie, przy jednoczesnym ograniczeniu kosztów prowadzonej działalności. Wówczas organizowanie pracy w sposób zgodny z przepisami przestaje być priorytetem, jest marginalizowane i ustępuje potrzebom podnoszenia ogólnej rentowności zakładu.

Nadal, choć w mniejszym stopniu, obserwuje się problem niedostatecznej wiedzy pracodawców, nieznajomości obowiązujących regulacji prawnych, w tym nawet kodeksowych definicji doby pracowniczej, czy odpoczynku dobowego.

Ujawnione w czasie kontroli nieprawidłowości w regulowaniu wynagrodzeń i pozostałych świadczeń ze stosunku pracy także bywały skutkiem nieznajomości przepisów, błędów popełnianych podczas wykonywania obliczeń. Najczęstszą jednak przyczynę, naruszeń w odniesieniu do wypłaty wynagrodzeń, stanowił deficyt środków finansowych. Brak wypłaty należnego pracownikom wynagrodzenia był następstwem problemów i trudności finansowych, z jakimi mierzyły się kontrolowane podmioty.

Pracodawcy mając świadomość zaistniałych zmian oraz aktualnej sytuacji na rynku pracy stali się bardziej zdyscyplinowani i zdeterminowani by zatrzymać doświadczony, sprawdzony i zaufany personel. Wypłata przysługujących pracownikom świadczeń ma więc obecnie pierwszeństwo przez zobowiązaniami innego rodzaju. Tym samym nieterminowe regulowanie wynagrodzeń, bądź ich niewypłacanie na rzecz uprawnionych pracowników zaobserwowano w tych podmiotach, które znalazły się w wyjątkowo trudnej sytuacji finansowej.

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 kolejnych latach (także 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, i nadal jest, instruktażowo-doradczy charakter, polegający na:

- 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 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 282 kontrole w podmiotach, które dotychczas nie były kontrolowane. Ww. podmioty zatrudniały łącznie 1 822 pracowników, w tym 224 cudziemców.

Skontrolowano podmioty zróżnicowane pod względem zatrudnienia:

- 234 pracodawców zatrudniających mniej niż 10 pracowników,
- 48 pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

Oprócz kompleksowego charakteru „Pierwszych kontroli”, najbardziej znaczącą cechą odróżniającą je od pozostałych (realizowanych w 2019 r. w ramach innych zadań) była możliwość warunkowego, okresowego odstąpienia od stosowania sankcji karnych, pomimo stwierdzenia popełnienia wykroczeń. Postępowanie wykroczeniowe wszczynano jedynie w stosunku do osób winnych rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy.

ŚRODKI PRAWNE

W wyniku 282 kontroli wydano łącznie **2 126** decyzji regulujących naruszenia z zakresu bezpieczeństwa pracy, w tym **900** decyzji ustnych- wykonanych w czasie kontroli. **691** decyzji (**61,36%** wszystkich wydanych decyzji w obszarze bezpieczeństwa pracy) regulujących naruszenia o największym ciężarze gatunkowym i mających na celu eliminację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia osób wykonujących pracę, stanowiły decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności, przy czym, w **114** decyzjach rygor natychmiastowej wykonalności został nadany z mocy ustawy tj.: wydano **18** decyzji wstrzymania prac, **21** decyzji skierowania pracowników do innych prac, **60** wstrzymań eksploatacji maszyn i urządzeń oraz **14** nakazów zakazu wykonywania pracy. **Jedna** decyzja dotyczyła wstrzymania prowadzenia działalności. **577** decyzjom rygor natychmiastowej wykonalności nadano na podstawie art. 108 kpa. i dotyczyły one najczęściej eliminacji zagrożeń przy eksploatacji urządzeń energetycznych, badań lekarskich i szkoleń z dziedziny bhp.

Poza decyzjami mającymi na celu wyeliminowanie bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia, do podmiotów kontrolowanych skierowano również **1 435** decyzji z ustalonym terminem wykonania, mających na celu usunięcie stwierdzonych w czasie kontroli uchybień w obszarze bezpieczeństwa pracy. Decyzje terminowe (**67,49 %** ogólnej ich liczby) dotyczyły najczęściej nieprawidłowości wymagających czasu lub nakładów finansowych na ich usunięcie. Przestankami do ich wydania były m.in: brak lub nieprawidłowo przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego, zła organizacja pracy, niedostosowanie pomieszczeń pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych do obowiązujących przepisów, brak ustalonych zasad przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

Oprócz stosowania środka prawnego w postaci decyzji, ujawnione w trakcie kontroli nieprawidłowości, inspektorzy pracy regulowali również poprzez skierowanie do podmiotów kontrolowanych wystąpień zawierających łącznie **578** wniosków.

Ze względu na fakt, iż niektóre spośród ujawnionych w czasie kontroli naruszeń wykraczały poza właściwość rzeczową organów Państwowej Inspekcji Pracy, kontrolujący podejmowali współpracę z przedstawicielami innych instytucji, a głównie z Urzędem Dozoru Technicznego.

Ujawnione w toku kontroli **132** wykroczenia polegające na naruszeniu przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy skutkowały:

- w stosunku do **3** obwinionych skierowaniem wniosku o ukaranie (6 wykroczeń),
- nałożeniem **30** mandatów (**49** wykroczeń),
- w stosunku do **75** osób odpowiedzialnych- zastosowaniem środków oddziaływania wychowawczego (**85** naruszeń).

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

W roku 2019 inspektorzy pracy realizując ww. zadanie **przeprowadzili 568 kontroli**, kwestionując jako podstawę zatrudnienia umowy prawa cywilnego w 72 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. Podobnie jak w roku ubiegłym 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, spoza 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.

Z kolei w sferze budżetowej z jednej strony pojawił się problem limitu etatów związany z możliwościami finansowymi, z drugiej strony narastająca liczba zadań do wykonania, która bez wsparcia zleceniobiorców sparaliżowałaby pracę urzędów.

Wszystkie te przyczyny, znajdują potwierdzenie w ustaleniach inspektorów pracy lub informacjach pokontrolnych uzyskanych od pracodawców.

Zbiornicze wyniki kontroli można uznać za zadowalające, choć dalekie od optymalnych. Na podstawie zebranych danych dostrzeżono, że skala zjawiska zatrudniania na podstawie umów zlecenia nadal pozostaje znaczna.

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 ustawowy ze wszech miar należy ocenić pozytywnie.

Zaobserwowano, że przedsiębiorcy w różnych sferach działalności gospodarczej powoli dostosowują się do obostrzeń wynikających z minimalnej godzinowej stawki wynagrodzenia dla umów cywilnoprawnych. Niewątpliwie wpływ na to miała dobra, w miarę stabilna, sytuacja na rynku pracy, który fluktuuje w kierunku tzw. „rynku pracownika”. Świadomość pracodawcy o licznych ofertach zatrudnienia i braku rąk do pracy wpływała na lepszą pozycję negocjacyjną pracobiorcy oraz dążenie zatrudniających do ograniczania odpływu wartościowych pracowników.

W czasie kontroli inspektorzy pracy w dalszym ciągu ujawniali zjawisko zatrudniania bezumownego – tzw. „na czarno”.

Niewątpliwie pozytywnie należy odczytać obowiązujące od dnia 01 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. Rozwiązanie to okazuje się jednak niewystarczające. Nieuczciwi przedsiębiorcy, zasłaniają się umowami prawa cywilnego zawartymi w formie ustnej, chcą uniknąć zarzutu zatrudniania „na czarno”.

Nadal propozycją legislacyjną znajdującą uzasadnienie jest, aby osoby podejmujące pracę zarobkową były zgłaszane do ubezpieczeń społecznych w ZUS przed zawarciem stosownej umowy.

Zmianę w podejściu niektórych pracodawców do powierzania pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy przyniosła obowiązująca od 01.01.2017 r. nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która objęła zakresem obowiązywania także osoby zatrudnione na podstawie umów prawa cywilnego (choć nie wszystkie). Zatrudnienie cywilnoprawne stało się mniej atrakcyjne niż przed zmianami. Stąd decyzja części pracodawców o przekształceniu tego rodzaju umów w stosunek pracy. Wydaje się, że na pracodawcach powierzających 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 2019 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie wpłynęło 125 wniosków, w tym:

- o rejestrację układów – 0,
- o rejestrację protokołów dodatkowych – 87,
- o wpis informacji – 33.

Odmówiono rozpatrzenia 15 wniosków:

- o rejestrację układów – 1,
- o rejestrację protokołów dodatkowych – 9,
- o wpis informacji – 5.

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 odpowiedniej liczby egzemplarzy protokołu dodatkowego,
- brak pełnomocnictw dla osób zawierających protokół dodatkowy w imieniu organów do tego uprawnionych po stronie związkowej,
- złożenie wniosku o rejestrację protokołu przez podmiot niebędący stroną układu,
- protokół podpisały osoby, dla których w aktach układu nie zamieszczono aktualnego odpisu KRS,
- inny adres siedziby stron niż adres wskazany we wniosku.

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 wypowiedzenie 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,
- złożenie wniosku o wypowiedzeniu układu do układu już rozwiązanego,
- złożenie wniosku o wpis informacji o odstąpieniu od ponadzakładowego układu zbiorowego pracy do rejestratora PIP zamiast do Ministra Rodziny Pracy i polityki Społecznej.

W 2019 r. wpisano do rejestru **4** zakładowe układy zbiorowe pracy, w tym 2 układy wpisano do rejestru po raz pierwszy, a 2 - po uprzednim rozwiązaniu się poprzedniego układu.

Dane statystyczne dotyczące liczby wniosków układowych wskazują, że w 2019 r. do Okręgu wpłynęło 125 wniosków, czyli o **8%** więcej niż w roku ubiegłym. O 6 zmniejszyła się liczba wniosków o wpis informacji o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu układu (porozumienia).

12. SKARGI I WNIOSKI

W 2019 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie wpłynęło **4 239 skarg i wniosków**, w tym:

- 3 341 - do siedziby OIP w Krakowie,
- 469 - do Oddziału w Tarnowie,
- 586 - do Oddziału w Nowym Sączu.

Wśród ogólnej liczby wniesionych skarg **802** uznano za zasadne, **910** za częściowo zasadne, a **856** 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 3 350 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,

Część skarg składali także cudzoziemcy - najczęściej obywatele z Ukrainy.

Skarżący podnosili nieprawidłowości dotyczące przede wszystkim:

- wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń,
- stosunku pracy,
- czasu pracy,
- przygotowania do pracy,
- legalności zatrudnienia,
- obiektów i pomieszczeń pracy.

Rozpatrując zgłaszane skargi małopolscy inspektorzy przeprowadzili **2 477** kontroli **skargowych** (w 2017r. – 1 898 kontroli, w 2018 r. – 2 025 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 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 2019 r. udzielono małopolskim pracownikom i pracodawcom oraz organizacjom związkowym **55 813 porad z zakresu prawa pracy, w tym 4 013 porad technicznych.**

Ze względu na kryterium podmiotowe, z zapytaniami wystąpiło 12 687 podmiotów, w tym:

- 9 588 pracowników i byłych pracowników,
- 1 562 pracodawców,
- 132 związki zawodowe,
- 1 405 innych podmiotów.

• **TEMATYKA PORAD**

Stosunek pracy (17 121 porad)

Porady z przedmiotowej problematyki (analogicznie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym) dotyczyły prawidłowego nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, a w szczególności podstawowych elementów umowy o pracę oraz wymaganego przepisami terminu jej zawarcia.

Wynagrodzenia (6 389 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 (6 544 porady)

W przedmiotowym zakresie najczęściej poruszane przez pracowników pozostawały kwestie prawidłowego zastosowania różnych systemów czasu pracy oraz ustalania

rozkładów czasu pracy. Najwięcej wątpliwości budziło stosowanie równoważnego systemu czasu pracy i praktyczne znaczenie obowiązującego okresu rozliczeniowego.

Urlopy wypoczynkowe (3 270 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 (2 155 porad)

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 korzystania z uprawnień rodzicielskich, trybu składania wniosków o udzielenie urlopów rodzicielskich, macierzyńskich i wychowawczych.

Wypadki przy pracy (832 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.

Uprawnienia młodocianych (165 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 urlopu. Pojawiały się także problemy nierównego traktowania pracowników młodocianych przez pracodawców zgłaszane przez rodziców.

Porady techniczne (4 013 porad)

Najczęściej pracownicy i pracodawcy zwracali się z pytaniami dotyczącymi:

- badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy;
- wymagań, doboru i stosowania środków ochrony indywidualnej;
- badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia;
- mikroklimatu i środowiska pracy;
- 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;
- obliczania wydatku energetycznego;
- spraw związanych z oceną ryzyka zawodowego;
- wymagań dla pomieszczeń higieniczno-sanitarnych;
- kwalifikacji i zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy;
- dostosowania maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań;
- certyfikacji maszyn i urządzeń.

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.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W porównaniu z rokiem ubiegłym liczba udzielonych przez OIP Kraków porad prawnych uległa zmniejszeniu, co można wiązać z utrzymującą się tendencją na rynku pracy tj. istniejącym rynkiem pracownika. Utrzymanie formy poradnictwa osobistego w siedzibie OIP w Krakowie jest nadal niezbędne, z uwagi na świadomy wybór przez interesantów tej formy poradnictwa, ze względu na możliwość bezpośredniego kontaktu z prawnikiem mającym wgląd do przedstawionych dokumentów, nieograniczonego limitu czasowego porady dającego możliwość przedstawienia w sposób całościowy stanu faktycznego sprawy, co z kolei pozostaje w korelacji z jakością udzielonej porady. Podkreślić należy zaufanie interesantów (w tym służb kadrowych pracodawców) do przygotowania merytorycznego oraz wieloletniego doświadczenia zawodowego prawników udzielających porad bezpośrednich w siedzibie OIP w Krakowie i utrzymujące się zapotrzebowanie na świadczoną przez nich specjalistyczną, profesjonalną pomoc prawną, w tym również w zakresie poradnictwa prawnego dla cudzoziemców.

14. ZAWIADOMIENIA PROKURATURY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA

W 2019 roku inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 64 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa ujawnionego w trakcie wykonywania czynności kontrolnych (w 2017r. – 37, w 2018r. – 46 zawiadomień).

W wyniku złożonych przez inspektorów pracy zawiadomień wszczęto postępowanie w 48 sprawach.

Zawiadomienia dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 225 § 2 K. k. stanowiły - podobnie jak w roku poprzednim – najliczniejszą grupę zawiadomień -

26 zawiadomień (w 2018 r. – 19 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 pod względem liczby stanowiły zawiadomienia dotyczące przestępstwa z art. 218 § 1a K. k. – 10 zawiadomień (w 2018 r. 14 zawiadomień). Naruszanie praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy polegało m.in. na opóźnieniach lub niewypłacaniu wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia urlopowego, zawieraniu umów cywilnoprawnych w przypadkach świadczenia pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

- **Współpraca PIP z prokuraturą:**

- ✓ liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek prokuratury – 8,
- ✓ udostępnianie dokumentacji z kontroli – 31,
- ✓ 1 szkolenie.

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

W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie w ramach realizacji ww. zadania przeprowadzili łącznie 235 kontroli w placówkach, w których prowadzony był handel lub były wykonywane inne czynności związane z handlem.

W 35 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:

- 25 skarg dotyczyło naruszenia wyłącznie zakazu handlu w niedziele,
- 2 skargi dotyczyły naruszenia wyłącznie zakazu handlu w święta,
- 7 skarg dotyczyło naruszenia zakazu handlu w niedziele i święta,
- 1 skarga dotyczyła naruszenia zakazu handlu w niektóre inne dni.

Placówki, które naruszyły zakaz handlu

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy stwierdzili **38 przypadków** nieprzestrzegania zakazu pracy w handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem. Były to wyłącznie małe placówki handlowe.

W ramach powyższych naruszeń stwierdzono, że:

- ograniczenie zakazu pracy w handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem w niedziele naruszono łącznie 32 razy,
- ograniczenie zakazu pracy w handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem w święta naruszono 3 razy,
- ograniczenie zakazu pracy w handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem w Wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę, naruszono łącznie 3 razy.

Nieprawidłowości ujawnione w sklepach

W ramach przeprowadzonych kontroli ujawniono wyłącznie pojedyncze przypadki naruszenia przez przedsiębiorców ograniczenia zakazu pracy w handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem w niedziele, święta i niektóre inne dni.

Związane jest to z faktem, że po wejściu w życie ustawy w 2018 r.- podmioty zainteresowane prowadzeniem handlu w dni objęte takim ograniczeniem, uzyskiwały status placówek pocztowych lub dokonywały, w odpowiednich rejestrach, zmiany rodzaju przeważającej działalności na sprzedaż detaliczną wyrobów tytoniowych prowadzoną w wyspecjalizowanych sklepach.

W związku z wyjaśnieniem (już w 2018 r.), że placówki handlowe mające jednocześnie status placówek pocztowych (np. sieci handlowe Żabka, Freshmarket i Al. Capone), korzystając z wyłączenia wymienionego w art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, mogą prowadzić handel w dni objęte takim ograniczeniem, inspektorzy pracy, poza wyjątkami związanymi z badaniem skarg złożonych na te podmioty, nie przeprowadzali kontroli w tych placówkach.

W 2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie inspektorzy pracy ujawnili dwie próby nadużycia przez przedsiębiorców wyłączeń, o których mowa w art. 6 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni.

Podsumowanie i wnioski

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie **naruszenie** obowiązujących ograniczeń w zakresie zakazu pracy w handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem **ujawniono w 16% przeprowadzonych kontroli**.

W konsekwencji stwierdzić należy, że skala stwierdzonych naruszeń nie była duża i była zdecydowanie niższa niż w 2018 r., tj. w pierwszym roku obowiązywania ograniczenia. W chwili obecnej przedsiębiorcy dysponują już pełną wiedzą na temat zawartych w ww. ustawie przepisów dotyczących wyjątków od ograniczenia handlu i wykonywania innych czynności związanych z handlem i jeżeli są zainteresowani wykonywaniem handlu w dni objęte takim ograniczeniem to wiedzą jak korzystać z przewidzianych w tym zakresie wyjątków.

Bardzo pozytywnie należy ocenić fakt, że w 2019 r., (podobnie z resztą jak i w 2018 roku) ograniczenia zakazu pracy w handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem **nie naruszała żadna z wielkich sieci handlowych**.

Stwierdzone liczne przypadki nadużywania przez przedsiębiorców wyłączeń od ograniczenia handlu określonych w art. 6 ust. 1 pkt 6 i pkt 7 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, dotyczących placówek handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu wyrobami tytoniowymi oraz placówek pocztowych, czyni zasadnym **wyeliminowanie wyrobów tytoniowych, z wyłączenia** od obowiązującego ograniczenia określonego w art. 6 ust. 1 pkt 6 obowiązującej ustawy oraz doprecyzowanie w art. 6 ust. 1 pkt 7 obowiązującej ustawy, że handel oraz wykonywanie innych czynności związanych z handlem jest dozwolone w dni objęte takim ograniczeniem, wyłącznie w placówkach, w których przeważająca działalność polega na świadczeniu usług pocztowych.

16. ZADANIA WŁASNE REALIZOWANE PRZEZ OIP W KRAKOWIE - BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA W ZAKŁADACH PRODUKCJI MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

Kontrolami objęto **16** pracodawców, którzy zatrudniali łącznie **937** osób, w tym 921 zatrudnionych w ramach stosunku pracy i 16 na podstawie umów cywilnoprawnych.

Inspektorzy pracy szczegółowo sprawdzali między innymi kwestie dotyczące:

- przygotowania pracowników do pracy,
- czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy,
- stosowania środków ochrony indywidualnej,
- przydzielania odzieży i obuwia roboczego,
- obiektów i pomieszczeń pracy,
- stanowisk i procesów pracy,
- maszyn, urządzeń, instalacji, narzędzi- pod kątem spełniania wymagań zasadniczych lub minimalnych,
- transportu i magazynowania,
- legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości

Analizując przyczyny występowania stwierdzonych naruszeń prawa w odniesieniu do badanych zagadnień można wskazać:

- jako jedną z głównych przyczyn - niską świadomość odpowiedzialności pracodawców i osób kierujących pracownikami za stan bezpieczeństwa i higieny pracy,
- lekceważące podejście pracodawców i pracowników do stosowania ochron zbiorowych, zabezpieczających w szczególności przed poruszającymi się elementami maszyn,
- brak urządzeń ochronnych lub utrzymywanie ich w złym stanie technicznym,
- brak systematycznych kontroli pomieszczeń, stanowisk pracy, jak również ich wyposażenia (maszyn i urządzeń oraz instalacji elektrycznych),
- nieprawidłowości dotyczące funkcjonowania służb bhp,

- niewłaściwie (ogólnikowe) opracowanie dokumentów istotnych dla bezpieczeństwa pracujących (instrukcje bhp, ocena ryzyka zawodowego).

Wydane środki prawne

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem **377 decyzji nakazowych** dotyczących **3 927 pracowników** (liczonych wielokrotnie). Ponadto skierowali **24 wnioski**, które dotyczyły **218 pracowników**.

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało zastosowaniem przez inspektorów pracy postępowań **wykroczeniowych** wobec osób odpowiedzialnych, poprzez nałożenie **7 mandatów karnych** na kwotę **12 400 zł za 13 wykroczeń** (z art. 283 § 1 Kodeksu pracy) oraz zastosowaniem **3 środków oddziaływania wychowawczego za 3 wykroczenia**.

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 wysoki. 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.

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

Dodatkową przyczyną był 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.

DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA

Działalność prewencyjna to istotny i szeroki obszar działań Państwowej Inspekcji Pracy, który wprowadzony został 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 2019 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, jak również kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy wśród uczniów szkół średnich i zawodowych oraz studentów.

DANE LICZBOWE		II półrocze roku szk. 2018/2019 I - VI	I półrocze roku szk. 2019/2020 IX –XII
1.	Liczba szkół , które realizowały program	44	65
2.	Liczba nauczycieli biorących udział w programie	82	85
3.	Liczba uczniów biorących udział w zajęciach:	3 842	1 026
	a) przeprowadzonych przez nauczycieli	3 597	brak danych
	b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	245	1 026
4.	Liczba studentów biorących udział w zajęciach:	17	492
	a) przeprowadzonych przez nauczycieli akademickich	brak danych	brak danych
	b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	17	492
5.	Liczba podmiotów, które spełniły kryteria programu w 2019r.	262	151

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 (kolejny już raz) wysoko oceniła program.

Od kilku lat w OIP w Krakowie dobrą praktyką stało się poszerzenie programu szkolenia dla nauczycieli o zagadnienia bezpośrednio niezwiązane z programem, ale budzące powszechne zainteresowanie środowiska. Szczególnie w ostatnich latach, gdy wprowadzane były istotne zmiany zarówno w prawie oświatowym, Karcie Nauczyciela, jak również w prawie pracy, budziły one duże zainteresowanie

uczestników. Podczas szkolenia uczestnicy uzyskiwali odpowiedzi na nurtujące ich pytania od kompetentnych w tym zakresie ekspertów PIP.

Przykład:

W 2019 r. znacznie rozszerzono obszar współpracy w powyższym zakresie z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie. W sumie zorganizowano cztery szkolenia dla studentów, w tym dwa dla obcokrajowców studiujących na AGH. Cykl zainicjowało seminarium, które odbyło się 16-ego maja w ramach, organizowanego od 15 lat wspólnie z NOT i samorządem studenckim, programu „Bezpieczne praktyki i środowisko”, dla studentów mających odbyć praktykę zawodową, staż lub zamierzających podjąć pracę zarobkową. Następnie 23-ego października 2019 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie w języku angielskim dla obcokrajowców studiujących na AGH w ramach projektu edukacyjnego Unii Europejskiej „Erasmus” (pomysł objęcia programem prewencyjnym studentów zagranicznych uczelni pojawił się już wcześniej, w 2017 r., gdy podobne szkolenie zostało zorganizowane dla polskich studentów AGH wyjeżdżających w ramach tego projektu na uczelnie zagraniczne).



- **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	52
4.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	31
5.	Liczba podmiotów, które zgodnie z wytycznymi spełniły kryteria programu	11

Przed rozpoczęciem działań prewencyjnych wytypowane zostały zakłady na podstawie listy przekazanej przez ZUS. Selekcja opierała się na liczbowej 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. 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.

Łącznie w szkoleniach uczestniczyło 65 osób reprezentujących 52 pracodawców. Po szkoleniach 31 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.

Założeniem programu prewencyjnego dla małych zakładów pracy „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”, było poszerzanie wiedzy pracodawców związanej z oceną ryzyka zawodowego oraz uświadomienie im roli tej procedury w systemowym poprawianiu warunków bezpieczeństwa pracy, co w konsekwencji miało wpływ na uzupełnianie oceny ryzyka zawodowego o brakujące a wymagane prawem elementy, wprowadzanie do wewnątrzzakładowych źródeł prawa zapisów o konieczności aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, czy też przeprowadzanie takich aktualizacji 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 2019 roku (XXVI edycja) w konkursie wzięło udział 10 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. ADAMEX Sp z o.o. sp. k., - 1 miejsce
2. P.H.U Wertykal s.c. Jan Lipiarski, Krystian Lipiarski – 2 miejsce
3. Armatura s.c. Komperda - 3 miejsce

w kategorii II - firmy zatrudniające od 51 do 250 pracowników

1. Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Krakowie - 2 miejsce
2. Urząd Miasta i Gminy w Skale - 3 miejsce

w kategorii III – firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników

1. Bahlsen Polska Sp. z o.o. sp. k. - 1 miejsce
2. Shell” Sp. z o.o., Oddział Kraków - 2 miejsce
3. ArcelorMittal Distribution Solutions Poland - 2 miejsce
4. Coca Cola HBC Polska, Filia Krakowska – 3 miejsca
5. Rejonowe Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. Chrzanów - wyróżnienie.

Zdobywcy pierwszych miejsc zostali nominowani do centralnego etapu Konkursu.

Gala etapu regionalnego i wręczenia statuetek małopolskim laureatom odbyła się 24 października 2019 r. w Dworcu Białoprądnickim w Krakowie.



Laureatom konkursu wręczono pamiątkowe statuetki, dyplomy oraz drobne upominki.

- „**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 2019 eliminacje do konkursu przeprowadzono w Izbach Rzemieślniczych w Krakowie, Nowym Sączu i Tarnowie. W konkursie udział wzięło 66 pracowników młodocianych. Konkurs odbył się: w Tarnowie 5 kwietnia 2019 r. , w Nowym Sączu 12 kwietnia 2019 r., w Krakowie - 15 kwietnia 2019 r.

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

Uczniowie z zakładów rzemieślniczych z całego kraju zmierzyli 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.

- „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.

Realizację konkursu poprzedziło szkolenie zorganizowane w dniu 15 października 2019 r. w siedzibie OIP w Krakowie dla nauczycieli małopolskich szkół ponadpodstawowych, w którym wzięło udział 70 nauczycieli.

W 2019 r. w konkursie uczestniczyło 77 uczniów z 41 małopolskich szkół ponadgimnazjalnych.

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 1 062 uczniów.

Zwycięzcy etapu szkolnego reprezentowali szkołę podczas etapu regionalnego, który zorganizowany został 12 grudnia 2019 r. w InterHouse Hotel w Krakowie.

Do etapu centralnego zakwalifikowały się 3 uczennice z:

1. Zespołu Szkół nr 1 im. ks. prof. Józefa Tischnera w Limanowej,
2. Zespołu Szkół im. ks. prof. Józefa Tischnera w Rabce Zdroju,
3. Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego nr 1 w Wadowicach.

Uczennice będą reprezentować Małopolskę w centralnym etapie konkursu w Warszawie.

Wszyscy uczestnicy otrzymali pamiątkowe dyplomy i upominki.

- „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 zgłoszono 5 placów budów, którym komisja konkursowa na posiedzeniu w dniu 12.09.2019 r. przyznała punkty w poszczególnych kategoriach, uwzględniając wyniki kontroli.

Przyznano następujące miejsca:

I miejsce: Centrum Kongresowe Nauki i Techniki „Unity Center” w Krakowie przy ul. Lubomirskiego 4, zgłoszona przez Strabag Sp. z o. o. z siedzibą w Pruszkowie przy ul. Parzniewskiej 10,

II miejsce: dwa budynki biurowo-usługowo-handlowe „Tertium” w Krakowie przy ul. Lublańskiej 34, zgłoszone przez Buma Contractor 1 Sp. z o. o. z siedzibą w Krakowie przy ul. Wadowickiej 6,

III miejsce: kompleks biurowy z częścią usługowo-handlową w Krakowie przy ul. Wadowickiej, zgłoszony przez Buma Contractor 1 Sp. z o. o. z siedzibą w Krakowie przy ul. Wadowickiej 6,

Wyróżnienie: Osiedle Filmowe budynek A2 w Krakowie przy Al. 29 Listopada / ul. Prandoty, zgłoszony przez Buma Contractor 1 Sp. z o. o. z siedzibą w Krakowie przy ul. Wadowickiej 6,

Wyróżnienie: budynek biurowy w Krakowie przy ul. Romanowicza, zgłoszony przez Technobud Nowy Sącz Sp. z o. o. sp. k. z siedzibą w Nowym Sączu przy ul. Grodzkiej 5.

Uroczyste wręczenie nagród odbyło się 24 października 2019 r. w Dworku Białoprądnickim w Krakowie z udziałem Głównego Inspektora Pracy. 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 2019 roku wspólnie z Oddziałem Regionalnym KRUS przeprowadzona została XVII 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 130 gospodarstw z terenu województwa małopolskiego. Była to najliczniejsza edycja od kilku lat (w 2018 r. w konkursie uczestniczyło 95 gospodarstw, w 2017 r. 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 10.05.2019 r. w placówce terenowej KRUS w Tarnowie, 17.05.2019 r. w Oddziale KRUS w Krakowie, a 21.05.2019 r. w placówce terenowej KRUS w Nowym Sączu.

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 2019 r. uznano gospodarstwo Państwa **Eweliny i Grzegorza Zapałów w Posądy**, zajmujące się uprawą kapusty, kalafiorów i selerów.

Drugie miejsce przyznano **Zbigniewowi Frączek z Łącka** prowadzącemu gospodarstwo o profilu sadowniczym – produkcja jabłek.

Na trzecim miejscu sklasyfikowano gospodarstwo Państwa **Katarzyny i Jana Foszczyńskich z Zegartowic**, wyspecjalizowane w produkcji jabłek i gruszek.

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, właściwie

wyposażone w narzędzia warsztaty, dbałość i poszanowanie dla środowiska naturalnego. Większość z ocenianych gospodarstw była latami budowana przez wielopokoleniowe rodziny.

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

Finaliści etapu wojewódzkiego – Państwo Zapałowie - reprezentowali Małopolskę w zmaganiach konkursowych na etapie centralnym, otrzymując wyróżnienie za udział w finale Konkursu i stosowanie rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym.

3. WSPÓŁPRACA Z URZĘDAMI, ORGANIZACJAMI PRACODAWCÓW I PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

Współpraca z UDT

W ramach współpracy z Oddziałem Urzędu Dozoru Technicznego w Krakowie 27 marca 2019 r. zorganizowaliśmy (w siedzibie UDT) seminarium poświęcone bezpieczeństwu eksploatacji żurawi, dotyczące nowego rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących. W spotkaniu wzięło udział 60 osób reprezentujących firmy budowlane, podmioty wynajmujące żurawie i zatrudniające operatorów, a także przedstawiciele oddziału „Małopolska” Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza, zrzeszającego operatorów żurawi. Seminarium rozpoczął Dyrektor krakowskiego oddziału UDT, który przedstawił zebrany informacje na temat najważniejszych zmian w przepisach dotyczących urządzeń dźwignicowych. Następnie wymogi dla osób wykonujących czynności hakowego, sygnalisty oraz operatora żurawia, przedstawił inspektor pracy z OIP w Krakowie. Kolejną część spotkania poprowadził nadinspektor pracy OIP Kraków, omawiając zakres i formy Instrukcji Bezpieczeństwa Prac Transportowych oraz zasady organizacji prac transportu pionowego, dopuszczenia do pracy i sprawowania nadzoru nad operatorami. Kolejna część seminarium poświęcona była omówieniu wymagań

technicznych dla żurawi w zakresie ich użytkowania w warunkach budowy oraz niezbędnego wyposażenia.

Współpraca z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych

W roku 2019 prowadzono intensywną współpracę z krakowskim oddziałem ZUS, którą realizowano głównie w ramach kampanii „Pracuję legalnie” oraz szkoleń „E-akta”, związanych ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną. Szkolenia dotyczące akt pracowniczych organizowane były w okresie od stycznia do listopada w inspektoratach ZUS w całej Małopolsce, z udziałem pracowników PIP z Krakowa oraz oddziałów z Tarnowa i Nowego Sącza. W ramach cyklu spotkań informowano przedsiębiorców o zmianach w prawie pracy, jakie weszły w życie od dnia 01.01.2019 r., w szczególności w zakresie sposobu prowadzenia akt osobowych, ewidencjonowania czasu pracy oraz o skróceniu okresu przechowywania akt osobowych pracowników.

W ramach kampanii „Pracuję legalnie” kontynuowano współpracę szkoleniową z zakresu prawa pracy (szkolenia dla przedsiębiorców, dni porad dla petentów ZUS). Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie, wspólnie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Krakowie, zorganizował również w dniach 23-27 września „Tydzień Przedsiębiorczości”. W ramach ogólnopolskiej akcji odbyły się między innymi szkolenia „Aspekty prawne legalności zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej”, „Przepisy prawa pracy – najistotniejsze zmiany dla pracodawców w 2019 r.” w Nowym Sączu, Krakowie i Nowym Targu, a także dyżury ekspertów w placówkach ZUS.

Współpraca z Małopolskim Urzędem Wojewódzkim

W Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Krakowie 22 stycznia 2019 roku odbyło się drugie spotkanie platformy konsultacyjnej, działającej w ramach projektu „Małopolska przyjazna cudzoziemcom – wsparcie w integracji i adaptacji obywateli państw trzecich”, współfinansowanego z Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (FAMI).

Spotkanie dotyczyło zagadnień związanych z legalizacją zatrudnienia i funkcjonowaniem obywateli państw trzecich na rynku pracy w Polsce. Jego celem

było omówienie działań służących ułatwieniu adaptacji cudzoziemców na polskim rynku pracy.

W konsultacjach uczestniczyli również przedstawiciele: Karpackiego Oddziału Straży Granicznej w Nowym Sączu, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Państwowej Inspekcji Pracy, Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Akademii Ignatianum w Krakowie, organizacji pozarządowych i pracodawców.

W ramach projektu rozpoczęły działalność Punkty Informacyjno-Doradcze dla obywateli państw trzecich w Krakowie (siedziba MUW przy ul. Basztowej) i w Nowym Sączu (delegatura Urzędu).

Współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy

W ramach współpracy z WUP w Krakowie zorganizowano w 2019 r. wspólne cykle szkoleń z zakresu legalności zatrudnienia i bieżących zmian w kodeksie pracy oraz współpracy z agencjami zatrudnienia, skierowane do pracodawców i osób szukających zatrudnienia.

Współpraca z Karpackim Oddziałem Straży Granicznej

W siedzibie Karpackiego Oddziału Straży Granicznej w Nowym Sączu 25 marca 2019 r., Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie i Komendant KaOSG podpisali porozumienie o współpracy.

Dokument określił współpracę Inspekcji Pracy i Straży Granicznej w zakresie prowadzenia wspólnych działań i inicjatyw, mających na celu zapobieganie i zwalczanie powierzania nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom, nielegalnego wykonywania pracy i pobytu cudzoziemców oraz handlu ludźmi.

Podstawą do podpisania porozumienia był akt o współpracy zawarty 10 grudnia 2018 r. pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy, a Komendantem Głównym Straży Granicznej w sprawie zasad współdziałania obu Urzędów.

Na mocy porozumienia prowadzone były wspólne czynności kontrolne legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz handlu ludźmi, a także wspólne szkolenia z zakresu legalności zatrudniania cudzoziemców.

Współpraca z organizacjami pracodawców

W ciągu minionego roku, w ramach promocji działań prewencyjnych, przedstawiciele kierownictwa OIP w Krakowie odbyli spotkania z kierownictwem Izby Przemysłowo-Handlowej w Krakowie, Prezesem Małopolskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Krakowie, Kanclerzem Honorowym Małopolskiej Loży BCC. Efektem spotkań była kontynuacja dotychczasowej współpracy i czynny udział tych organizacji w prowadzonych przez Okręg kampaniach i działaniach prewencyjnych (konkurs „Pracodawca- organizator pracy bezpiecznej”; „Bezpiecznie od startu” i inne).

4. ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE ORAZ SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY

Szkolenia dla Społecznych Inspektorów Pracy

W ramach prowadzonych czynności prewencyjnych w 2019 r. pracownicy krakowskiego Okręgu przeprowadzili szkolenia dla 150 społecznych inspektorów pracy, a wśród nich dla reprezentantów:

- NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA w Krakowie,
- Polskiej Spółki Gazownictwa Spółka z o. o. w Tarnowie,
- Związku Zawodowego Kolarzy Małopolski w Krakowie,
- Zakładu Górniczego Janina w Libiążu,
- Zakładu Górniczego Brzeszcze w Brzeszczach.

Podczas szkoleń omawiano możliwości wynikające z uprawnień oraz zadań organizacji związkowych w zakresie kierowania działalnością Społecznej Inspekcji Pracy i jej wykorzystania dla poprawy warunków pracy.

Szkolenia organizacji związkowych

W ramach szkoleń związków zawodowych przeszkolono 150 przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych i ponadzakładowych organizacji związkowych (nauczyciele, przedstawiciele branży budowlanej, kolejarze). Spotkano się między innymi z:

- Komisją Zakładową Pracowników Oświaty NSZZ Solidarność (szkolenie w Brzesku),
- członkami Regionu Małopolski NSZZ „Solidarność”,
- członkami „Solidarności 80”.

Szkolenia dla pracodawców

W ramach prowadzonej działalności prewencyjnej szkolenia tematyczne z zakresu prawa pracy i bhp przeprowadzono w minionym roku między innymi dla:

- pracodawców w obszarze zmian w prawie pracy,
- kierownictwa z Grupy Azoty dotyczące obowiązków związanych z prowadzeniem prac budowlanych na terenie zakładu.

W ramach działań prewencyjnych przeprowadzone zostały również szkolenia z bezpieczeństwa i higieny pracy, głównie na terenie nadzorowanych małopolskich budów. Na szczególną uwagę zasługuje dwudniowe szkolenie przeprowadzone w lipcu 2019 r. dla cudzoziemców zatrudnionych przy budowie trasy S-7, znajdującej się pod stałym nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy. Państwowa Inspekcja Pracy wraz z generalnym wykonawcą, zorganizowała na budowie spotkania szkoleniowe mające na celu podniesienie standardów bezpieczeństwa pracy oraz podniesienie świadomości praw pracowniczych dla tej grupy pracowników. W szkoleniach uczestniczyła również współpracująca z OIP w Krakowie Polsko-Ukraińska Fundacja ZUSTRICZ.



Tematyka szkolenia podzielona została na trzy bloki tematyczne i obejmowała:

1. legalność pobytu oraz zatrudnienia cudzoziemców na terytorium RP,
2. podstawowe regulacje z zakresu form zatrudniania,
3. obowiązki pracodawców, osób kierujących pracownikami i pracowników w zakresie bhp,
4. wymagania dotyczące zabezpieczeń przed zagrożeniami przy wykonywanych pracach oraz przykłady wypadków przy pracy.

Ponadto specjalista służby bhp budowy omówił, na przykładach kontroli wewnętrznych najczęstsze i powtarzające się nieprawidłowości związane z niewłaściwym zachowaniem pracowników. Szkolenia były tłumaczone przez przedstawicielkę Fundacji Zustricz. Łącznie przeprowadzono dwa spotkania szkoleniowe obejmując nimi wszystkich (około 70) pracowników z Ukrainy oraz Białorusi świadczących pracę w tym okresie. Uczestnikom rozdano także materiały PIP z zakresu legalności zatrudnienia.

• MAŁOPOLSKA RADA DS. BEZPIECZEŃSTWA PRACY W BUDOWNICTWIE

Działająca przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Krakowie Małopolska Rada ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie zebrała się 17 października 2019 r. W spotkaniu oprócz członków rady uczestniczyli: Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie oraz przedstawiciele firmy Strabag Sp. z o.o.

Członkowie Rady już w 2018 r. poznali projekt przebudowy „krakowskiego szkieletora” oraz założenia inwestycji Unity Centre, która znajduje się pod stałym nadzorem Okręgowego Inspektoratu Pracy. Podczas tegorocznego spotkania szef projektu budowy Unity Centre z ramienia generalnego wykonawcy przybliżył zebranym historię obiektu i postępy w prowadzonych pracach.

Kierownik budowy omówił szczegółowo procedury BHP i dobre praktyki stosowane podczas budowy Unity Centre.

Na koniec spotkania członkowie Rady wspólnie z przedstawicielami firmy Strabag wyjechali na wysokość 24 piętra dawnego "szkieletora", gdzie mogli osobiście przekonać się, na jakim etapie są prace omawiane podczas prezentacji.

- **WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI WYŻSZYMI**

1. Kontynuowano współpracę z Biurem Karier Uniwersytetu Jagiellońskiego, w ramach której prowadzono szkolenia z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia i bhp dla studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego.
2. W ramach realizacji podpisanego porozumienia o współpracy OIP i Akademii Górniczo-Hutniczej przeprowadzone zostały szkolenia dla społecznych inspektorów pracy oraz zajęcia dla studentów studiów podyplomowych w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

5. TARGI, KONFERENCJE, SEMINARIA

1. Europejski Kongres Mobilności Pracy

W Krakowie w dniach 14-15 marca 2019 r. odbył się Europejski Kongres Mobilności Pracy. Organizatorem spotkania było Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy, zrzeszające przedstawicieli nauki, biznesu i administracji, którzy zajmują się problematyką mobilności pracy. W kongresie udział wzięli zastępcy okręgowego inspektora pracy w Krakowie.



Równolegle do zorganizowanych paneli i wystąpień, w ramach Kongresu działała Wioska Ekspertów, w której miał swoje stoisko Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie. W specjalnie wydzielonej strefie dyżurowali specjaliści udzielając odwiedzającym konsultacji i porad oraz udostępniając wydawnictwa PIP. Stoisko odwiedzili między innymi przedstawiciele biznesu, działów HR i mediów. Obok kwestii prawnych, dyskutowano o metodach współczesnej prewencji – szczególnie w budownictwie.

2. Konferencja jubileuszowa w Krakowie

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie 24 maja 2019 r. zorganizował uroczystą naradę dla całego zespołu, połączoną z wręczeniem medali jubileuszowych pracownikom. W spotkaniu uczestniczył Główny Inspektor Pracy oraz wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP.

Inspiracją do organizacji uroczystego spotkania Okręgu był przypadający w 2019 roku jubileusz stulecia Państwowej Inspekcji Pracy. Narada była okazją do powrotu do historii krakowskiego Okręgu, wspomnień pracowników oraz podziękowań za pracę wszystkim, którzy tworzą współczesną historię Inspekcji Pracy.

Uroczystości rozpoczęła Msza Św. odprawiona w Kolegiacie św. Anny w Krakowie w intencji wszystkich pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie, którą celebrował proboszcz Parafii.

Następnie wszyscy pracownicy Okręgu spotkali się na jubileuszowej naradzie pod Krakowem. Zwracając się do małopolskich pracowników Inspekcji Główny Inspektor Pracy podkreślił, że Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie jest przykładem wypracowania dobrych relacji z terytorialnymi organami, instytucjami i partnerami społecznymi, co umożliwia efektywne współdziałanie na rzecz ochrony pracy w regionie. Gratulował pracownikom wyróżnionym za staż pracy i podziękował wszystkim pracownikom za ich zaangażowanie w pełnienie codziennych obowiązków.

Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie, wracając do historii PIP przypomniał ludzi i wydarzenia, które złożyły się na bogatą historię krakowskiego Okręgu. Podkreślił, że w oparciu o pracę i doświadczenie poprzedników możemy tworzyć dziś najnowszą historię Inspekcji.

Uroczystość zakończyło wręczenie medali jubileuszowych za przepracowanie w Państwowej Inspekcji Pracy co najmniej 20 lat. Medale i listy gratulacyjne wręczył Główny Inspektor Pracy wraz z Okręgowym Inspektorem Pracy. Wyróżniono 59 pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie.

3. Spotkanie robocze na S-7

Budowa S7 od Lubnia do Rabki Zdroju rozpoczęła się trzy lata temu. Zakończenie całego odcinka z Lubnia do Rabki Zdroju, liczące prawie 17 km zaplanowano na 2021 rok. Państwowa Inspekcja Pracy OIP w Krakowie objęła budowę szczególnym nadzorem. Spotkanie robocze, organów nadzorujących inwestycję z generalnym wykonawcą (firmą Astaldi) na drugim etapie inwestycji – odcinku Naprawa – Skomielna Biała, odbyło się 25 października 2019 r.

W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele organów kontrolnych nadzorujących budowę: dyrektor Departamentu ds. Nadzoru Głównego Inspektoratu Pracy, zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Krakowie, Małopolski Wojewódzki Inspektor Nadzoru Budowlanego, zastępca Dyrektora Okręgowego Urzędu Górniczego w Krakowie, a ze strony inwestora Dyrektor Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad w Krakowie.

Uczestnicy spotkania oraz służba BHP generalnego wykonawcy podsumowali przeprowadzone działania w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa pracy na budowie trasy. W części dyskusyjnej skupiono się na problematyce bezpieczeństwa podczas realizacji kolejnych etapów inwestycji, w tym dalszej współpracy organów kontrolnych, inwestora i generalnego wykonawcy.

W ramach spotkania zorganizowano również (otwarty dla mediów) pokaz ćwiczeń ewakuacji poszkodowanych z czterech sytuacji zagrożenia: z kabiny żurawia wieżowego, z masztu żurawia tj. miejsca dojścia do kabiny, poszkodowanego pracującego w dostępie linowym oraz z płyty budowanego wiaduktu. Ewakuację przeprowadzali ratownicy Podhalańskiej Grupy GOPR.

4. „Majówka z pracą”

Przedstawiciele Okręgu wzięli udział w największej w Małopolsce imprezie targowej „Majówka z pracą”, która odbyła się 29 maja 2019 r. w Tauron Arena Kraków. W organizowanych przez Grodzki Urząd Pracy targach wzięło udział blisko 100 podmiotów reprezentujących pracodawców, urzędy, agencje zatrudnienia oraz biura karier wyższych uczelni. Pracownicy OIP w Krakowie zaproszeni zostali do Strefy Przedsiębiorczości, razem z przedstawicielami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Urzędu Skarbowego, a także innych instytucji wspierających rozwój biznesu. Wszyscy udzielali porad zainteresowanym pracodawcom i przedsiębiorcom. Do strefy, organizatorzy zapraszali także wszystkie osoby planujące otworzyć działalność gospodarczą, które potrzebują wsparcia finansowego lub merytorycznego.

5. XXIX Międzynarodowa Wystawa Rolnicza „Agropromocja”

Pracownicy Oddziału w Nowym Sączu w dniach 7-8 września 2019 r. w Nawojowej uczestniczyli w Międzynarodowej Wystawie Rolniczej „Agropromocja”. Podczas dwóch dni zorganizowano stoisko poradniczo-informacyjne z materiałami prawnymi i prewencyjnymi Inspekcji. Odwiedzającym służyła poradą prawną, informacjami na temat aktualnych przepisów z zakresu prawa pracy i bhp. W trakcie trwającej imprezy firmowe stoisko Inspekcji odwiedziło blisko 700 osób, którym wręczano wydawnictwa z zakresu prawa pracy.

6. Targi Pracy UJ

Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie wzięli udział w Targach Pracy organizowanych przez Biuro Karier Uniwersytetu Jagiellońskiego, które odbyły się 5 grudnia 2019 r. w Audytorium Maximum w Krakowie. Podczas spotkania pracownicy sekcji prewencji i promocji udzielali odwiedzającym porad i informacji z zakresu prawa pracy oraz legalności zatrudnienia.

7. Współpraca z mediami

Wiodącym tematem, który dominował w kontaktach z mediami w 2019 r. był, obok wyników kontroli z bieżących działań kontrolno-nadzorczych dla lokalnej prasy, temat dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy, który został podjęty przez media na szeroką skalę w kontekście trzech zdarzeń:

- a) zwolnienia pracownika sieci IKEA Sp. z o.o. w związku z zamieszczonym przez niego wpisem sprzeciwiającym się "zmuszaniu pracowników sklepu do udziału w akcjach promujących ruch LGBT",
- b) decyzji Biura Prasowego Kurii Archidiecezji Krakowskiej o zwolnieniu trzech spośród pięciu osób tworzących biuro i podstawach tego zwolnienia.
- c) wniosku z Urzędu Miasta Krakowa o przeprowadzeniu czynności kontrolnych w związku ze zgłoszeniem przez pracownice Teatru Bagatela w Krakowie mobbingu w miejscu pracy.

We wszystkich trzech przypadkach zostały podjęte czynności kontrolne przez inspektorów pracy OIP w Krakowie, a ich wyniki śledziły na bieżąco telewizja, radio i portale internetowe.

PODSUMOWANIE

Dokonując podsumowania działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie pamiętać należy, że rok 2019 to czas kontynuowania kontroli dotyczących zakazu pracy w handlu w niedziele i święta, kontroli dotyczących zwalczania nielegalnego zatrudnienia w różnych obszarach gospodarki oraz kontroli skupionych na egzekwowaniu minimalnej stawki godzinowej. W naszej **działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjnej** skupiliśmy się również nad poprawnością zawierania umów cywilnoprawnych i umów terminowych. Ponadto zajmowaliśmy się problemami związanymi z zatrudnianiem obcokrajowców kontynuując zapoczątkowaną w 2017 r. kampanię „**Pracuję legalnie**”, skierowaną do cudzoziemców podejmujących w Polsce pracę oraz zatrudniających ich pracodawców.

W 2019 roku kontynuowaliśmy również (zainicjowane w 2016 r.) audytowe „**pierwsze kontrole**” Państwowej Inspekcji Pracy. Odwiedzaliśmy zakłady jeszcze niekontrolowane, by przeprowadzić kontrolę kompleksową, wyeliminować istniejące nieprawidłowości, udzielić porad i informacji oraz zapobiec łamaniu przepisów prawa wynikających z ich nieznajomości.

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 (prewencja, poradnictwo, konkursy) coraz częściej korzystają **pracodawcy, władze samorządowe, urzędy i organizacje. Dzięki temu**, 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 prawie 4 600 kontroli (oraz 374 kontroli podmiotów niebędących pracodawcami), w tym 2 477 zrealizowano po otrzymaniu skargi lub wniosku o kontrolę.

Podczas prowadzonych działań inspektorzy pracy spotykali się najczęściej (podobnie jak w 2018r.) z nieprawidłowościami z zakresu wypłaty wynagrodzeń, legalności zatrudnienia, czasu pracy oraz warunków pracy. Szczególną uwagę zwraca duża liczba skarg od pracowników – cudzoziemców (w 2018 r. – 331, w 2019 r. – 319 skarg).

Po zmianach przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców, kontrole pracy tej grupy pracowników stają się ważnym 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 2019 r. inspektorzy pracy OIP w Krakowie wydali środki prawne zobowiązujące do wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych na ponad 9 450 000 zł.**

Od wielu lat odnotowujemy znaczące liczby wypadków ze skutkiem śmiertelnym oraz ciężkich w sektorze budowlanym. Ich źródłem głównie są trudności ekonomiczne małych firm podwykonawczych (mimo korzystnej koniunktury w tej dziedzinie gospodarki), co z kolei wpływa na redukcję kosztów poprawiających bezpieczne warunki pracy. Od kilku już lat inspektorzy pracy obejmują stałym nadzorem duże inwestycje budowlane w Małopolsce (mieszkalne, biurowe i komunikacyjne) i na tych budowach w 2019 r. nie doszło do wypadków ciężkich i śmiertelnych. Nadal kontynuujemy nadzór nad realizacją pozostałych inwestycji budowlanych w ramach tzw. „krótkich kontroli”, nakierowanych na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracujących, mające na celu zmniejszenie wypadkowości w tej branży.

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

W 2020 roku będziemy kontynuować upowszechnianie dobrych praktyk podczas kontroli audytowych, kontrolować wypłatę minimalnej stawki godzinowej dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, kontrolować czas pracy w różnych branżach, a w szczególności w korporacjach, jednostkach samorządu terytorialnego i urzędach administracji państwowej, kontrolować przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych, kontrolować oczyszczalnie ścieków i zakłady zajmujące się odbiorem odpadów komunalnych, 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 rozpoczniemy w 2020 r. i 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 „**Budowa. STOP wypadkom**” oraz „**Czas pracy kierowców a wypadki drogowe**”.

Dziękując Wszystkim za współpracę przy realizacji naszych zadań, zapraszam do współpracy na rzecz ochrony pracy w Małopolsce w 2020 roku.

**DANE STATYSTYCZNE
Z DZIAŁALNOŚCI
OIP W KRAKOWIE
W 2019 ROKU**

SPR_IP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. - kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

LICZBA												
Wyszczególnienie	kontrola	decyzji							decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	polecen ⁴⁾
		w tym:										
		ogółem ¹⁾	wstrzymanie prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczących nienieźnych						
						5	6	7				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	Ogółem, w tym:	4 597	22 419	877	390	869	357	1	3 561	19 275	1 419	
1. Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	52	270	1	11	7	0	0	0	40	168	8	
2. Górnictwo, wydobywanie	19	96	1	1	2	0	0	0	16	99	0	
3. Przetwórstwo przemysłowe	721	5 157	83	47	288	47	1	1	601	3 140	213	
4. Wytwarzanie energii ³⁾	11	30	1	1	0	3	0	0	10	41	7	
5. Dostawa wody ⁴⁾	54	478	7	4	22	0	0	0	42	185	7	
6. Budownictwo	976	6 894	717	274	440	34	0	0	606	2 844	222	
7. Handel i naprawy ⁵⁾	1 042	4 398	20	22	63	69	0	0	800	4 497	327	
8. Transport i gospod. magaz.	326	680	2	3	10	68	0	0	271	1 491	107	
9. Zakwaterow. i usługi gast. ⁶⁾	286	1 374	2	4	4	26	0	0	259	1 776	108	
10. Informacja i komunikacja	52	91	5	2	0	12	0	0	47	269	17	
11. Finanse i ubezpieczenia ⁷⁾	35	51	0	0	0	1	0	0	31	159	19	
12. Obsługa rynku nieruchomości	51	263	7	3	2	10	0	0	44	250	25	
13. Działalność profesjonalna ⁸⁾	175	582	21	8	13	37	0	0	135	728	44	
14. Usługi administrowania ⁹⁾	287	530	2	5	10	16	0	0	221	890	84	
15. Administracja publiczna ¹⁰⁾	67	141	0	1	0	0	0	0	51	251	15	
16. Edukacja	123	317	0	1	0	4	0	0	119	776	57	
17. Opieka zdrowot. i pom. społ.	113	387	1	0	3	7	0	0	96	667	93	
18. Kultura, rozrywka i rekre.	56	158	5	1	3	4	0	0	39	231	19	
19. Pozostała działaln. usług.	151	522	2	2	2	19	0	0	133	813	47	
20. Gospodarstwa domowe ¹¹⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
21. Organizacje eksterntoryalne ¹²⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
22. Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody, ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby / świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytoriałne

Źródło: dane PIP

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 8a, 7 ustawy o PIP;

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

SPR_1Z

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. – kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)

L I C Z B A												
Wyszczególnienie		kontroli	ogółem ¹⁾	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpien ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	polecen ⁴⁾
				w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:		4 597	22 419	877	390	869	357	1	3 561	19 275	1 419	
1.	1 - 9	2 705	12 985	604	291	478	224	1	1 971	10 856	795	
2.	10 - 49	1 190	7 050	222	84	299	109	0	1 002	5 975	419	
3.	50 - 249	416	1 890	47	14	78	19	0	365	1 643	146	
4	250 i powyżej	286	494	4	1	14	5	0	223	801	59	

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

2) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

Źródło: dane PIP

SPR_1W

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. – kontrole i środki prawne
(wg form własności)

L I C Z B A												
Wyszczególnienie		kontroli	ogółem ¹⁾	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	polecen ⁴⁾
				w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	Ogółem, w tym:	4 597	22 419	877	390	869	357	1	3 561	19 275	1 419	
1.	Sektor publiczny ^{a)}	302	1 033	4	6	14	4	0	252	1 428	116	
	ogółem, w tym własność:											
	1. państwowa	90	250	0	1	6	1	0	58	266	16	
	2. samorządowa	202	749	2	3	8	3	0	186	1 144	99	
	3. mieszana	10	34	2	2	0	0	0	8	18	1	
2.	Sektor prywatny ^{b)}	4 231	21 192	873	383	853	351	1	3 257	17 572	1 280	
	ogółem, w tym własność:											
	1. prywatna krajowa	3 794	19 529	796	353	772	307	1	2 924	16 203	1 194	
	2. prywatna zagraniczna	239	706	20	8	18	2	0	180	666	36	
	3. prywatna mieszana	198	957	57	22	63	42	0	153	703	50	
3.	Sektor mieszany											
	zrównoważony ^{c)}											
4.	Nieokreślona własność	64	194	0	1	2	2	0	52	275	23	

^{a)} **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

^{b)} **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

^{c)} **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

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

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)
SPR_2P

Wyszczególnienie		L I C Z B A										zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ujawnionych wykroczeń					podjętych środków prawnych					
		ogółem	w tym:				nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych			
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
OGÓŁEM, w tym:		3 476	1 812	240	1 424	1 233	80	1 129	49			
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	26	16	0	10	11	0	7	0			
2.	Górnictwo, wydobywanie	17	9	2	6	6	2	6	0			
3.	Przetwórstwo przemysłowe	511	280	33	198	183	14	165	10			
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	9	6	0	3	3	0	3	0			
5.	Dostawa wody ^{b)}	31	14	1	16	10	1	14	0			
6.	Budownictwo	919	589	41	289	437	10	246	10			
7.	Handel i naprawy ^{c)}	690	306	54	330	199	18	260	7			
8.	Transport i gospod. magaz.	266	148	21	97	89	7	82	6			
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	288	152	16	120	87	4	88	5			
10.	Informacja i komunikacja	39	24	0	15	18	0	12	0			
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	34	16	8	10	9	2	6	0			
12.	Obsługa rynku nieruchomości.	39	26	0	13	18	0	11	3			
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	143	56	38	49	50	11	36	5			
14.	Usługi administrowania ^{g)}	145	71	8	66	50	3	52	1			
15.	Administracja publiczna ^{h)}	23	5	1	17	5	1	12	0			
16.	Edukacja	66	19	7	40	12	2	28	1			
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	71	30	3	38	19	2	28	1			
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	34	13	0	21	8	0	15	0			
19.	Pozostała działaln. usług.	123	32	7	84	19	3	57	0			
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	0	0	0	0	0	0	0	0			
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0			
22.	Nieokreślona działalność	2	0	0	2	0	0	1	0			

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody, ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: dane PIP

SPR_2Z

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		L I C Z B A								zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych					
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych		
objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu		objętych środkami wychowawczymi							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:		3 476	1 812	240	1 424	1 233	80	1 129	49	
1.	1 - 9	2 214	1 128	182	904	780	58	716	39	
2.	10 - 49	974	538	49	387	344	15	300	4	
3.	50 - 249	212	106	5	101	75	3	85	4	
4	250 i powyżej	76	40	4	32	34	4	28	2	

Źródło: dane PIP

SPR_2W

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		ujawnionych wykroczeń					podjętych środków prawnych				zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych			
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	OGÓŁEM, w tym:	3 476	1 812	240	1 424	1 233	80	1 129	49		
1.	Sektor publiczny ^{a)}	135	46	6	83	33	3	61	0		
	ogółem, w tym własność:										
	1. państwowa	36	15	6	15	9	3	11	0		
	2. samorządowa	94	29	0	65	22	0	47	0		
	3. mieszana	5	2	0	3	2	0	3	0		
2.	Sektor prywatny ^{b)}	3 291	1 747	225	1 319	1 191	76	1 050	48		
	ogółem, w tym własność:										
	1. prywatna krajowa	3 025	1 596	207	1 222	1 085	70	971	41		
	2. prywatna zagraniczna	122	68	15	39	46	4	33	6		
	3. prywatna mieszana	144	83	3	58	60	2	46	1		
3.	Sektor mieszany zrównoważony ^{c)}										
4.	Nieokreślona własność	50	19	9	22	9	1	18	1		

^{a)} sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

^{b)} sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

^{c)} sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

Źródło: dane PIP