

SPRAWOZDANIE

z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 roku

Wybrane zagadnienia kontrolne

Sprawozdanie Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 roku dotyczy okresu, w którym inspekcja pracy musiała się zmierzyć z całkiem nowymi wyzwaniami, jakie postawiła pandemia zakaźnej choroby COVID-19 wywoływanej przez koronawirusa SARS-CoV2. W 2020 roku inspektorzy pracy między innymi dodatkowo kontrolowali sprowadzane do Polski wyroby i środki związane z ograniczaniem rozprzestrzeniania się wirusa i zwalczaniem epidemii.

Równocześnie Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła kontrole weryfikujące **przestrzeganie wprowadzanych w zakładach pracy ograniczeń, nakazów i zakazów wynikających z ogłoszenia w Polsce stanu epidemii**. Planowane kontrole z zakresu przestrzegania uprawnień pracowniczych, obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz legalności zatrudnienia zostały rozszerzone o stosowanie przepisów mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie korona wirusem SARS-CoV-2 w zakładach pracy. Pod specjalnym nadzorem znalazła się **problematyka zagrożeń biologicznych w środowisku pracy** oraz zagadnień związanych ze **stosowaniem przez pracowników produktów biobójczych**, przede wszystkim preparatów do dezynfekcji rąk, powierzchni i pomieszczeń pracy.

Stworzony został model prowadzenia **kontroli zdalnych i hybrydowych**.

W Programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2020 zaplanowano przeprowadzenie **72 tys. kontroli** – z zaplanowanej liczby kontroli, w 2020 r. przeprowadzono ich 56 371 (realizacja na poziomie 78,3%).

Według stanu na dzień 31 grudnia 2020 r. **w Państwowej Inspekcji Pracy zatrudnionych było 2 660 osób**. 93% pracowników inspekcji posiada wyższe wykształcenie. Na stanowiskach inspektorskich pracowało **1 486 osób**, na stanowisku nadinspektora pracy - kierownika oddziału – 43, a 47 osób zajmowało kierownicze stanowiska inspektorskie (Okręgowi i Zastępcy Okręgowych Inspektorów Pracy).

KONTROLE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY
w stanie zagrożenia epidemicznego
w związku z zakażeniami wirusem Sars - CoV-2

Czynności kontrolne podejmowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy ograniczały się na początku epidemii do badania przyczyn i okoliczności zaistniałych wypadków przy pracy oraz reagowania na sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia osób pracujących. **Kontrole dotyczyły w szczególności środków ochrony układu oddechowego:** produkty te często deklarowane były jako środki ochrony indywidualnej, pomimo niespełniania wymagań dla środków ochrony układu oddechowego – przykładowo w miejscach odprawy celnej inspektorzy pracy ocenili 385 partii produktów, a w 295 przypadkach wydali opinie negatywne, wstrzymując wprowadzenie na rynek produktów niespełniających wymagań określonych w dyrektywach Unii Europejskiej.

W związku z pogarszającą się sytuacją epidemiczną w kraju od 30 października 2020 r. do końca roku pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy po raz drugi zostali skierowani na pracę zdalną, z wyjątkiem osób, których obecność w siedzibach jednostek organizacyjnych była bezwzględnie konieczna. **Czynności kontrolne ponownie zostały ograniczone do przypadków bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników, badania śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy oraz kontroli w ramach nadzoru rynku.**

Kontrole podczas epidemii związane były z:

- **aktualizacją oceny ryzyka zawodowego** i/lub wprowadzeniem procedur (wskazówek, zaleceń lub dobrych praktyk „antycovidowych”);
- **wyposażeniem pracowników w środki ochrony indywidualnej** lub środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii (maseczki, przyłbice, rękawiczki, płyny dezynfekujące, środki higieniczne, środki do dezynfekcji rąk, itp.);
- **organizacją stanowisk pracy** (z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między nimi), w tym prawidłowej organizacji stanowisk pracy pracującym/zatrudnionym, mającym kontakt z interesantami/klientami/osobami trzecimi (dystans społeczny, przegrody fizyczne np. ekrany z plexiglasu, środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii, itp.);
- **wdrożeniem (w miarę możliwości) rozwiązań organizacyjnych** przewidujących wykonywanie pracy zdalnej lub pracy rotacyjnej.

Łącznie w 2020 roku **przeprowadzono 16,7 tys. kontroli w 15,8 tys. podmiotów**, w których pracowało ogółem **709,6 tys. osób, w tym 610,9 tys. zatrudnionych na podstawie stosunku pracy**. Pod względem profilu prowadzonej działalności, wśród skontrolowanych zakładów pracy dominował handel i naprawy – 36% kontroli. W następnej kolejności administracja publiczna – 12% oraz budownictwo – 10%. Ponad połowa skontrolowanych zakładów zaliczała się do mikroprzedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób – 55%. Zakłady małe, zatrudniające od 10 do 49 osób, stanowiły 29% ogółu poddanych kontroli.

Nieprawidłowości związane z niespektowaniem obowiązków wynikających z przepisów, mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS- CoV-2, stwierdzono w prawie 43% kontrolowanych zakładów. Obowiązek **aktualizacji oceny ryzyka lub opracowania procedur postępowania** w tych przypadkach, w których koronawirus nie stanowił zagrożenia zawodowego, nie został dopełniony w 38% zakładów pracy dla 31% zbadanych stanowisk pracy, na których pracowało 16% pracowników ze skontrolowanych firm. Brak oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą, w tym w zakresie narażenia na czynnik biologiczny wirus Sars-Cov-2, stwierdzony został w 11% zakładów pracy i dotyczył 5% zbadanych stanowisk pracy i łącznie 11% pracowników skontrolowanych zakładów pracy.

Pozostałe nieprawidłowości dotyczyły:

- **korzystania przez pracujących z przydzielonych środków ochrony, związanych ze zwalczaniem epidemii** – nieprawidłowości wystąpiły w 3% zakładów pracy;
- **zapewnienia pracującym środków do dezynfekcji rąk** – nieprawidłowości wystąpiły w 2,1% zakładów pracy;
- **zapewnienia odległości między stanowiskami pracy**, wynoszącej minimum 1,5 m – nieprawidłowości wystąpiły w 2% zakładów pracy;
- **wyposażenia pracujących w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii** – nieprawidłowości wystąpiły w 1,3% zakładów pracy.

Kontrole wykazały, że **prawie w 17% zakładów pracy wdrożono rozwiązania organizacyjne umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej** - występowała przede wszystkim w podmiotach z obszaru administracji publicznej i oświaty. Stosowane rozwiązania łączyły w sobie elementy pracy rotacyjnej i hybrydowej.

PROGRAM PROFILAKTYCZNY „Bezpiecznie w szkole”

Jego celem była **popularyzacja wymagań prawnych oraz dobrych praktyk w zakresie działań polegających na zapobieganiu i redukcji zagrożeń czynnikiem biologicznym** w szkołach oraz placówkach oświatowych, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony zdrowia w czasie pandemii.

Podczas programu profilaktycznego realizowanego w placówkach oświaty inspekcja pracy przeprowadziła niemal **5,8 tys. szkoleń**, w których udział wzięło m.in.: ponad 6,8 tys. pracodawców, ok. 49 tys. pracowników oraz 490 przedstawicieli służby bhp. Inspektorzy pracy, podczas wizyt w szkołach, ocenili ponad 27 tys. stanowisk pracy pod względem zapewnienia przez pracodawcę wymaganej odległości 1,5 m między stanowiskami. Oceniono wyposażenie ponad 79 tys. zatrudnionych, obserwacje dotyczyły ponad 17 tys. pracowników szkół oraz ok. 2 tys. osób trzecich (niezatrudnionych w szkole).

Działania inspekcji w czasie trwania programu potwierdziły, że **w odniesieniu do ok. 23,3 tys. stanowisk pracy przeprowadzono ponowną ocenę warunków pracy** oraz uwzględniono występowanie nowego czynnika biologicznego i jednocześnie ujawniono, że **na prawie 4,5 tys. stanowisk pracy nie dokonano koniecznej aktualizacji oceny ryzyka zawodowego.**

BADANIE SKARG I WNIOSKÓW

zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy

W 2020 r. do organów Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ponad **49,6 tys. skarg**, w których skarżący wskazali ponad **86,7 tys. problemów**. Systematycznie **rośnie odsetek pracowników zgłaszających skargi** (w 2018 r. - 24,6%, w 2019 r. - 26,2%, **w 2020 r. - 27,7%**). Zauważa się **zmniejszającą się liczbę skarg anonimowych** (w 2018 r. - 13,7%, w 2019 r. - 11,6%, w 2020 r. - 10,7%).

Najwięcej zagadnień poruszanych w skargach dotyczyło **wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą (37 tys.)** – wyraźny jest wzrost, w stosunku do roku 2019, liczby przypadków, w których skarżący podnosili zarzut wypłacenia wynagrodzenia w wysokości niższej niż wynika to z umowy o pracę, niewypłacenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz wypłaty wynagrodzenia w wysokości niższej niż minimalne.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg dotyczących ww. problematyki, inspektorzy pracy wyegzekwowali 20,9 mln zł na rzecz niemal 11 tys. skarżących.

W dalszej kolejności najczęściej podnoszono problemy związane ze **stosunkiem pracy (20,1 tys.)** oraz **czasem pracy (6,2 tys.)**. Częsty przedmiot skarg stanowiły również szeroko rozumiane warunki pracy, m.in. dotyczące **przygotowania do pracy (3,8 tys.)**, **pomieszczeń pracy, urządzeń higieniczno-sanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia (2,8 tys.)** oraz **środków ochrony indywidualnej (2,6 tys.)**. Ponad **4 tys. zgłoszonych zarzutów dotyczyło legalności zatrudnienia** i innej pracy zarobkowej.

W roku 2020 w skargach poruszono niemal **2,5 tys. problemów obejmujących dyskryminację w zatrudnieniu, molestowanie i mobbing** (1 841 problemów dotyczących mobbingu: 72 zasadne oraz 614 dotyczących dyskryminacji: 41 zasadnych). Podkreślenia wymaga, że tylko 4,6% wszystkich tych zagadnień znalazło potwierdzenie w trakcie przeprowadzonych kontroli.

W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 19,4 tys. kontroli, co stanowiło 34,4% ogółu kontroli w 2020 r. W toku kontroli inspektorzy pracy potwierdzili zasadność 26,1% podniesionych zarzutów, a 27,9% z nich uznano za bezzasadne. Za pomocą dostępnych inspektorom pracy środków dowodowych nie można było zweryfikować 43,7% zarzutów zawartych w skargach.

Liczba kontroli skargowych na tle ogólnej liczby kontroli w latach 2018 - 2020 przedstawia się następująco - rok 2018: 80 194 kontroli, w tym – **29 400 kontroli skargowych** (co stanowi 36,7%); rok 2019: 73 341 kontroli ogółem, w tym **29 243 kontroli skargowych** (co stanowi 39,9%); rok 2020: 56 371 kontroli ogółem, w tym 19 362 **kontroli skargowych** (co stanowi 34,4%); **Kontrole przeprowadzone w następstwie skarg dominują w branżach:** handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, budownictwo oraz transport i gospodarka magazynowa.

W 2020 r. zmniejszyła się ogólna liczba skarg kierowanych do PIP, zmalała również liczba problemów zawartych w skargach. W wielu przypadkach zasadność skargi nie mogła zostać ustalona z uwagi na niemożność przeprowadzenia kontroli, nieprecyzyjność przedmiotu skargi, a także ze względu na brak zgody skarżącego na ujawnienie faktu, że kontrola prowadzona jest w następstwie skargi. Wielokrotnie zdarzało się, iż skarga wykraczała poza zakres kompetencji inspektora pracy.

PRIORYTETY W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny **1 755 wypadków przy pracy** zaistniałych w 2020 roku, zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. W wyniku tych zdarzeń **poszkodowanych zostało 1 951 osób**, w tym **627 doznało ciężkich obrażeń ciała**, a **217 poniosło śmierć**. Poszkodowani, którzy ponieśli śmierć lub doznali ciężkiego urazu w wypadkach przy pracy zbadanych przez PIP, które zaistniały w latach 2018 - 2020, stanowili średnio 42,9% z ogółu poszkodowanych (w 2020 r. – 43,3%; w 2019 r. – 40,5%; w 2018 r. – 45,1%).

Rok 2018 – liczba poszkodowanych w wypadkach ogółem: 2 492 (w tym zbiorowych – 344), w tym ze skutkiem śmiertelnym – 299, z ciężkimi obrażeniami ciała - 825;

Rok 2019 – liczba poszkodowanych w wypadkach ogółem: 2 599 (w tym zbiorowych – 502), w tym ze skutkiem śmiertelnym – 312, z ciężkimi obrażeniami ciała – 741;

Rok 2020 - liczba poszkodowanych w wypadkach ogółem: 1 951 (w tym zbiorowych – 334), w tym ze skutkiem śmiertelnym – 217, z ciężkimi obrażeniami ciała - 627

Poszkodowani w wypadkach przy pracy, zaistniałych w 2020 roku, najczęściej pracowali w zakładach:

- przetwórstwa przemysłowego – 35,3% (w 2019 r. – 34,9%; w 2018 r. – 37,4%)
- budowlanych – 26,9% (w 2019 r. – 25,0%, w 2018 r. – 25,1%)

Wśród **poszkodowanych śmiertelnie** w przy pracy dominowały osoby pracujące w następujących sektorach:

- budowlanym - 33,2% ogółu poszkodowanych śmiertelnie (w 2019 r. – 36,9%; w 2018 r. – 31,4%);
- w zakładach przemysłowych - 14,7% (w 2019 r. – 17,9%; w 2018 r. – 21,7%);
- transportowych i magazynowych - 11,1% (w 2019 r. – 10,3%; w 2018 r. – 12,0%);
- w handlu i naprawach - 9,2% (w 2019 r. – 6,4%; w 2018 r. – 8,0%).

Sektor budowlany jest od lat najbardziej wypadkogennym rodzajem działalności prowadzącym do wypadków o najpoważniejszych skutkach.

W grupie poszkodowanych ogółem w wypadkach przy pracy w 2020 r. znaczącą większość stanowili pracownicy – 85,1%. Natomiast wśród poszkodowanych **ze skutkiem śmiertelnym 19,4%** to osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Największy udział w liczbie zgłoszonych do PIP wypadków osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę i podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu stanowią **wypadki zleceniobiorców** – 86,0% (w 2019 r. było to 83,8%, a w 2018 r. – 78,4%). Jako dominującą grupę przyczyn należy tu wskazać „nieprawidłowe zachowanie się zleceniobiorcy” (54,3% ogółu przyczyn ludzkich).

Dominujące **przyczyny ludzkie** wypadków (46,8% przyczyn) to:

- **nieprawidłowe zachowanie się pracownika** – 51,5% ogółu przyczyn ludzkich wypadków ciężkich. Polegało ono głównie na niedostatecznej koncentracji uwagi na wykonywanej czynności w połączeniu z zaistnieniem niespodziewanego zdarzenia; nieznajomości przepisów oraz zasad bhp; niewłaściwym operowaniu kończynami w strefie zagrożenia; lekceważeniu zagrożenia; wykonywaniu czynności bez usunięcia zagrożenia oraz nieznajomości zagrożenia;
- **niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika** – 23,1%;
- **brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownika** – 14,1%;

Przyczyny ludzkie wypadków przy pracy najczęściej wynikają wprost z przyczyn organizacyjnych – złej organizacji procesów pracy, braku nadzoru nad pracownikami i pracującymi, braku koordynacji prac, braku przeszkolenia osób wykonujących pracę z metod bezpiecznego jej wykonywania itp.

Przyczyny organizacyjne (35,6% ogółu przyczyn wypadków ciężkich) to m.in.:

- **niewłaściwa ogólna organizacja pracy** – 80,8% ogółu przyczyn organizacyjnych wypadków ciężkich.
- **niewłaściwa organizacja stanowiska pracy** – 10,4%
- **niewłaściwa eksploatacja czynnika materialnego** – 8,8%.

Analizując **wiek poszkodowanych** w wypadkach można stwierdzić, że rozkład wieku **nie zmieniał się przez ostatnie 3 lata**. Największa liczba poszkodowanych to nadal osoby w przedziale wiekowym 30 - 39 lat. Wśród **poszkodowanych śmiertelnie**

najliczniejszą grupą w 2020 r. były osoby w wieku 50 - 59 lat, podczas gdy w 2019 r. były to osoby w wieku 40 - 49 lat (w 2018 r. ponownie w wieku 50-59 lat).

Wśród osób, które doznały **ciężkich obrażeń ciała wskutek wypadków przy pracy** w 2020 r. najliczniej reprezentowani byli poszkodowani w przedziale wiekowym 50 - 59 lat oraz w wieku 40 - 49 i 30 - 39 lat (w roku 2019 dominowały osoby w wieku 30 - 39 lat, w 2018 r. w wieku 40-49 lat).

W związku z wykonywaniem pracy w sposób zdalny również dochodziło do wypadków. W 2020 r. do Państwowej Inspekcji Pracy **zgłoszono 6 wypadków, do których doszło podczas wykonywania pracy zdalnej**. Powyższe wypadki zostały zgłoszone przez pracodawców zatrudniających osoby poszkodowane, którzy wykonali obowiązek wynikający z art. 234 § 2 Kodeksu pracy. Tylko trzy wypadki zostały zakwalifikowane jako wypadki przy pracy.

W wyniku wypadków podczas pracy zdalnej:

- 3 poszkodowanych poniosło śmierć (wypadki nosiły charakter nagłych przypadków medycznych – doszło do zasląbnienia pracowników);
- w 2 wypadkach poszkodowani doznali ciężkich obrażeń ciała;
- jeden wypadek zakończył się czasową niezdolnością do pracy.

Do wypadków doszło podczas: przygotowywania posiłku (poważne przecięcie palców z uszkodzeniem ścięgien i nerwów); korzystania z toalety (w wyniku upadku pracownika i uderzenia doszło do pęknięcia gałki ocznej); przemieszczania się pracownika do siedziby firmy po sprzęt służbowy (na drodze publicznej).

Za wyjątkiem jednego wypadku, do wszystkich zgłoszonych zdarzeń doszło w mieszkaniach prywatnych, do których dostęp inspektorów pracy w obecnym stanie prawnym jest niemożliwy.

Inne obszary bezpieczeństwa i higieny pracy

• Ocena Ryzyka Zawodowego

Inspektorzy pracy poddali analizie 485 dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, stwierdzając **nieprawidłowości w 59% skontrolowanych zakładów** (w 2019 r. – 65%). Dokumentacje charakteryzowały się brakiem aktualnych lub niepełnymi informacjami potrzebnymi do przygotowania i przeprowadzenia procesu oceny ryzyka zawodowego. Wśród błędów stwierdzono **niezidentyfikowanie zagrożeń**, które doprowadziły do wypadków oraz brak **aktualizacji oceny ryzyka zawodowego**

o zagrożeniach, których aktywizacja doprowadziła do wypadku. Zespoły prowadzące ocenę ryzyka nie uwzględniały szczególnych kryteriów np. dla kobiet ciężarnych, kiedy było to wymagane. Ponadto, stwierdzono **nieuwzględnianie w dokumencie oceny ryzyka zawodowego środków i wniosków profilaktycznych**, a także brak spójności wdrożonych środków wynikających z oceny ryzyka ze środkami i wnioskami określonymi w protokołach powypadkowych.

- **Dokumentacja powypadkowa**

Analizie poddano 1 024 dokumentacje z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. **Stwierdzono nieprawidłowości i uchybienia, mające wpływ na eliminowanie zagrożeń wypadkowych, polegające na:**

- zgłaszaniu wypadków z nieuzasadnioną zwłoką czasową;
- niezabezpieczeniu miejsca wypadku w sposób uniemożliwiający zmianę położenia maszyny i innych urządzeń technicznych oraz zmian położenia tych przedmiotów, które spowodowały wypadek przy pracy lub pozwalały odtworzyć jego okoliczności;
- nieprzystąpieniu niezwłocznie przez zespół powypadkowy do ustalania okoliczności i przyczyn wypadków;
- nieprawidłowym, niekompletnym i niejasnym opisywaniu okoliczności wypadku w protokołach powypadkowych, co nie pozwalało na właściwą ocenę zdarzenia, w wyniku którego doszło do wypadku przy pracy;
- braku poddawania maszyn, przy których wydarzył się wypadek, obowiązkowym kontrolom powypadkowym;
- niestosowaniu szczegółowych uzasadnień i niewskazywaniu jednoznacznych dowodów stanowiących podstawę do stwierdzenia w protokole powypadkowym, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przepisów bhp przez poszkodowanego – umyślne lub spowodowane rażącym niedbalstwem;
- nieformułowaniu w protokołach powypadkowych wniosków i środków profilaktycznych lub podawaniu środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku i zagrożeń inicjujących wypadek;
- niewdrażaniu przez pracodawców środków i wniosków profilaktycznych wskazanych w protokołach powypadkowych.

- **Przygotowanie do pracy**

Rozumiane jako dopuszczenie do pracy pracowników przeszkolonych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz poinstruowanych poprzez wydanie i udostępnienie instrukcji bhp – zgodnie z obowiązkiem. Nieprawidłowości polegające głównie na **dopuszczeniu do pracy bez odpowiednich szkoleń bhp**, niewłaściwej organizacji szkoleń bhp, **braku szczegółowych programów szkoleń**, czy **niezapewnieniu wykładawców o odpowiednich kompetencjach**, stwierdzono podczas **37% kontroli** (w 2019 r. – 35% kontroli).

- **Działalność służby bezpieczeństwa i higieny pracy**

W tym zakresie podczas 34% kontroli stwierdzono nienależyte wykonanie zadań przez osoby do tego powołane. Przejawiało się to, np. **niewłaściwie sporządzonymi protokołami powypadkowymi**, czy **brakiem przeprowadzania przez służbę bhp okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy**. Osoby wykonujące zadania służby bhp w zakładach pracy nie konsultowały i nie współpracowały z osobami kierującymi pracownikami oraz samymi pracownikami w sporządzaniu dokumentacji oceny ryzyka zawodowego oraz instrukcji bhp.

- **Wybrane kwestie bhp o największych naruszeniach**

- na co szóstym kontrolowanym stanowisku pracy **nie przeprowadzano pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy** – dotyczyło to 23% zakładów.
- **budownictwo**: zwiększa się liczba ujawnianych **nieprawidłowości dotyczących wykonywania prac na wysokości bez zabezpieczeń pracowników przed możliwością upadku** (77% kontroli). Na stałym poziomie utrzymują się nieprawidłowości w co piątej kontroli w zakresie nieprzestrzegania podstawowych przepisów bhp dotyczących **przygotowania pracujących do pracy** - najwięcej nieprawidłowości dotyczyło dopuszczania do pracy osób bez wymaganej wiedzy o zagrożeniach, związanych z wykonywanymi pracami i sposobach zabezpieczeń przed skutkami tych zagrożeń. Dodatkowo w 91% skontrolowanych podmiotów stwierdzono nieprawidłowości w zakresie **bezpiecznego wykonywania prac budowlanych** (w 2019 roku – w 92%). Najwięcej nieprawidłowości – aż 62 % odnotowano podczas kontroli prac prowadzonych na wysokości.

- **hałas:** w 37% skontrolowanych pracodawców **nie dokonało pomiarów wielkości charakteryzujących hałas** na wszystkich stanowiskach pracy lub pomiary nie zostały wykonane terminowo. Prawie co 3 pracownik pracował w narażeniu na działanie hałasu, a co 10 w warunkach przekroczonych normatywów higienicznych najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu. Były to głównie mikro i małe zakłady pracy, zatrudniające: do 9 pracowników (17%) i od 10 do 49 pracowników (73%).

PRIORYTETY W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY

Czas pracy

W wyniku kontroli inspekcji pracy najwięcej nieprawidłowości (w 2018 r. – 32%, w 2019 r. – 27%, w 2020 r. – 34 %) stwierdzono w zakresie dotyczącym **obowiązku ustalenia systemów i rozkładów czasu pracy** oraz przyjętych **okresów rozliczeniowych w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu**. Często jedynym dokumentem potwierdzającym wykonywanie pracy były listy obecności, w których odnotowywana była jedynie obecność pracowników w pracy w poszczególnych dobach, bez wskazywania liczby godzin pracy. Stan epidemii spowodował, że pracodawcy często zmieniali rozkłady czasu pracy, a także wprowadzali pracę zdalną. Często w wyniku takich działań tworzone rozkłady czasu pracy, niespełniające trybu określonego w art. 150 § 3 pkt. 2 Kodeksu pracy. Konieczność uelastycznienia czasu pracy spowodowała, że wszelkie zmiany dotyczące rozkładów czasu pracy, bądź systemów nie miały pełnego odzwierciedlenia w regulaminach pracy.

Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

W latach 2018 - 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie blisko 45,5 tys. kontroli, w trakcie których stwierdzili naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe. Kontrole te przeprowadzono u blisko 15,5 tys. podmiotów w 2018 r., niemal 16 tys. w 2019 r., zaś w 2020 r. u 10,6 tys. pracodawców.

Podkreślenia wymaga, że średnio co **5 kontrola prowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2018 – 2020, to kontrola, w trakcie której stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe**. Nieprawidłowości najczęściej ujawniano w branżach: handel i naprawy (24,3% ogółu kontroli w latach 2018-2020), przetwórstwo przemysłowe (17,6%), transport i

gospodarka magazynowa (11,9%), budownictwo (10,7%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (6,2%), a także usługi administrowania (5,8%; sekcja ta obejmuje m.in. agencje zatrudnienia i pracy tymczasowej, biura turystyczne, agencje ochrony osób i mienia, firmy zajmujące się sprzątniem).

W trakcie kontroli prowadzonych w latach 2018 - 2020 najczęściej ujawniano naruszenia w zakresie:

- terminowości wypłaty wynagrodzenia (47,3% kontroli w 2018 r., 47,7% — w 2019 r., 49,3 % — w 2020 r.),
- wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (28,9% kontroli w 2018 r., 26,0% — w 2019 r., 25,9% — w 2020 r.),
- rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych (23,8% kontroli w 2018 r., 18,8% — w 2019 r., 17,3% — w 2020 r.),
- miejsca i formy wypłaty wynagrodzenia (16,9% kontroli w 2018 r., 26,9% — w 2019 r., 30,2% — w 2020 r.

W przedmiocie płac **najczęściej naruszano obowiązek terminowej wypłaty wynagrodzenia** (32% kontroli). Ponadto, w trakcie 8% kontroli stwierdzono nieprawidłowości przy **wypłacie dodatku za pracę w nocy**. Z kolei naruszenia w zakresie **wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy** ujawniono w toku 6,5% kontroli, zaś w niespełna 5% kontroli — **ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej**.

Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

W 762 kontrolach inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie stosowania umów cywilnoprawnych (12,3%). Dla porównania, w 2019 r. nieprawidłowości dotyczyły 14,2% kontroli. W 2020 r. inspektorzy skontrolowali zawarcie 24,7 tys. umów cywilnoprawnych – **zakwestionowali 2163 umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (8,8%)**. Dla porównania, w 2019 r. inspektorzy skontrolowali zawarcie 43,3 tys. umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 4213 umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (9,7%). Najwięcej nieprawidłowości ujawniono w zakładach o zatrudnieniu do 9 oraz od 10 do 49 pracowników (odpowiednio – 13% oraz 12,9%); nieco mniej nieprawidłowości - w zakładach o zatrudnieniu od 250 pracowników – 12,2% oraz od 50 do 249 pracowników – 8,4%.

Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych

Nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej stwierdzono w trakcie **29,7% wszystkich kontroli** (29,8% w 2019 r.)

ZADANIA STAŁE I BIEŻĄCE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Wybrane obszary działań kontrolnych

Opieka zdrowotna

przestrzeganie przepisów prawa pracy i bhp

Poddane kontroli podmioty lecznicze zatrudniały 16,3 tys. osób, w tym 11,8 tys. pracowników oraz 4,5 tys. osób na podstawie umów cywilnoprawnych.

Najczęściej występujące nieprawidłowości w zakresie:

- regulaminu pracy (obwieszczenia) – 74 %,
- udzielania urlopów wypoczynkowych – 52%,
- pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia - 48%,
- zawierania umów o pracę, w tym ich treści – 35 %.
- niezachowania dobowej (13%) i tygodniowej (11%) normy czasu pracy,
- braku realizacji postanowień ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych - 33%,
- braku udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego – 46%,
- nieprawidłowej identyfikacji zagrożeń środowiska pracy – 33%,
- niewłaściwego wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej - odpowiednio w 41% i 11%,
- szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy - 24%,
- nieustalenie okoliczności i przyczyn wszystkich zranień w trybie przewidzianym dla wypadków przy pracy – 28%
- nadzoru i kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz tworzenia i działania służby bezpieczeństwa i higieny pracy – 11%.

Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

W 2020 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła 1 051 kontroli w 839 podmiotach zatrudniających osoby niepełnosprawne. W skontrolowanych zakładach pracowało ogółem 80 tys. osób, w tym na podstawie stosunku pracy pracę świadczyło 66,3 tys. pracowników, w tym 33,1 tys. osób niepełnosprawnych.

Nieprawidłowości dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych, skutkujące zastosowaniem środków prawnych, stwierdzono podczas: 82% kontroli u pracodawców posiadających status zakładu pracy chronionej i 79% kontroli u pracodawców posiadających status zakładu aktywności zawodowej.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły 2 grup zagadnień:

- stosunku pracy (uchybień stwierdzano głównie w przekazywanej pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia, np. dotyczące obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, wymiaru przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego) oraz,
- oceny ryzyka zawodowego (stwierdzono przede wszystkim brak aktualizacji ocen ryzyka zawodowego oraz nieuwzględnianie w tej ocenie szczególnych uwarunkowań wynikających z niepełnosprawności pracowników).

PRAWNA OCHRONA PRACY

Zawieranie umów terminowych

Inspektorzy pracy przeprowadzili 448 kontroli u 446 pracodawców zatrudniających łącznie 83 tys. osób, w tym 39 tys. pracowników (w 2019 r. – 592 pracodawców zatrudniających 59 tys. osób). Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach o zatrudnieniu do 9 pracowników oraz od 10 do 49 osób (po 36% w obu grupach); w zakładach o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników przeprowadzono 19% kontroli.

Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów dotyczących zawierania umów terminowych ujawniono w czasie kontroli u 275 pracodawców (**61,7%**) – w 2019 r. nieprawidłowości dotyczyły 357 pracodawców (**60,2%**).

Większość nieprawidłowości polegała na zatrudnianiu pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony, których łączny czas trwania przekraczał 33 miesiące, a także zatrudnianiu pracowników na podstawie więcej niż 3 takich umów.

W wyniku kontroli ujawniono także nieprawidłowości przy zawieraniu umów o pracę na okres próbny polegające na zawieraniu umów o pracę na okres próbny przekraczający 3 miesiące oraz na ponownym zawieraniu tych umów z tym samym pracownikiem wbrew postanowieniom art. 25 § 3 Kodeksu pracy.

Pracodawcy wskazują, że w ich ocenie nadal w praktyce **wątpliwości budzą sformułowania użyte w art. 251 § 4 Kp pkt 2 i 4 prace o charakterze dorywczym lub sezonowym**. Brak doprecyzowania tych pojęć w Kodeksie pracy, tak istotnych dla prawidłowego stosowania przepisów dotyczących zawierania umów o pracę na czas określony, wciąż rodzi wątpliwości interpretacyjne tak u stron stosunku pracy, jak i u przeprowadzających kontrole inspektorów pracy.

Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych (PPK)

W 2020 r. łącznie przeprowadzono 206 kontroli (w 2019 r. – 62 kontrole), z czego 6 kontroli inicjowanych było skargami pracowników. W skontrolowanych jednostkach pracę świadczyło blisko 185,7 tys. osób, w tym 157,7 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy. Zakresem kontroli objęte zostały zagadnienia dotyczące obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie i prowadzenie pracowniczych planów kapitałowych oraz dokonywania wpłat do PPK w wymaganym przepisami terminie. **Nieprawidłowości stwierdzono u 8,7% kontrolowanych pracodawców** i dotyczyły one głównie nieterminowego dokonywania wpłat do PPK, niedokonania wpłaty do PPK oraz częściowej wpłaty do PPK.

Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych

W 2020 r. przeprowadzono 227 kontroli przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych (w 2019 r. – 391 kontroli). Kontrolowani pracodawcy zatrudniali 5,3 tys. pracowników, w tym 5 tys. osób na podstawie stosunku pracy, z czego 1 115 stanowili pracownicy młodociani.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **braku udzielenia informacji przedstawicielom ustawowym młodocianego o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami**, co ujawniono w 145 kontrolach (w 2019 r. – 250 kontroli). Podczas 87 kontroli (w 2019 r. – 152 kontrole) stwierdzono brak prowadzenia ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych, a dozwolonych w celu

odbycia przygotowania zawodowego. Najwięcej kontroli potwierdziło niewykonywanie obowiązku właściwego przygotowania młodocianych do pracy polegające na dopuszczeniu pracowników młodocianych do pracy bez szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bez wstępnych badań profilaktycznych.

Legalność zatrudnienia

Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2020 r. przeprowadzono ponad 11,5 tys. kontroli, podczas których badano legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W podmiotach kontrolowanych pracę świadczyło 382,0 tys. osób, w tym 269,6 tys. zatrudnionych na podstawie stosunku pracy.

Ujawniane w toku kontroli nieprawidłowości dotyczyły:

- braku lub nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę - 1 206 osób, tj. 14% (nie stwierdzono przypadków dotyczących dłużników alimentacyjnych),
- braku lub nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych - 8 092 osób (93%).

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową stwierdzono wobec 8,7 tys. osób, co stanowi 13% osób objętych sprawdzeniem (w 2019 r. było to 12,5 tys. osób - 11%, w 2018 r. było to 13,1 tys. osób - 10%). **Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową** stwierdzono podczas blisko 5 tys. kontroli, tj. w ponad 43% ogółu przeprowadzonych kontroli (w 2019 r. podczas 5,6 tys. kontroli, tj. 31% ogółu przeprowadzonych kontroli, w 2018 r. podczas 5,8 tys. kontroli, tj. 30% ogółu przeprowadzonych kontroli). W 2020 r. najczęstsze nieprawidłowości odnosiły się do realizacji obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, terminowości wykonania tego obowiązku oraz prawidłowości zgłoszenia danych mających wpływ na wymiar tych składek - ponad 1,8 tys. przeprowadzonych kontroli tj. w 15,7% (w 2019 r. w 3,7 tys. kontroli – 20,4%).

Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 4 312 kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Sprawdzone legalność powierzenia pracy

ponad 19,3 tys. cudzoziemcom, w tym 7,2 tys. (37%) wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz 0,6 tys. (3%) pracujących na podstawie zezwolenia na pracę sezonową.

Powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie 907 kontroli, tj. w trakcie 21,0% kontroli prowadzonych w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców (w 2019 r. – 20,4%, w 2018 r. – 18,4%). Wykazano powierzenie nielegalnej pracy 2 817 cudzoziemcom z 38 państw, co stanowi 14,6% objętych kontrolą cudzoziemców z państw trzecich (w 2018 r. było to 5 947 cudzoziemców – 13,7%, a w 2018 r. 4 560 cudzoziemców – 11,5%).

Inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali **brak wymaganego zezwolenia na pracę** (w 65% ujawnionych przypadków powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom, w 2019 r. – w 69%, w 2018 r. – 68%).

Świadczenie usług agencji zatrudnienia oraz powierzanie i wykonywanie pracy tymczasowej

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 429 kontroli w 404 podmiotach.

W 2020 r. odnotowano **spadek liczby naruszeń przepisów regulujących świadczenie usług zatrudnienia**, które wykazano w 59% skontrolowanych podmiotów (w 2019 – 64% skontrolowanych podmiotów, w 2018 r. – 60%).

Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia, tj. bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa, potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia ujawniono w toku 8,4% kontroli (w 2019 r. w trakcie – 11,1% kontroli, w 2018 r. – 9,9% kontroli).

Ogółem w latach 2012 - 2020 w wyniku powiadomień dokonanych przez Państwową Inspekcję Pracy z rejestru agencji zatrudnienia wykreślono 299 podmiotów.

Świadczenie usług agencji pracy tymczasowej, w tym także kierowanie cudzoziemców do wykonywania pracy tymczasowej

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 233 kontrole w agencjach pracy tymczasowej w 218 podmiotach (w 2019 r. – 354 kontrole, w 2018 r. – 407 kontroli) w zakresie przestrzegania przepisów prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową. **Nieprawidłowości stwierdzono w 89% podmiotów objętych kontrolą** (w 2019 r. – 82%, w 2018 r. – w 83%), w tym w 74% podmiotów dotyczyły one

nieprzestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, a w 84% podmiotów – ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W zakresie egzekwowania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych stwierdzone **nieprawidłowości dotyczyły zarówno procesu nawiązywania stosunku pracy tymczasowej, jak i przebiegu takiej pracy.**

Naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w tym unormowań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzono podczas 59,8% kontroli (w 2019 r. – 67,2% kontroli, w 2018 r. – 65,7%).

Strategia pierwszej kontroli

Po raz pierwszy w 2020 r. strategią pierwszej kontroli objęte **zostały jedynie mikroprzedsiębiorstwa (1-9 pracowników) oraz małe zakłady (10-49 pracowników) funkcjonujące na rynku nie dłużej niż 1 rok, które nie były uprzednio kontrolowane.**

Najczęstsze nieprawidłowości dotyczyły:

- wypełniania obowiązków w zakresie tworzenia i przestrzegania procedur oraz instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy – 44%,
- braku zapewnienia pracownikom sprawnie funkcjonującego systemu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środków do udzielania pierwszej pomocy – 39%,
- niewłaściwej organizacji służby bhp – 22%,
- braku ustalenia rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne – 29%
- przygotowania pracowników do pracy: szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp – instruktażu stanowiskowego nie przeprowadziło 23% kontrolowanych podmiotów, a instruktażu ogólnego 15% podmiotów. Dotyczyło to co trzeciego pracownika objętego kontrolą.

Kontrole zagadnień prawnej ochrony pracy, realizowane w ramach strategii pierwszej kontroli, od początku miały charakter kompleksowy. Ich przedmiot obejmował badanie przestrzegania unormowań dotyczących zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, udzielania urlopów wypoczynkowych oraz tworzenia regulaminów pracy i wynagradzania. Nieprawidłowości w każdym z powyższych zakresów wahały się w 2020 r. od 15 do 39%.

Inspektorzy pracy podkreślają duże zainteresowanie w kontrolowanych zakładach uzyskaniem porady inspektora pracy – każda pierwsza kontrola kończyła się udzieleniem średnio 6 porad (prawnych lub technicznych). Należy także podkreślić, że nadal często stosowano sankcje karne wobec kontrolowanych przedsiębiorców (37%). Co szósta pierwsza kontrola, ze względu na szczególnie rażące naruszenia prawa, zakończyła się zastosowaniem mandatu karnego, wnioskiem do sądu lub zawiadomieniem prokuratury.

Kontrole sprawdzające po pierwszej kontroli

Spośród kontroli sprawdzających w 25% poprawa okazała się na tyle trwała i zadowalająca, że nie wymagała dodatkowego oddziaływania inspektorów pracy (w 2019 r. – w 37%, w 2018 r. – w 40%). Średnio występowało 4 różnego rodzaju nieprawidłowości (podczas pierwszej kontroli – średnio 13,5) i zwykle dotyczyły one nieprawidłowości innych niż stwierdzone podczas pierwszych kontroli.

Podczas 25% kontroli stwierdzano nieprawidłowości, które stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w tym m.in. niewypłacenie wynagrodzenia oraz bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników spowodowane eksploatacją maszyn, które nie posiadały stosownych osłon lub odpowiednich urządzeń sterujących.

PORADNICTWO PRAWNE I TECHNICZNE

Państwowej Inspekcji Pracy

W 2020 r. udzielono w Okręgowych Inspektoratach Pracy i ich oddziałach oraz w Głównym Inspektoracie Pracy (Centrum Poradnictwa Prawnego) łącznie **533,2 tys. porad prawnych i technicznych**, z czego **podczas czynności kontrolnych 218,1 tys. porad** - w tym 110,5 tys. porady techniczne; 89,9 tys. porad prawnych i 17,7 tys. porad z zakresu legalności zatrudnienia.

W okresie dwóch lockdownów (od 16 marca do 21 czerwca oraz od 30 października 2020 r.) praktycznie zaprzestano udzielania porad w siedzibach, **zdecydowanie spadła liczba porad osobistych (o 63%), wzrosła natomiast liczba porad telefonicznych (o 33%), pisemnych (o 32%) i za pośrednictwem e-maila (o 164%)**. W przekrojach dotyczących osób zadających pytania w poradach w latach 2018 -

2020, **niezmiennie najliczniejszą grupę stanowili pracownicy** (w tym byli pracownicy i pracownicy niepełnosprawni), to stanowi blisko 2/3 ogółu udzielonych porad. Kolejną, co do wielkości, **liczną grupę korzystających z porad stanowili pracodawcy – 28% ogólnej liczby porad**. Z poradnictwa prawnego PIP korzystali też cudzoziemcy, związki zawodowe, osoby ubiegające się o zatrudnienie, organy samorządu terytorialnego, społeczni inspektorzy pracy, rolnicy i inni.

Odnosząc się do tematyki udzielonych porad – podobnie jak w latach ubiegłych – najczęściej porad dotyczyło nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, czasu pracy, urlopów pracowniczych, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem czy zagadnień legalności zatrudnienia cudzoziemców i obywateli polskich. Poszerzył się zakres tematyczny porad prawnych o zagadnienia zawieranych porozumień przez pracodawców ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami załogi, w tym o kwestie obniżenia wymiaru czasu pracy i przestoju ekonomicznego. Problematyka porad prawnych z zakresu stosunku pracy dotyczyła nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, potwierdzenia zawartej umowy na piśmie, zatrudniania pracowników w formie telepracy, wydania świadectwa pracy, wystąpienia na drogę sądową w celu odwołania od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę lub ustalenia istnienia stosunku pracy. **W 2020 r. zarysowała się ogólna tendencja spadkowa liczby porad prawnych udzielanych związkom zawodowym**. Wciąż jednak – w świetle szybko zmieniających się regulacji ustawowych – partnerzy społeczni przed podjęciem uzgodnień, zawarciem porozumień czy przed konsultacjami i negocjacjami z pracodawcami, chcą zapoznać się ze stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy.

DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA oraz PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Kampanie Państwowej Inspekcji Pracy

- Kampania prewencyjno-kontrolna „Dobry przepis na bezpieczeństwo”

Programy prewencyjne i edukacyjno - informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy

- Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw „Prewencja wypadkowa”
- Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” (dla mikroprzedsiębiorstw z różnych branż oraz dla zakładów usług leśnych)

- Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”
- Program informacyjno-edukacyjny „Budowa. STOP wypadkom!”
- Program edukacyjno-informacyjny „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”
- Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym prowadzone pod hasłem „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”
- Program edukacyjny „Kultura Bezpieczeństwa”

Konkursy i nagrody Głównego Inspektora Pracy

- Konkurs „Pracodawca– organizator pracy bezpiecznej”
- Konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”
- Konkurs wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy

PRIORYTETY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

na rok 2021

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia

- Koncentracja działań kontrolnych i prewencyjnych w obszarach aktywności zawodowej o najwyższej wypadkowości i najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych.
- Eliminowanie bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczanie wpływu niebezpiecznych lub szkodliwych czynników środowiska pracy na pracujących (tj. eliminowanie niebezpiecznych metod pracy i jej niewłaściwej organizacji oraz poprawa ergonomii).
- Uwzględnianie nowych czynników środowiska pracy, jak również dynamicznie zmieniającej się legislacji, będącej także pokłosiem rozwoju badań i nowych technologii, w wyniku którego ujawniany jest niebezpieczny wpływ substancji i mieszanin dotychczas uznawanych za mniej szkodliwe (np. pyły drewna).

Prawna ochrona pracy

- Ograniczenie naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, w związku z utrzymującym się poziomem nieprawidłowości i ich społecznymi skutkami.
- Kontrola prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych.

- Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tzw. tarcz antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy.

Legalność zatrudnienia

- Eliminowanie nieprawidłowości związanych z powierzaniem pracy w ramach usług świadczonych przez agencje zatrudnienia

Opracowała Renata Górna

Wydział Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ

22 września 2021 r.