



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W POZNANIU

SPRAWOZDANIE

OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY W POZNANIU

Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

NA TERENIE OKRĘGU POZNAŃSKIEGO

W 2012 ROKU

Spis treści:

I. Wprowadzenie.....	3
II. Działalność kontrolno-nadzorcza.....	6
Załatwianie skarg i wniosków.....	15
Porady prawne i techniczne.....	17
Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.....	20
Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.....	23
Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.	25
Decyzje nakazujące zaprzestanie działalności bądź działalności określonego rodzaju wydane przez Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu.....	26
Wykroczenia przeciwko prawom pracownika.....	27
Zawiadomienia do prokuratury.....	30
Spory zbiorowe.....	32
Bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Działania kontrolno-nadzorcze i prewencyjne. EURO 2012.	33
III. Działalność prewencyjna.....	36
Współdziałanie z partnerami społecznymi.....	42
IV. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.....	43
Badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.....	43
Działania kontrolno – nadzorcze i prewencyjne nad inwestycjami realizowanymi do Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej UEFA EURO 2012.....	47
Tematy własne.....	50
Wielkopolska Strategia Ograniczania Wypadków przy Pracy.....	60
V. Założenia i kierunku działania na najbliższy okres sprawozdawczy.....	62

I. Wprowadzenie.

Państwowa Inspekcja Pracy działa w oparciu o ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej i jest organem **sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy**, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Państwową Inspekcją Pracy tworzy: Główny Inspektorat Pracy, Okręgowe Inspektoraty Pracy oraz inspektorzy pracy działający w ramach terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy.

Państwową Inspekcją Pracy kieruje przy pomocy trzech zastępców, powołany przez Marszałka Sejmu, Główny Inspektor Pracy. Okręgowym Inspektoratem Pracy (OIP) kieruje, powołany przez Głównego Inspektora Pracy, Okręgowy Inspektor Pracy.

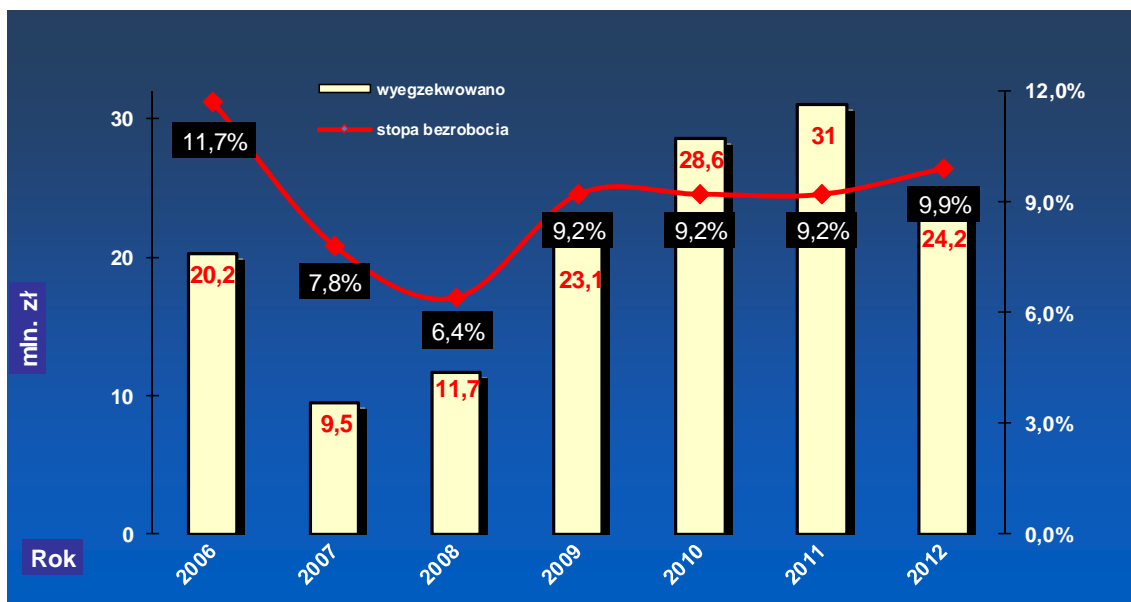
W skład Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wchodzi cztery oddziały: w Koninie, Pile, Ostrowie Wlkp. oraz Lesznie. Działalnością OIP kieruje Okręgowy Inspektor Pracy przy pomocy dwóch zastępców.

Merytoryczne zadania realizowane są przez sekcje ds. nadzoru i kontroli, sekcję promocji i profilaktyki, sekcję prawną, które są wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi OIP. W OIP Poznań wg stanu na koniec grudnia 2012 r. zatrudniano 217 pracowników, w tym 147 inspektorów pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu obejmuje swą działalnością Województwo Wielkopolskie o powierzchni 29 827 km² (9,5% powierzchni RP).

Poniższy wykres obrazuje zaobserwowaną w OIP w Poznaniu prawidłowość: wzrost kwot wyegzekwowanych należności ze stosunku pracy (kwot wynikających z decyzji płatniczych i wniosków inspektorów pracy) jest wprost proporcjonalny do stopy bezrobocia rejestrowanej w Wielkopolsce. Można nawet przewidywać, że wzrost długu pracodawców u pracowników zaobserwowany w 2010 r. i 2011 r. zapowiada wzrost poziomu bezrobocia w regionie w 2012 r. Dane GUS z 29.01.2013 r. potwierdziły, że bezrobocie w Wielkopolsce na koniec grudnia 2012 r. wynosiło **9,9%** (najniższe w Polsce). Stosunkowy spadek wyegzekwowanych świadczeń pieniężnych w roku 2012 wynika przede wszystkim z faktu

zwiększonej liczby upadłości pracodawców lub faktycznej likwidacji podmiotów kontrolowanych (zaprzestania działalności lub zatrudniania osób fizycznych), co skutkowało obiektywną niemożnością wdrożenia skutecznej egzekucji.



Wykres 1. Egzekwowanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń finansowych a stopa bezrobocia (lata 2006-2012).

Znaczny wzrost nieprawidłowości w obszarze należności pieniężnych ze stosunku pracy jest odzwierciedleniem ogólnej sytuacji finansowej przedsiębiorstw – skutki kryzysu ekonomicznego w wielu przedsiębiorstwach mają swoje odbicie również w stosunku do należności pracowniczych. Naruszane jednak są nie tylko postanowienia przepisów rangi ustawowej, na przykład kodeks pracy, ale również ogólne klauzule dotyczące rozkładu ryzyka między strony stosunku pracy.

Ramy działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2012 roku zostały wyznaczone zapisami ustawy o PIP. Działalność kontrolna wynikała głównie z programu działania OIP na 2012 rok oraz ze zgłoszonych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu skarg pracowniczych i zawiadomień o zdarzeniach wypadkowych. Ich liczba od co najmniej trzech lat utrzymuje się na wysokim poziomie, co jest sygnałem niekorzystnej sytuacji w sferze ochrony pracy.

Znaczną część działalności OIP przeznaczono na prewencję wypadkową, albowiem liczba zgłaszanych do OIP w Poznaniu wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych nadal jest znaczna. Wskazuje to na konieczność podejmowania działań informacyjnych

i promocyjnych, w szczególności kierowanych do pracodawców zatrudniających do 49 pracowników, a zatem firm które nie mają odpowiedniego zaplecza prawnego i organizacyjnego, aby samodzielnie sprostać wymaganiom kultury bezpieczeństwa. Podejmowano nowe i kontynuowano sprawdzone projekty, takie jak: kampanie prewencyjne wspierające czynności kontrolne czy programy edukacyjne, kierowane głównie do pracodawców małych i średnich firm w działach gospodarki charakteryzujących się wysokim ryzykiem zawodowym. Działania te były prowadzone również w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy.

Bardzo istotnym elementem działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu było udzielanie porad prawnych i technicznych z zakresu ochrony pracy pracownikom, pracodawcom oraz związkom zawodowym. Porad udzielali w trakcie kontroli inspektorzy pracy, a w siedzibie Okręgu i w siedzibach oddziałów działalnością tą zajmowali się pracownicy merytoryczni udzielający porad prawnych i technicznych.

Realizując ustawowe zadania, w OIP Poznań, podobnie jak w latach poprzednich, rejestrowano układy zbiorowe pracy, badając uprzednio ich zgodność z prawem, w celu wyeliminowania układów zawierających postanowienia mniej korzystne od powszechnie obowiązujących. Rejestrowano także spory zbiorowe oraz analizowano ich przyczyny, w aspekcie możliwości podjęcia przez PIP stosownych działań, zgodnych z ustawowymi uprawnieniami. Jak co roku, przeprowadzona została ocena wybranych aktów prawnych dotyczących ochrony pracy, zwłaszcza pod kątem ich skuteczności, praktycznego stosowania przez pracodawców zgodnie z intencją ustawodawcy oraz wątpliwości interpretacyjnych.

Kontynuowano współpracę z partnerami społecznymi, organizacjami pracodawców, prokuraturą innymi organami nadzoru, a także z samorządami terytorialnymi dla osiągnięcia jak najlepszych efektów w procesie poprawy warunków pracy i stanu praworządności. Przemawiały za tym przede wszystkim zmiany na rynku pracy, m.in. upowszechnienie się niepracowniczych form zatrudnienia, migracji pracowników oraz zjawiska pracy na czarno. Problematyka nielegalnego zatrudnienia, wymagała współpracy i zharmonizowania działań inspekcji z wyspecjalizowanymi organami nadzoru i służbami mundurowymi.

W 2012 roku prowadzono działalność profilaktyczną, promocyjną oraz informacyjno-popularyzatorską w zakresie ochrony pracy, stosując w tym zakresie różnorodne formy oddziaływania: informacje i wywiady w radio, telewizji, prasie wysokonakładowej. Pracownicy OIP w Poznaniu uczestniczyli i współorganizowali targi, seminaria, liczne spotkania z przedstawicielami związków zawodowych, organizacjami pracodawców, także festyny w ramach prowadzonych kampanii. Platformą współpracy była również Wielkopolska Strategia Ograniczania Wypadków przy Pracy, która zgromadziła liczną grupę przedstawicieli organów

nadzoru i kontroli, pracobiorców i pracodawców, a także samorządów zawodowych i terytorialnych.

II. Działalność kontrolno-nadzorcza.

Przyjęte przez PIP priorytety w działalności nadzorczo-kontrolnej koncentrowały się na najistotniejszych dla zatrudnionych problemach, mierzonych skalą ujawnianych przez inspektorów nieprawidłowości, w tym w wyniku rozpatrywanych przez PIP skarg oraz interwencji podejmowanych w następstwie sygnałów o drastycznych naruszeniach prawa pracy.

Długofalowy program PIP na lata 2010-2012 ujmuje zadania priorytetowe dla ochrony pracy i ze względu na wagę problemów – nadał im formę kompleksowych działań o charakterze kontrolnym i doradczo-prewencyjnym.

Oprócz działań długofalowych, realizowano także roczny plan zadań uwzględniający: kontrole koordynowane centralnie przez Główny Inspektorat Pracy, kontrole realizowane w ramach współpracy wybranych okręgowych inspektoratów, zadania własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

W ramach harmonogramu centralnego kontynuowane były kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych, kontrole dot. budowy i remontów dróg. Kontrolom (w tym również krótkim) podlegały w szczególności małe przedsiębiorstwa, w których występują największe problemy w sferze bezpieczeństwa pracy. Kontrole były konsekwentnie powtarzane u pracodawców lekceważących obowiązki w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Kontrolami objęto również zagadnienia czasu pracy i wynagrodzeń u pracodawców prowadzących działalność budowlaną. Realizując plan centralny na rok 2012 przeprowadzono kontrole przestrzegania przepisów bhp w zakresie gospodarowania odpadami komunalnymi, kontrole spełniania wymagań dla wyrobów pirotechnicznych (klasy T1 i P1).

W odniesieniu do bardzo dużych inwestycji, na których wystąpiły istotne zagrożenia życia lub zdrowia pracowników, prowadzone był przez okręgowy inspektorat pracy stały monitoring. Kontynuowano nadzór inwestycji związanych z EURO 2012.

Prowadzono także kampanię informacyjno – prewencyjną w budownictwie, której podstawowym celem było ograniczenie ryzyka zawodowego przy pracy w budownictwie. Cel ten osiągnąć był przez: upowszechnianie informacji i wytycznych do samodzielnej oceny ryzyka zawodowego, w szczególności dot. przypadków: poślizgnięcia, upadku z wysokości lub wciągnięcia do wykopu; upowszechnianie dobrych praktyk eliminujących nieprawidłowości i zagrożenia; zwrócenie uwagi na przygotowanie do pracy w sposób

zapewniający bezpieczeństwo jej wykonywania; zachęcanie pracowników do zmian w zachowaniu na terenie budowy, zachęcanie pracodawców do działań służących bhp; konsultacje dla pracodawców zainteresowanych udziałem w programie prewencyjnym.

Prowadzono kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców w transporcie drogowym wraz z kampanią prewencyjną: czas pracy, a wypadki drogowe.

Nowymi problemami były: (T 025) Zagrożenia związane z występowaniem hałasu w środowisku pracy, (T 032) Kontrole pracodawców, którym podwyższono składkę na ubezpieczenie wypadkowe.

Kontynuowano, zaplanowane na lata 2011-2012, intensywne działania kontrolno – nadzorcze w odniesieniu do grupy zakładów charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń. Wzmocnionym nadzorem (wyrażającym się m.in. zwiększoną częstotliwością wizyt inspektora pracy w zakładzie) objęte zostały firmy wytypowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.

Prowadzono także działania prewencyjne wspierające czynności kontrolne oraz samodzielne programy prewencyjne, takie jak program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”, program informacyjno – promocyjny „Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”; Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”; konkursy promujące postawy w zakresie ochrony pracy.

OIP Poznań realizował także zadania własne, takie jak działania prewencyjne i kontrolne dotyczące: kontroli zakładów przetwarzających oraz konserwujących owoce i warzywa, przestrzegania przepisów prawa pracy w tym bhp w zakładach produkujących meble tapicerowane. Wśród działań prewencyjnych znalazły się programy promujące bezpieczeństwo dzieci i młodzieży w obiektach sportowych oraz działania prewencyjne - bezpieczeństwo pracy związane z eksploatacją budynków podczas prac odśnieżania dachów.

Wspólnie z niektórymi okręgowymi inspektoratami pracy Poznań prowadził kontrole w zakresie: (T 997) bezpieczeństwa i higieny pracy w odlewniach metali, (T 998) bezpieczeństwa eksploatacji elektroenergetycznych urządzeń i sieci średnich napięć u odbiorców przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucji energii elektrycznej. Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu był koordynatorem (T 999) kontroli zakładów zajmujących się przetwarzaniem i konserwowaniem mięsa oraz produkcją wyrobów z mięsa.

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

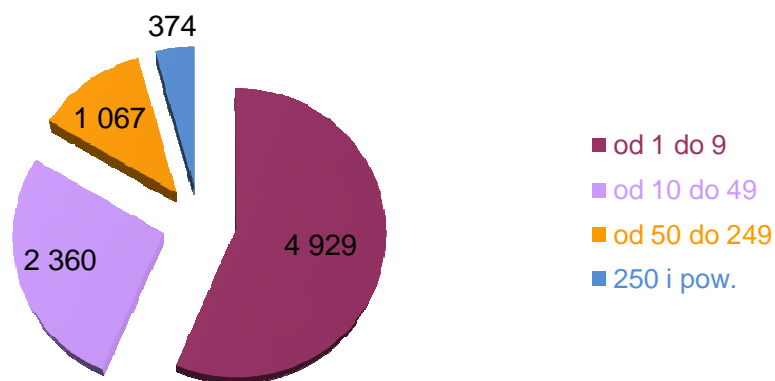
Znaczną część zadań realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu stanowiły działania wynikające bezpośrednio z zapisów ustawowych, zwłaszcza zadania związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (inspektorzy badali wszystkie zgłoszone wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe, a także część lżejszych), kontrolą przestrzegania przepisów dot. zatrudniania niepełnosprawnych.

W ramach rutynowych kontroli realizowano także zadania obejmujące problematykę: uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem; profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp, funkcjonowania służby bhp, oceny ryzyka zawodowego, konsultacji w zakresie bhp oraz komisji bhp, legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, w tym wykonywanej przez cudzoziemców, a także działalności agencji zatrudnienia. Realizowano również wiele innych zadań, w tym polegających m.in. na:

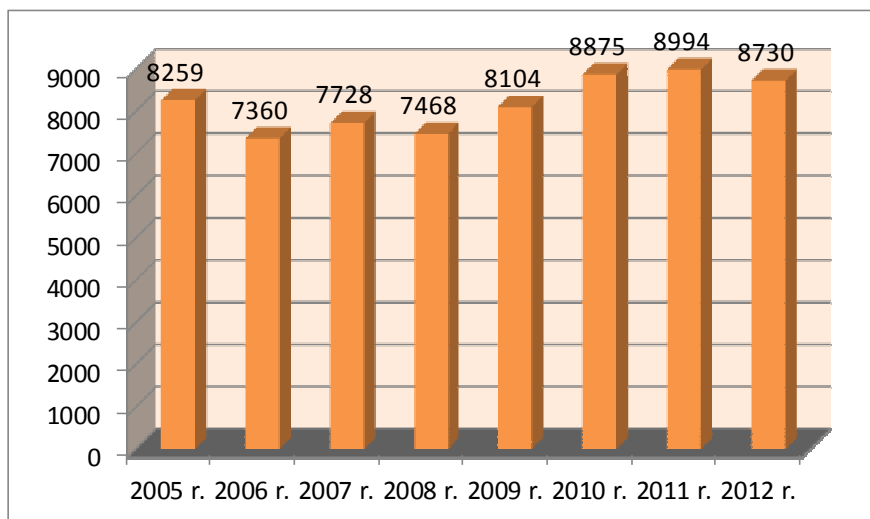
- prowadzeniu, na wniosek Ministra Środowiska, kontroli przestrzegania przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych oraz przekazywaniu informacji o stwierdzonych zagrożeniach;
- kontroli przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych;
- ocenie prawidłowości informacji – składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane dla ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe;
- wydawaniu i cofaniu przez inspektora pracy zezwoleń na wykonywanie pracy lub innego zajęcia zarobkowego przez dziecko do ukończenia 16 roku życia, na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową.

W ramach rutynowej działalności kontrolnej inspektorzy zwracali uwagę na roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych, w celu eliminowania zagrożeń o charakterze publicznym. Istotną część rutynowych kontroli stanowiło także sprawdzanie realizacji przez pracodawców środków prawnych, zastosowanych w czasie poprzedniej kontroli. W uzasadnionych przypadkach inspektorzy pracy korzystali z uprawnienia do wnioskowania o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe dla płatnika składek, u którego w czasie dwóch kolejnych kontroli stwierdzono rażące naruszenie przepisów bhp oraz uprawnienia do wnioskowania do Okręgowego Inspektora Pracy o wstrzymanie działalności zakładu pracy lub jego części albo określonego rodzaju działalności.

W roku 2012 r. inspektorzy pracy OIP w Poznaniu przeprowadzili łącznie **8730** kontrole u **7045** pracodawców i przedsiębiorców, którzy zatrudniali ponad 364 tys. osób, w tym prawie 342 tys. na umowę o pracę.

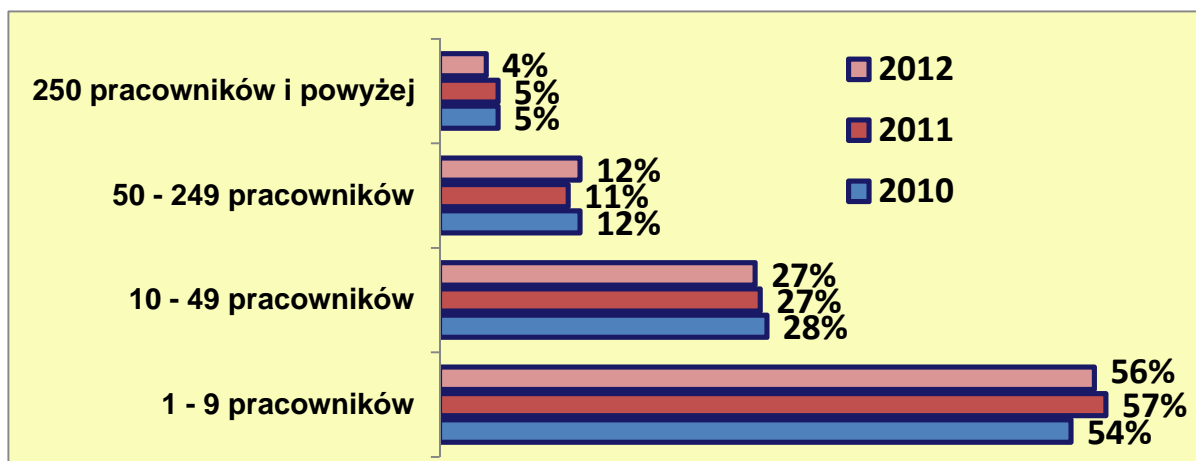


Wykres 2. Liczba kontroli w 2012 r. w OIP w Poznaniu wg wielkości zatrudnienia.

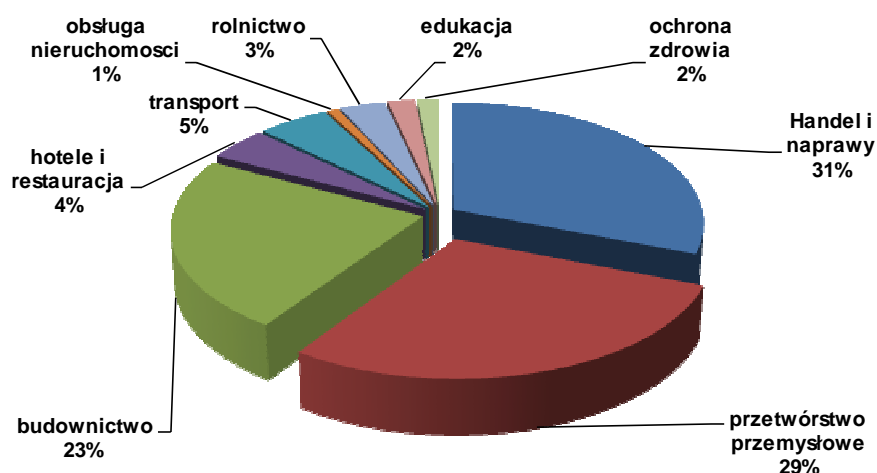


Wykres 3. Kontrole w latach 2005-2012 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.

Największa liczba skontrolowanych podmiotów gospodarczych zatrudniała do 9 pracowników oraz od 10 do 49 pracowników (łącznie ponad 83% ogółu). Najwięcej kontroli w 2012 r. przeprowadzono w handlu – 2.329 (26,7%), przetwórstwie przemysłowym - 2.164 (24,8%), i budownictwie – 1.758 (20,1%). Procentowy udział liczby kontroli przeprowadzonych w handlu i przetwórstwie przemysłowym w ostatnich trzech latach utrzymuje się na podobnym poziomie.



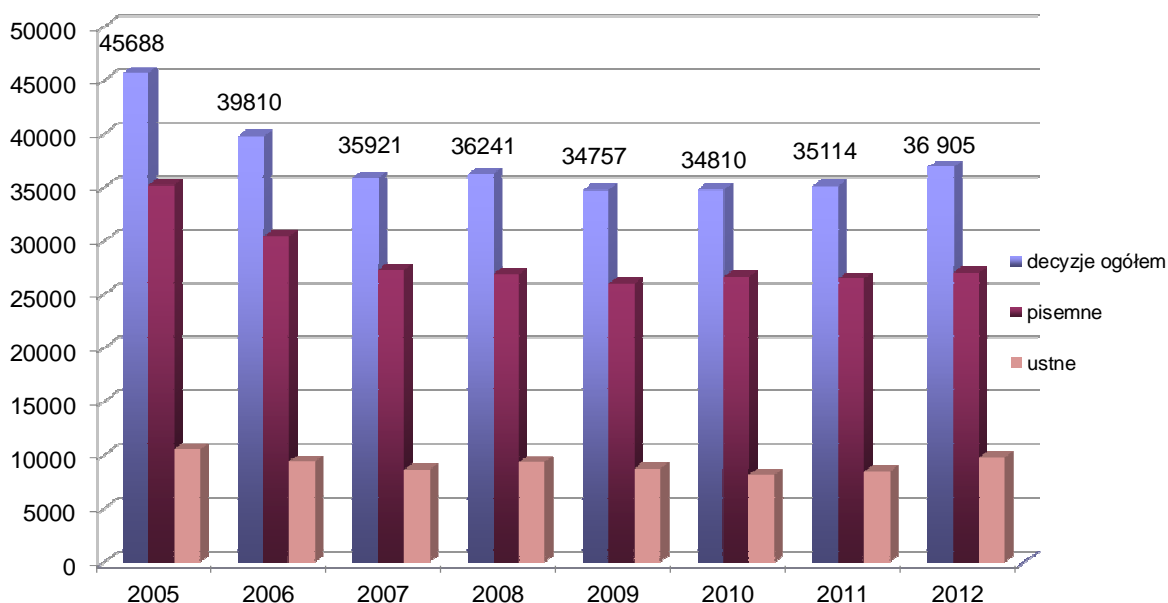
Wykres 4. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2010-2012 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu



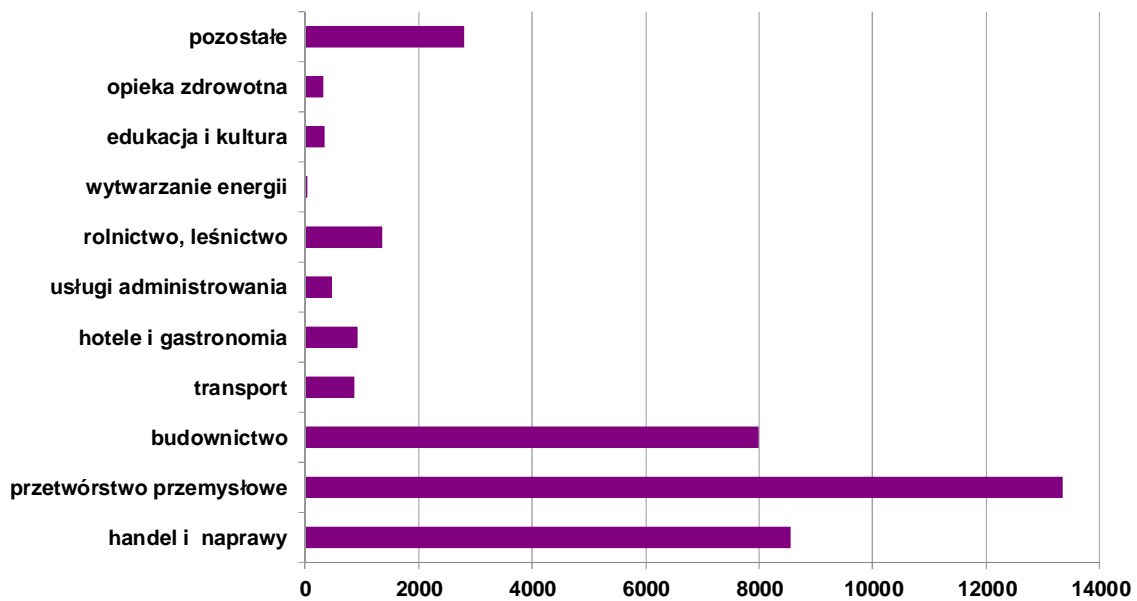
Wykres 5. Kontrole przeprowadzone w 2012 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu wg PKD.

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

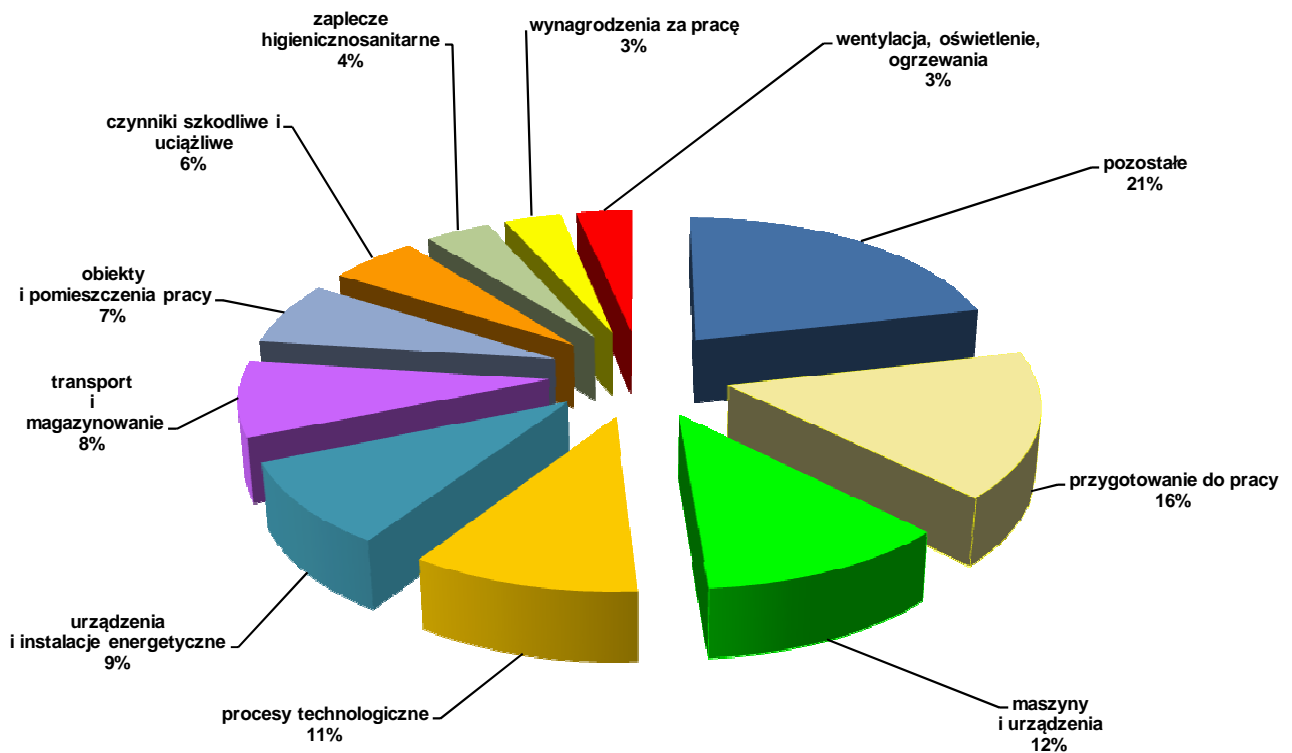
W roku 2012 roku inspektorzy pracy wydali łącznie **36.905** decyzji administracyjnych, w tym **1277** decyzji płacowych dotyczących **19.616** pracowników. Wstrzymano wykonywanie **847** prac z powodu bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników. Ponadto wydano **527** decyzji skierowania pracowników do innych prac. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **6037** wystąpień zawierających **29.322** wnioski. Największa liczba decyzji, wniosków przypadała na podmioty gospodarcze zatrudniające do 9 pracowników oraz od 10 do 49 pracowników. Pracodawcom małym i średnim udzielono w czasie kontroli najwięcej porad prawnych (36% ogólnej liczby porad) i technicznych (42% ogólnej liczby porad) oraz porad dotyczących legalności zatrudnienia (6% ogólnej liczby porad). Tendencja powyższa utrzymuje się od kilku lat, zarówno ze względu na zakres i tematykę działań promocyjnych, jaki i na liczbę skarg napływających od pracowników zatrudnianych w przedsiębiorstwach małych i średnich.



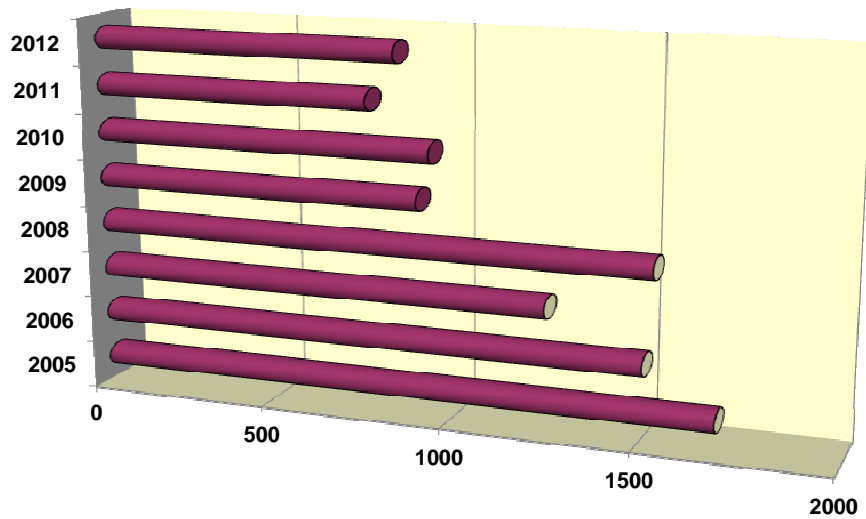
Wykres 6. Liczba decyzji wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2005-2012.



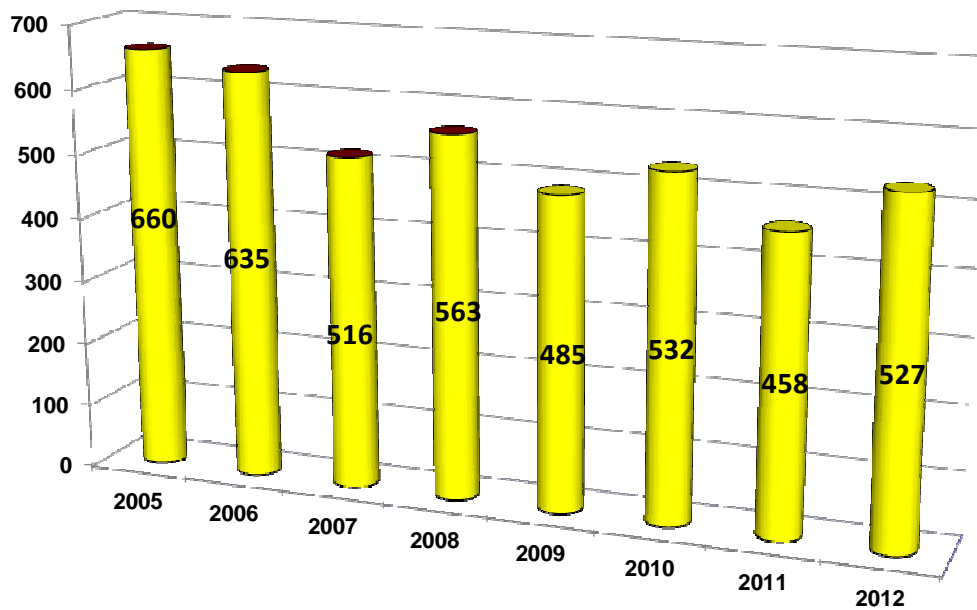
Wykres 7. Liczba decyzji nakazowych wydanych w 2012 r. w OIP w Poznaniu wg PKD.



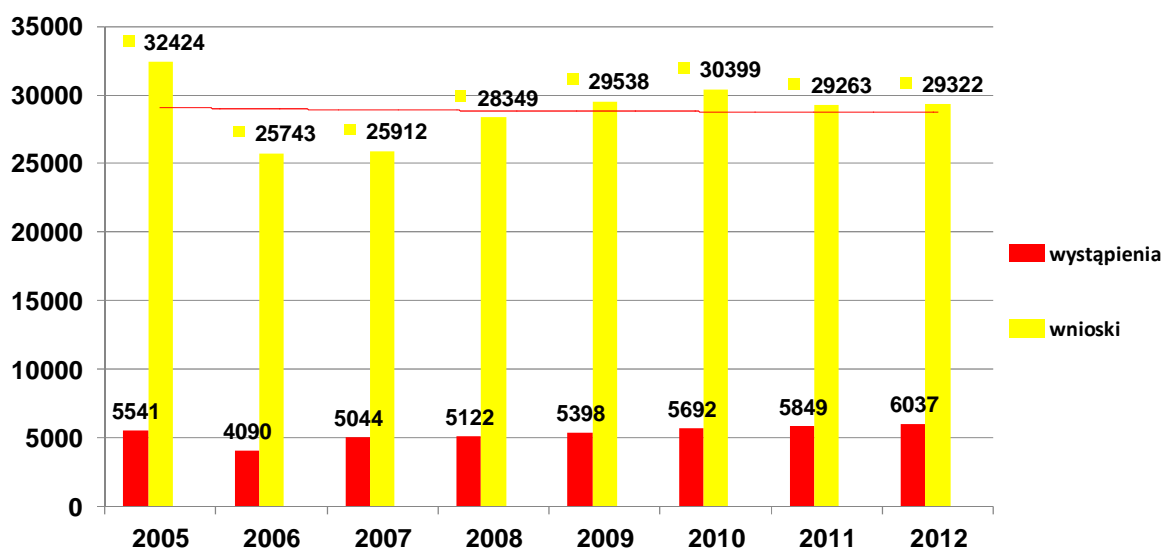
Wykres 8. Decyzje nakazowe wydane w 2012 r. w OIP w Poznaniu wg rodzajów nieprawidłowości.



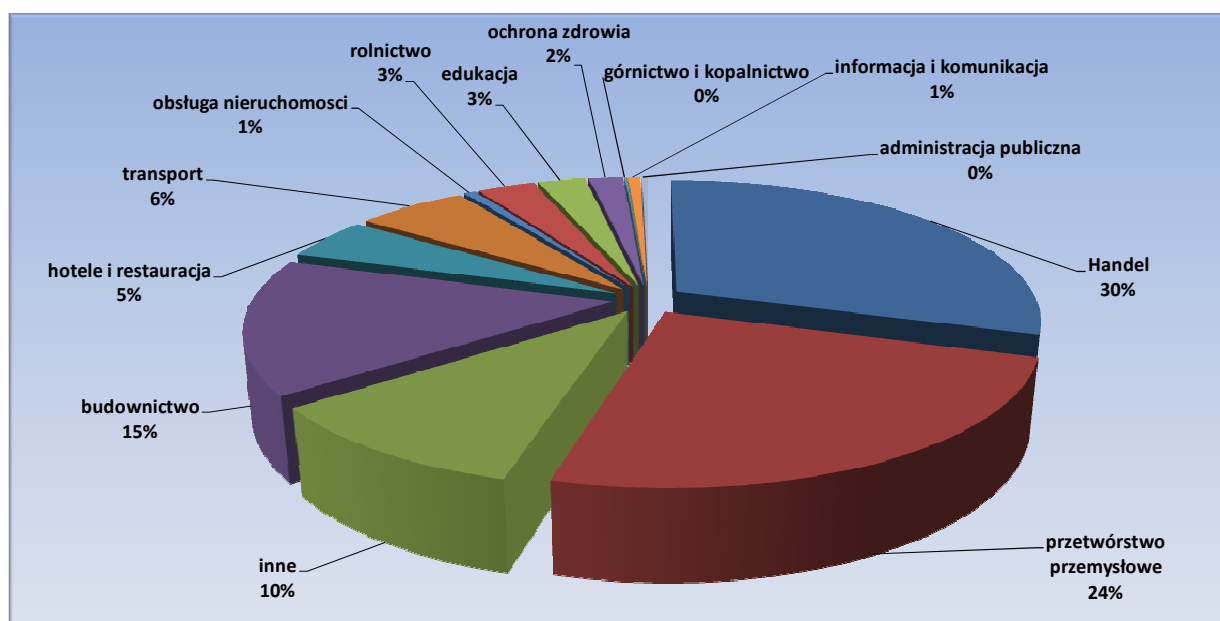
Wykres 9. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2005-2012.



Wykres 10. Liczba decyzji skierowania pracowników do innych prac wydanych w OIP w Poznaniu w latach 2005-2012.



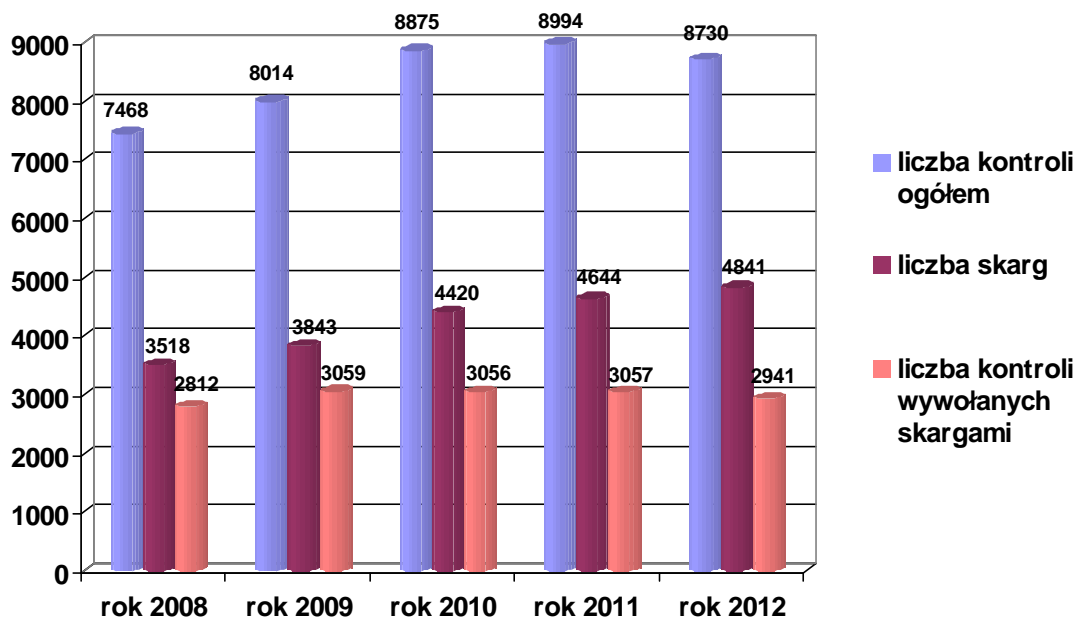
Wykres 11. Liczba wystąpień i liczba wniosków w wystąpieniach wydanych w OIP w Poznaniu w latach 2005-2012.



Wykres 12. Adresaci wniosków wydanych przez inspektorów pracy w 2012 r. w OIP w Poznaniu.

Załatwianie skarg i wniosków.

W 2012 r. do OIP w Poznaniu zgłoszono ogółem **4841** skarg. Liczba kontroli wywołanych skargami wyniosła **2941** i była na podobnym jak w 2011, a zatem prawie **co trzecia kontrola przeprowadzana w 2012 r. w OIP Poznań wiązała się z koniecznością przeprowadzenia postępowania skargowego.**

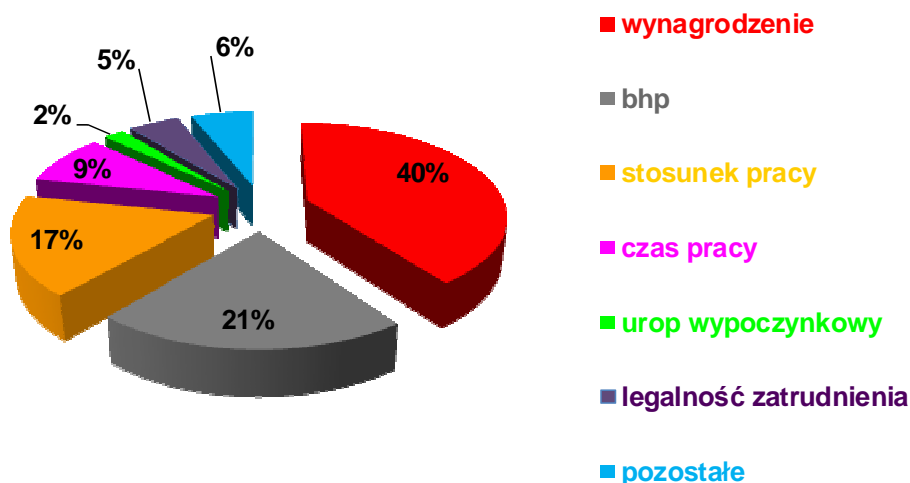


Wykres 13. Porównanie liczby skarg z liczbą kontroli oraz liczbą kontroli wywołanych skargami przeprowadzonych w OIP w Poznaniu w latach 2008-2012.

Pozostałe skargi rozpatrzono w postępowaniu pozakontrolnym, udzielono obszernych wyjaśnień i informacji, porad prawnych, w tym pouczone skarżących o konieczności wniesienia sprawy na drogę postępowania sądowego. Kontrole potwierdziły zasadność co drugiej skargi (łącznie 2437 skarg zasadnych i częściowo zasadnych na 4841 zarejestrowanych), a zatem ponad 72% skarg rozpatrywanych w trybie kontroli było zasadnych.

Największa liczba problemów (9740 przedmiotów w 4841 skargach) zawartych **skargach, które zarejestrowano w 2012 r., dotyczyła wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy.** Problem ten był przedmiotem skarg aż **3889** razy, co stanowi **ok. 40%** ogół spraw poruszanych w skargach rozpatrywanych 2012 roku i dorównała poziomowi roku 2011. Wartym odnotowania jest

również fakt, iż **53%** zarzutów skargowych, dotyczących tejże materii, okazała się zasadna. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest przede wszystkim kryzys gospodarczy, który od 2010 r. daje się we znaki wielu przedsiębiorcom prowadzącym swoją działalność w Wielkopolsce. Niepokojąca jest także duża liczba zgłoszeń dotyczących naruszenia przepisów z zakresu **stosunku pracy (17%)**, ale przede wszystkim fakt, że od kilku lat odnotowuje się, że ponad **2/3** z nich okazuje się bezzasadna lub nie do rozstrzygnięcia w postępowaniu kontrolnym. Niejednokrotnie skarżący oczekują od inspektora pracy, że będzie rozstrzygał o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę lub domagają się sprostowania świadectwa pracy, w zakresie w jakim nie podlega ono przepisom prawa pracy. Państwowa Inspekcja Pracy jest postrzegana, jako organ mogący zastąpić sąd pracy, przy czym postępowanie to – w odczuciu społecznym – jest szybsze i zapewnia pracownikowi prostotę i łatwość zgłoszenia roszczenia.



Wykres 14. Struktura skarg.

Sprawy dotyczące **czasu pracy** stanowiły co dwunasty przedmiot skarg (**8,7%**) wnoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, które w zdecydowanej większości okazywały się zasadne. Liczba skarg dotyczących czasu pracy odnotowywana jest na tym poziomie od co najmniej 3 lat.

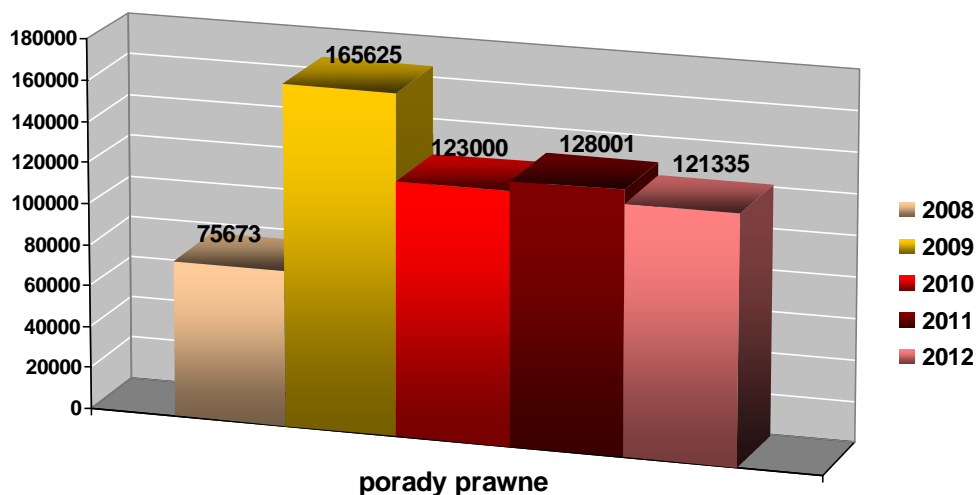
Kolejną znaczącą grupę zagadnień poruszanych w skargach stanowiły naruszenia przepisów dotyczące **bezpieczeństwa i higieny pracy (21,3%)**, z czego, podobnie jak w przypadku wynagrodzeń, blisko 2/3 zarzutów okazało się uzasadnionych, w tym dotyczących tak elementarnych spraw, jak szkolenia bhp i badania profilaktyczne, oceny ryzyka zawodowego. Przyczyn tak znacznej liczby zasadnych skarg w zakresie bhp należy szukać podobnie, jak w przypadku wynagrodzeń, w gwałtownym obniżeniu koniunktury

gospodarczej, przy jednoczesnym stałym wzroście poziomu świadomości społecznej w zakresie bhp.

W porównaniu do lat poprzednich niemal dwukrotnie wzrosła liczba zarzutów zawartych w skargach dotycząca udzielania **urlopów wypoczynkowych i legalności zatrudnienia**, choć nadal nie są to znaczące liczby (**odpowiednio 2% i 5,2%**). Zasadność tych przedmiotów skarg kształtuje się na poziomie 30%, co w odniesieniu do urlopów wypoczynkowych wynika z niezrozumienia przepisów prawa pracy, a w przypadku legalności zatrudnienia z obiektywnych trudności wykrycia procederu nielegalnej pracy, kiedy zarówno pracodawca jak i pracobiorca zainteresowani są ukryciem tego faktu.

Porady prawne i techniczne.

Porady prawne udzielano osobom zainteresowanym w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz w siedzibach jego jednostek organizacyjnych (w Pile, Koninie, Lesznie i Ostrowie Wlkp.) zgłaszającym się osobiście, drogą telefoniczną, w formie pisemnej oraz w trakcie przeprowadzanych kontroli. Liczba zarejestrowanych porad prawnych wyniosła **121.335**, a **zatem nastąpił nieznaczny spadek** w stosunku do roku ubiegłego (128 tys.) i utrzymuje się na podobnym poziomie jak w roku 2010.



Wykres 15. Liczba porad prawnych udzielonych w OIP w Poznaniu w latach 2008-2012.

Wśród zarejestrowanych porad prawnych, aż **81%** dotyczyło zagadnień innych niż bezpieczeństwo i higiena pracy. A zatem **co czwarta porada prawna odnosiła się do**

obszaru nawiązania i przebiegu stosunku pracy, w tym wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Stosunek pracy stanowił tematykę **ponad 28% ogółu** udzielonych porad, z czego **85%** porad dotyczyło ustania stosunku pracy. Zadawane pytania dotyczyły przeważnie prawidłowości postępowania w związku z ustaniem stosunku pracy i związanych z tym uprawnień. **Wynagrodzenia i inne świadczenia** związane ze stosunkiem pracy stanowiły, podobnie jak w 2011 r., **19,4% ogółu udzielonych porad prawnych**. Przeważał problem niewypłacania wynagrodzenia, sposobu naliczania wynagrodzeń za pracę. **Czas pracy** był przedmiotem **9,2% ogółu porad**, wśród których dominowała tematyka: pracy w godzinach nadliczbowych, dopuszczalności i zasad wynagradzania za pracę w dni wolne od pracy oraz w niedziele i święta, norm dobowego i tygodniowego odpoczynku. **Urlopy wypoczynkowe** stanowiły przedmiot zainteresowania w **ponad 10%** ogółu przypadków. Porady najczęściej dotyczyły uprawnień pracowników do urlopu wypoczynkowego oraz ustalania jego wymiaru, w szczególności przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy. Kolejną znaczną grupę porad stanowiły odpowiedzi na pytania dotyczące **uprawnień związanych z rodzicielstwem (5,6% ogółu porad prawnych)**. Najczęściej zadawano pytania związane z uprawnieniami pracowniczymi w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego.

Szczególne zainteresowanie budziła ochrona przed ustaniem stosunku pracy, a także urlopy macierzyńskie podstawowe i dodatkowe oraz ojcowskie według znowelizowanych przepisów. Tematyka nierównego traktowania w zatrudnieniu i mobbingu stanowiła zaledwie 0,4% ogółu udzielonych w OIP w Poznaniu porad prawnych, w roku poprzednim był to 1%, a zatem zagadnienia te nie są w kręgu istotnych zainteresowań petentów.

Pozostała tematyka stanowiła **22,2% ogółu**, w tym przede wszystkim były to zagadnienia dotyczące treści art. 23(1) Kodeksu pracy, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, treści układów zbiorowych pracy, uprawnień organizacji związkowych oraz społecznych inspektorów pracy. Wielokrotnie przewijała się też tematyka ubezpieczeń społecznych. W zakresie **legalności zatrudnienia** udzielono **1806 porad, czyli dwukrotnie mniej niż w roku ubiegłym**.

Wśród podmiotów, którym udzielono porady wyróżnić należy **pracowników**, którym poradzono w **20.984** przypadkach, **pracodawców** kierujących zapytania **14.620** razy, **związkom zawodowym** udzielono porad prawnych w **177** przypadkach oraz **pozostałym podmiotom 10.591** razy. Proporcje te zachowują się od kilku lat.

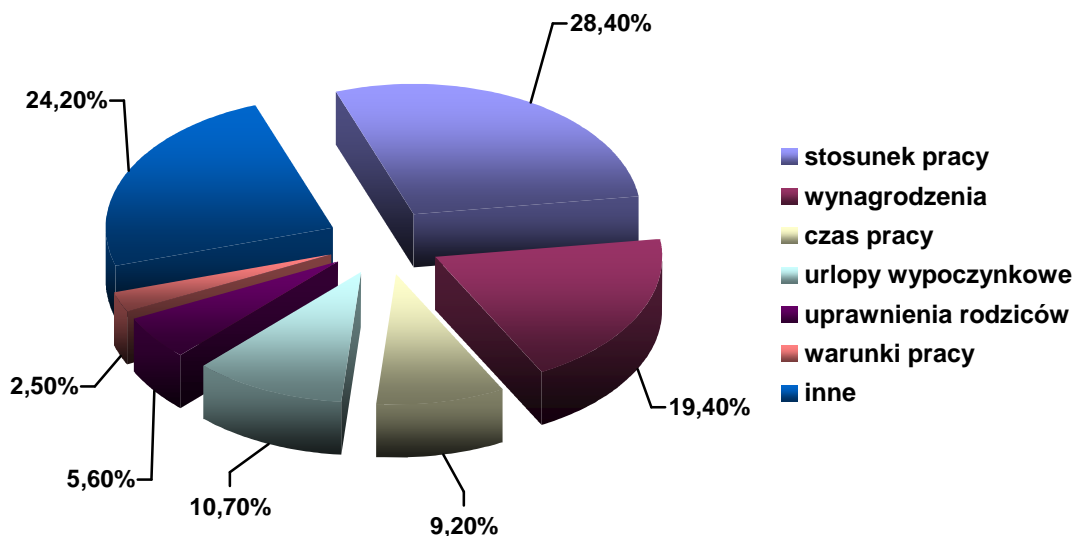
Zarejestrowana tematyka udzielonych porad prawnych odzwierciedla problemy istniejące na rynku pracy. Problematyka spraw zgłaszanych przez pracowników do OIP dotyczyła przede wszystkim dwóch grup tematycznych, a mianowicie:

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

Poza wskazanymi zagadnieniami, można było odnotować bardzo dużą liczbę zapytań związanych z nabyciem prawa do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy, na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przedstawione kwestie stanowiły blisko połowę wszystkich zgłaszanych spraw. W związku z tym bardzo często zakres udzielanej porady obejmował pomoc w przygotowaniu pism procesowych, zwłaszcza pozwów oraz pism uzupełniających braki formalne pozwów sporządzanych samodzielnie przez pracowników.

Interesanci zgłaszali się ponadto w sprawach dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy w ogóle lub ustalenia rodzaju umowy o pracę wiążącej pracowników z pracodawcą. Liczne zapytania obejmowały przy tym wykładnię i stosowanie w praktyce przepisu art. 25¹ kp.

Najwięcej informacji było przekazywanych w formie telefonicznej, ponieważ spośród 46.372 porad udzielonych łącznie w okresie sprawozdawczym, 33.140 porad udzielono telefonicznie. Telefonicznie kontaktują się bardzo często pracownicy działów kadr i księgowości. Pozostała grupa zainteresowanych to pracownicy w okresie wypowiedzenia lub zgłaszający bezpośrednio nieprawidłowości o warunkach pracy, np. w okresie letnim zbyt wysoka temperatura, albo zimą za niska. Na szczególną uwagę zasługują dokonywane przez pracodawców (ale również pracowników) próby uzyskania porady jak omijać „niewygodne” przepisy, lub jak „zabezpieczyć się” przed roszczeniami drugiej strony w sytuacjach, gdy dopuszczono się naruszenia przepisów prawa pracy.

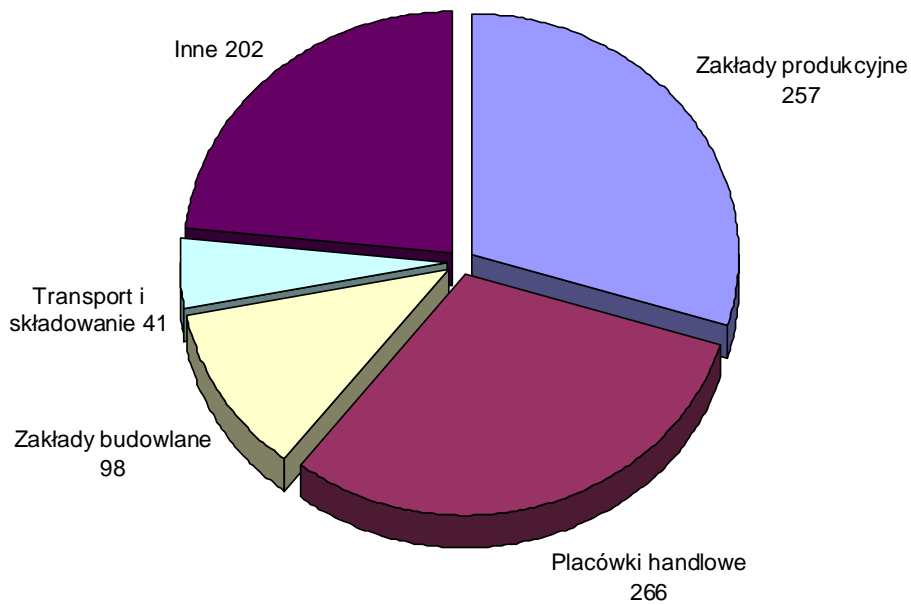


Wykres 16. Tematyka porad prawnych udzielonych w 2012 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

W okresie od 01.01.2012 r. do 31.12.2012 r., zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2012 rok, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili **864 kontrole** pracodawców w zakresie realizacji tematu (039 I) „Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy – Inne podmioty”. Największą grupę wśród kontrolowanych podmiotów stanowiły placówki handlu i zakłady produkcyjne (ponad 60% ogółu kontrolowanych pracodawców).

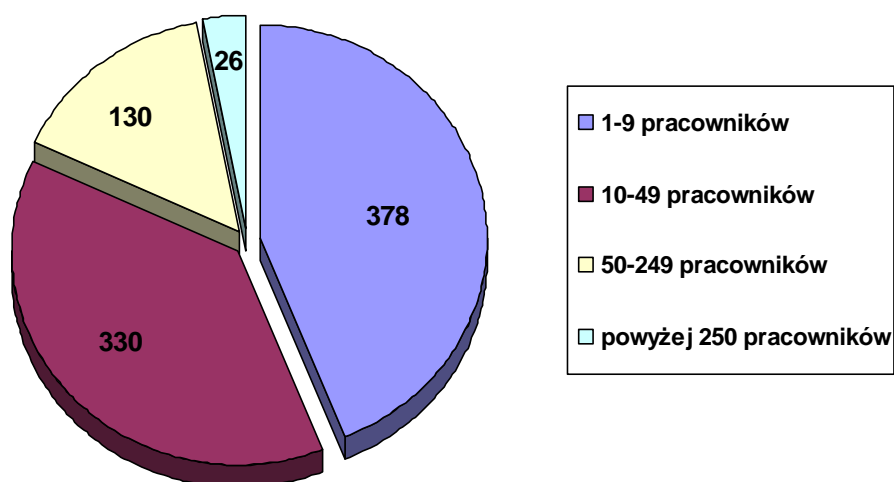
Struktura branżowa



Wykres 17. Struktura branżowa kontrolowanych podmiotów w 2012 r. w ramach tematu: Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy.

Najwięcej kontroli (prawie 82% ogółu kontroli) zostało przeprowadzonych u pracodawców małych i średnich (zatrudniających do 49 pracowników).

Struktura zatrudnienia



Wykres 18. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych podmiotach w 2012 r. w ramach tematu: Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy.

W skontrolowanych zakładach pracy zatrudnionych było łącznie **36.750 pracowników**, w tym **15.552 kobiety** i **481 pracowników młodocianych**. Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie realizowanego tematu dotyczyły **11.774 pracowników** na łączną kwotę **12.743 765,83 zł**. Ponadto u **176 pracodawców** stwierdzono nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż stwierdzone nieprawidłowości w dużym zakresie wynikają ze zrealizowanych przez inspektorów pracy kontroli skargowych. Z ogólnej kwoty nieprawidłowości aż **9.829.906,24 zł**, tj. **77,13 %** dotyczyło należności w zakładach kontrolowanych w wyniku interwencji pracowników.

Jednakże, oprócz specjalnie oznaczonych kontroli, zagadnienie przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy było przedmiotem kontroli w znacznej liczbie podmiotów kontrolowanych w 2012 r.

W przypadkach, w których pracodawcy nie wypłacili naliczonych już wynagrodzeń i świadczeń ze stosunku pracy, inspektorzy pracy – zgodnie z przepisami ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy – stosowali decyzje nakazujące niezwłoczne wypłacenie należności przysługujących ze stosunku pracy, w szczególności wynagrodzenia za pracę.

W 2012 roku w OIP w Poznaniu inspektorzy pracy wydali **1.174** decyzje płatnicze (**wzrost w stosunku do 2011 r. o ponad 38%**) dotyczące 18.142 pracowników (**wzrost o 19,8% w stosunku do 2011 r.**) w **332** zakładach pracy na łączną kwotę **25.928.546,60 zł** (spadek o ok. 9% w stosunku do roku 2011). W przeliczeniu na jeden zakład kwota nakazana do zapłaty wyniosła w 2012 r. **78.098,03 zł**, a zatem obniżyła się o ok. 20% w stosunku do roku ubiegłego.

Łączna kwota wyegzekwowanych świadczeń w roku 2012 do dnia 31.12.2012 r. wyniosła **15.986.245,79 zł**, w tym w wyniku wydanych decyzji nakazowych 8.732.144,54 zł. Kwota wyegzekwowanych świadczeń ze stosunku pracy spadła w stosunku do roku ubiegłego o ok. **11%**. Skuteczność egzekwowania decyzji płatniczych zrównała się zatem z rokiem 2010. Wiąże się to m.in. z faktem, iż decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń były kierowane w 2012 r. do przedsiębiorstw, zatrudniających liczne załogi i mających problemy z utrzymaniem płynności finansowej od kilku lat.

Łączna kwota wyegzekwowanych świadczeń, których spłata nastąpiła w 2012 r. (w tym także na podstawie środków prawnych wydanych w 2011 r.) wyniosła na dzień 31.01.2013 r. **24.245.630,73 zł** (14.790.832,87 zł – decyzje, 9.454.797,86 – wnioski).

Źródeł naruszeń prawa pracy należy szukać głównie w braku środków finansowych oraz nieznanomości przepisów, w mniejszym zakresie także w niewłaściwej metodzie obliczania oraz pomyłkach przy obliczaniu. Brak środków finansowych dotknął głównie branże produkcyjne.

Analiza zgromadzonego materiału pozwala również na ustalenie, iż największa skala naruszeń, biorąc pod uwagę kwoty niewypłaconych świadczeń w przeliczeniu na jednego pracodawcę, wystąpiła w branży produkcyjnej, a w dalszej kolejności w zakładach branży transportowej, budowlanej i handlowej.

Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Istotnym elementem oceny stanu przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, na który należy zwrócić szczególną uwagę, jest utrzymujący się co najmniej od czterech lat charakter naruszeń prawa. Działania bezprawne zastępują działania na granicy prawa z wykorzystaniem luk prawnych. Zatrudniania na podstawie kontraktów lub działalności gospodarczej na własny rachunek albo zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych zamiast zawarcia umowy o pracę, to obszary naruszeń prawa, stanowiące przedmiot kontroli w zakresie legalności zatrudnienia, w tym zatrudnienia obcokrajowców. W roku 2012 przeprowadzono ponad **2300 kontroli w zakresie legalności zatrudnienia**. Liczba kontroli w zakresie zatrudniania obcokrajowców również utrzymała się na poziomie roku ubiegłego (ponad 142 kontroli). W ich wyniku stwierdzono **procentowy wzrost liczby przypadków niepotwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę** – w 2012 r. **775** przypadków na 17779 (**4,35%**), a w 2011 r. 335 przypadków na 15520 zbadanych (2,16%) przy 304 przypadkach na 17920 zbadanych (1,96%) w 2010 r. Odnotowano prawie **dwukrotny wzrost liczby przypadków nieopłacenia składek na Fundusz Pracy** za podlegających ubezpieczeniu z poziomu 11,33% w 2011 r. do wysokości **21,8%** badanych osób w roku 2012. Ujawniono **374** przypadki (na 2962 badane) **niezgodności zastosowania umowy cywilnoprawnej z charakterem świadczonej pracy, co stanowi 12,62%** badanych umów cywilnoprawnych. Tym samym zanotowano ponad dwukrotny wzrost w stosunku do 2011 r. (wówczas 154 przypadki) liczby ujawnionych nieprawidłowości. Podmioty kontrolowane zalegalizowały w trakcie kontroli i w wyniku realizacji wystąpień pokontrolnych w 2012 r. zatrudnienie **627** osób (tj. 81% nielegalnie zatrudnionych), w tym zawarto **455** umów o pracę, z czego **277** w wyniku przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę. Na uwagę zasługuje **wzrost liczby przekształconych umów**

cywilnoprawnych w umowę o pracę (w 2011 r. było 205 przypadków, czyli odnotowano wzrost o **35%**).

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości wynikają przede wszystkim z dążenia do obniżenia lub wręcz uniknięcia obciążeń związanych z kosztami legalnej pracy oraz zwiększonym zakresem obowiązków dla pracodawców zatrudniających na podstawie umów o pracę, a nawet chęć uniknięcia jakichkolwiek kosztów z wynagrodzeniem włącznie, co potwierdzają skargi dotyczące niewypłacenia wynagrodzenia pracującym bez umowy. Zatrudnianie na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być sporządzona umowa o pracę wynika z dążenia do maksymalnego obniżenia kosztów prowadzonej działalności i przerzucenia części z nich na barki osób wykonujących pracę. Brak postulowanego od wielu lat obowiązku wręczania pracownikowi umowy o pracę przed jego dopuszczeniem do wykonywania pracy ułatwia zatrudnianie osób wykonujących pracę „na czarno”, występują przypadki, gdy nielegalne zatrudnienie wynika z porozumienia pomiędzy podmiotem powierzającym pracę a osobą ją wykonującą, która na przykład dąży do uniknięcia płacenia alimentów lub innych zobowiązań, wykorzystywanie przez pracodawców i przedsiębiorców sytuacji na rynku pracy. W niektórych rejonach województwa wielkopolskiego, praktycznie od początku okresu transformacji, występuje strukturalne bezrobocie, w którym podmioty zatrudniające przez cały czas wymuszają niekorzystne warunki powierzania pracy osobom ubiegającym się o zatrudnienie. Brak struktur związkowych ponadzakładowych czy branżowych odpowiednio umocowanych powoduje skupianie się od wielu lat związków zawodowych, przede wszystkim tych o ogólnokrajowym zasięgu, na reprezentowaniu interesów swoich członków aktualnie zatrudnionych u dużych pracodawców, co powoduje utratę z pola widzenia małych podmiotów gospodarczych, gdzie najczęściej dochodzi do naruszenia przepisów legalności zatrudnienia.

W ramach kontroli legalności zatrudnienia, najczęściej współpraca podejmowana była ze starostami powiatów (116 powiadomień oraz 13 kontroli przeprowadzonych na wniosek Powiatowych Urzędów Pracy), z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (75 powiadomień, 7 kontroli na wniosek) oraz z urzędami skarbowymi (26 powiadomień, 13 kontroli na wniosek). Przeprowadzono również 4 wspólne kontrole z Policją. Nie odnotowano żadnego przypadku ze strony Policji odmowy przydzielenia inspektorom pracy asysty funkcjonariuszy.

Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2012 r. przeprowadzono **142** kontrole dotyczące legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz zatrudniania cudzoziemców, w których wykonywało pracę łącznie **731** cudzoziemców, w tym **263**, którzy byli zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, a wykonywali pracę na

podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz **210** cudzoziemców, od których było wymagane zezwolenie na pracę na terytorium Polski. Cudzoziemcy, których dotyczył obowiązek posiadania zezwolenia na pracę, byli zatrudnieni w 54 podmiotach gospodarczych. Natomiast cudzoziemcy, którzy byli zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, a wykonywali pracę na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi wykonywali pracę w 52 podmiotach gospodarczych.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2012 r. w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców wskazują, że liczba naruszeń obowiązujących przepisów nie jest znaczna. Państwa, z których pochodzili cudzoziemcy, to Nepal, Brazylia, Serbia, Czarnogóra, Turcja i Ukraina.

Na **210** cudzoziemców objętych kontrolą, od których wymagane było zezwolenie na pracę – zezwolenia nie posiadało **15** cudzoziemców, w tym najwięcej obywateli Ukrainy (13 osób). W tym zakresie odnotowano nieznaczne pogorszenie przestrzegania przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców w stosunku do roku poprzedniego. W 2012 r. na **729** kontrolowanych cudzoziemców – **2** cudzoziemców (z Indii i Turcji) nielegalnie przebywało na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (wykonywało pracę bez podstawy pobytu uprawniającej do jej wykonywania).

W zakresie zatrudniania cudzoziemców należy zauważyć poprawę przestrzegania przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców, zjawisko ma charakter marginalny w świetle ustaleń kontrolnych PIP. Biorąc pod uwagę liczbę stwierdzonych w 2012 roku nieprawidłowości, jak i analizę kontroli przeprowadzonych w tym okresie, trzeba stwierdzić, że naruszenia przepisów w zdecydowanej większości przypadków nie miały rażącego charakteru.

Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W OIP Poznań inspektorzy pracy skierowali do ZUS **13** wniosków o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe. Wnioski skierowane do ZUS dotyczyły zakładów pracy, w których inspektorzy pracy podczas dwóch kolejnych kontroli stwierdzili występowanie rażących nieprawidłowości w zakresie bhp powodujące bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników. Wnioski dotyczyły zakładów prowadzących działalność o profilu budowlanym i produkcyjnym. Decyzje ZUS wydawane na podstawie inspektorskich wniosków, dotyczyły następnych rocznych okresów składkowych. W ocenie inspektorów pracy możliwość wnioskowania o podwyższenie składki jest narzędziem bardzo

skutecznym, stosowanym coraz częściej, mimo że wymagającym konsekwencji i zaangażowania czasowego ze strony inspektora pracy.

W 2012 r. przeprowadzono łącznie **10** kontroli u **9** pracodawców, którym podwyższono o 100% składkę wypadkową na skutek wniosków inspektorów: 6 kontroli u 6 pracodawców, którym podwyższono o 100 % składkę wypadkową na rok składkowy 2012 – na skutek wniosków inspektorów pracy przesłanych do ZUS w 2011 r., 4 kontrole u 3 pracodawców, którym podwyższono o 100% składkę wypadkową na rok składkowy 2011 r. w związku z wnioskami inspektorów pracy kierowanymi do ZUS w 2010 r. Kontrole te wykazały, że pracodawcy, mimo podwyższenia składki wypadkowej, nadal rażąco naruszają przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, a zatem w 2013 r. nadal będą prowadzone kontrole u pracodawców, którym na wniosek inspektora pracy podniesiono składkę wypadkową, w celu dokonania oceny wpływu tego środka na warunki pracy.

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

W roku 2012 Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu wydał **6** decyzji nakazujących zaprzestania przez zakład pracy lub jego część działalności bądź działalności określonego rodzaju. Dwie decyzje OIP dotyczyły zaprzestania prowadzenia działalności, a 4 zaprzestania działalności określonego rodzaju. Przyczyną wydania tych nakazów, we wszystkich przypadkach, była zaniżona wysokość pomieszczeń pracy stałej lub pracy czasowej, jako trwała i niemożliwa do natychmiastowego usunięcia nieprawidłowość w pełni uzasadniająca wydanie nakazu, występująca łącznie z zagrożeniami materialnego środowiska pracy lub brakiem odpowiedniej wentylacji pomieszczeń.

Decyzje dotyczyły zakładów prowadzących działalność o różnym profilu produkcji lub usług, w tym: produkcja namiotów, rusztowań metalowych, pizzy, obróbka metali, nakładanie powłok na metale, wytwarzanie trumien, w tym nanoszenie powłok lakierniczych, projektowanie specjalistycznych maszyn i urządzeń.

Decyzje OIP wydawane są na podstawie wniosków sporządzanych przez inspektorów pracy. Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że inspektorzy pracy w uzasadnionych okolicznościach korzystają ze środka prawnego w postaci wniosku do Okręgowego Inspektora Pracy o zaprzestanie działalności przez zakład pracy lub jego część bądź działalności określonego rodzaju.

Zakłady, do których kierowano decyzje nakazujące zaprzestanie działalności, bądź działalności określonego rodzaju wydane przez Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu,

są podmiotami o niewielkim zatrudnieniu i prostej organizacji. W 2012 r. były to firmy prowadzone, jako działalność gospodarcza, przez osoby fizyczne. Tylko jeden podmiot należał do kategorii średnich zakładów (zatrudnienie – 27 pracowników).

Po kontroli w jednej z firm (decyzja zaprzestania prowadzenia działalności, polegającej na prowadzeniu prac spawalniczych oraz malowania natryskowego w pomieszczeniu ślusarni w obiekcie magazynowym, użytkowanych przez kontrolowanego pracodawcę na podstawie umowy najmu) inspektor pracy powiadomił o wynikach kontroli: Inspekcję Ochrony Środowiska oraz Państwowy Nadzór Budowlany.

Decyzje nakazujących zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju, są podejmowane w uzasadnionych przypadkach, przy spełnieniu wymagań ustawowych oraz po rozważeniu wszystkich okoliczności. Skutki decyzji nakazujących zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju, bywają radykalne. W trzech przypadkach pracodawcy w ogóle zlikwidowali prowadzenie działalności lub działalności określonego rodzaju, likwidując produkcję. W pozostałych 3 przypadkach pracodawcy szukali innych rozwiązań w celu poprawy warunków pracy. Tylko jeden z nich zdecydował się na nakłady ekonomiczne i wybudował nowy obiekt produkcyjny. Dwaj pozostali znaleźli rozwiązanie tańsze: wynajęli odpowiednie pomieszczenia.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w okresie od dnia 1.01.2012 r. do dnia 31.12.2012 r. ujawniono **8932** wykroczenia. Najczęstsze przyczyny popełniania wykroczeń są takie same od wielu lat: niezajomość przepisów prawa pracy przez pracodawców, zła wola pracodawców, trudna sytuacja gospodarcza pracodawcy.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu skierowali **468** wniosków o ukaranie do sądów (wzrost o ponad 8% w stosunku do roku 2011) zawierających **1452** wykroczeń (wzrost o ok. 20% w stosunku do roku 2011).

• z art. 281 KP	121
• z art. 282 KP	567
• z art. 283 KP	361

• z art. 120 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	14
• z art. 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	19
• z art. 122 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	328

Tabela 1. Najczęściej popełniane wykroczenia

W okresie sprawozdawczym w sądach na podstawie skierowanych wniosków o ukaranie przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową zapadły następujące rozstrzygnięcia:

1. orzeczenie kary grzywny w wyroku nakazowym – w 376 sprawach, na łączną kwotę 871.000.00 zł;
2. orzeczenie kary grzywny wyrokiem przed sądem I instancji – w 4 sprawach, na łączną kwotę 9.300 zł;
3. umorzenie postępowania postanowieniem – w 2 sprawach; Umorzenie postępowania po sprzeciwie - w 1 sprawie
4. uniewinnienie – w 2 sprawach; w tym 1 po sprzeciwie
5. odmowa wszczęcia postępowania – w 6 sprawach;
6. nagana orzeczona w wyroku nakazowym – w 1 sprawie;
7. nagana orzeczona w wyroku – w 1 sprawie;
8. uznanie za winnego z odstępniem od wymierzenia kary – w 2 sprawach;
9. utrzymanie w mocy po sprzeciwie – w 2 sprawach;
10. orzeczenie wyższej kary po sprzeciwie – w 1 sprawie;

Tabela 2. Rozstrzygnięcia wydane przez sądy.

Sądy wydały 380 orzeczeń kary grzywny na łączną kwotę:

880.300,00 zł

Średnia kwota orzeczonej **kary grzywny** wyniosła:

2.315,00 zł

Sądy wydały łącznie 3 postanowienia o umorzeniu postępowania i 6 o odmowie jego wszczęcia. Na uwagę zasługuje również fakt, iż w 2012 r. Sąd tylko dwa razy uniewinnił osobę, przeciwko której został skierowany wniosek o ukaranie przez inspektora pracy, w tym raz po rozpoznaniu sprzeciwu obwinionego. Ponadto uznanie za winnego i odstąpienie od wymierzenia kary Sąd orzekł 2 razy oraz 2 razy karę nagany. Podane liczby wskazują na zdecydowaną przewagę orzeczeń, w szczególności wyroków nakazowych wymierzających kary grzywny, ponieważ tylko w 4 przypadkach orzeczono karę po przeprowadzeniu rozprawy. Świadczy to o prawidłowym sporządzaniu wniosków o ukaranie do Sądów, przez inspektorów i załączaniem materiałów dowodowych, których ocena Sądu nie budzi wątpliwości co skutkuje wydawaniem wyroków bez przeprowadzenia rozprawy.

Pomimo narastającego kryzysu i zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawców, a nawet częstym znikaniem pracodawców z rynku pracy, działalność inspektorów pracy jest skuteczna w zakresie postępowania wykroczeniowego, co potwierdzają wydane wyroki Sądów.

W roku 2012 doszło do zorganizowania 2 spotkań z udziałem Sędziów orzekających w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Do pierwszego spotkania doszło inicjatywy Kierownika Oddziału w Lesznie, w związku ze zwracaniem wniosków o ukaranie z przyczyn formalnych (tj. brak ustalonego stanu majątkowego) oraz z powodu braków merytorycznych (np. brak udokumentowania winy w sytuacji gdy pracodawca nie wypłaca świadczeń pieniężnych). Pierwsze spotkanie z Prezesem Sądy Rejonowego w Lesznie odbyło się na początku lipca 2012 r. i dotyczyło problematyki związanej z orzekaniem w sprawach wnoszonych do sądu przez inspektorów pracy z Oddziału w Lesznie. Drugie natomiast spotkanie z Przewodniczącą Wydziału Karnego Sądu Rejonowego w Lesznie orzekającą w sprawach o wykroczenia odbyło się z inicjatywy Sędziego w sierpniu 2012r. i dotyczyło oczekiwań sędziów w zakresie kierowanych wniosków o ukaranie oraz praktycznych aspektów współpracy z inspektorami pracy.

W okresie sprawozdawczym od dnia 1.01.2012 r. do dnia 31.12.2012 r. inspektorzy pracy OIP w Poznaniu wydali **2277** mandatów karnych, ujawniając **5344** wykroczenia, w tym najczęściej ujawnionych:

• z art. 281 KP	785
• z art. 282 KP	1174
• z art. 283 KP	3320
• z ustawy o ZFŚS	15

Tabela 3. Najczęściej ujawnianie wykroczenia.

Łączna kwota nałożona w mandatach:

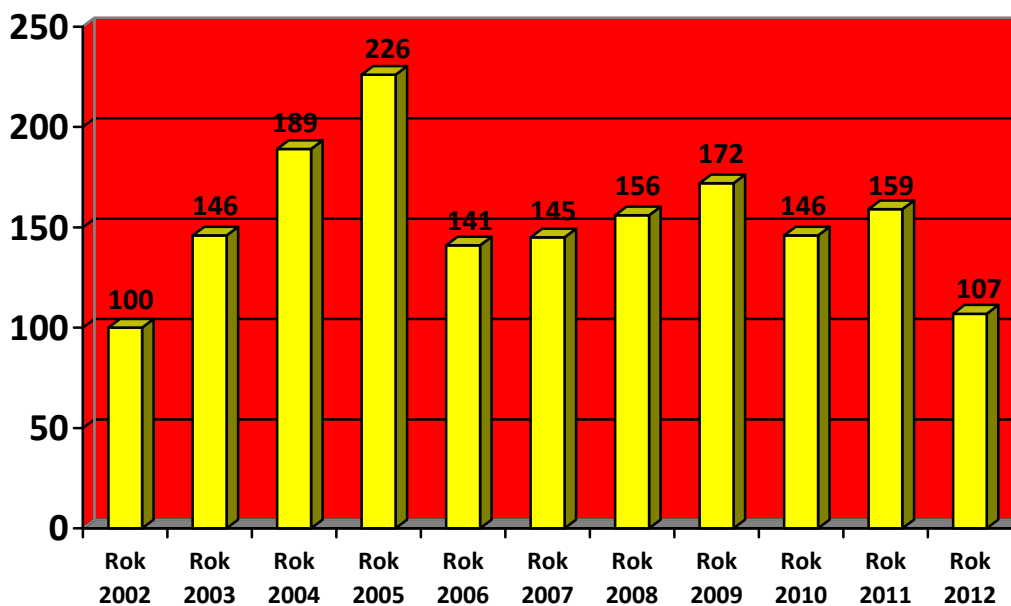
2.653.400,00 zł

Średnia kwota nałożonego mandatu wyniosła:

1.165,31 zł

Zawiadomienia do prokuratury.

Inspektorzy pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w 2012 roku do prokuratury skierowali łącznie **107** zawiadomień (dot. 136 przestępstw) o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstw, w tym 52 zawiadomienia (dot. 57 przestępstw) o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.



Wykres 19. Liczba powiadomień do prokuratury kierowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w latach 2002-2012.

Inspektorzy pracy PIP OIP w Poznaniu w 2012 roku do Prokuratury skierowali łącznie **52** zawiadomienia (dot. **57** przestępstw) o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową wraz ze wskazaniem przestępstw, których dotyczyły.

W sprawach o przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 218 - 221 oraz 225 § 2 Kodeksu karnego, organy Państwowej Inspekcji Pracy OIP w Poznaniu wykonywały prawa pokrzywdzonego i w związku z tym w 2012 roku skierowali 72 wnioski w zawiadomieniach o wszczęcie postępowania, w trybie art.49 § 3a K.p.k

Inspektorzy pracy PIP OIP w Poznaniu w 2012 roku do prokuratury skierowali **76** zawiadomień dotyczących **79** przestępstw o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia innych przestępstw innych niż przestępstwa określone w Rozdziale XXVII K.k. „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”.

Na podstawie zawiadomień skierowanych przez inspektorów pracy PIP OIP w Poznaniu o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa, organy ścigania w 2012 roku wydały **56** postanowień o wszczęciu postępowania przygotowawczego, dotyczące **66** przestępstw.

W OIP w Poznaniu liczba zawiadomień do prokuratury, wyrażonych w liczbach bezwzględnych, obniżyła się znacząco o ok. 33%. Powyższy spadek ma wiele przyczyn. Przede wszystkim wynika z negatywnych doświadczeń z lat ubiegłych, w których liczne zawiadomienia nie odnosiły skutku i prokuratura odmawiała wszczęcia postępowania lub je rychło umarzała. Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu rozpoczął w 2011 r. cykl spotkań i konferencji z prokuratorami i inspektorami pracy z terenu działania Okręgu, w celu wymiany informacji między instytucjami, aby wypracować taką formułę zawiadomień, które poprzez swój profesjonalny kształt, będą skuteczną inicjacją postępowania prokuratury. W wyniku spotkań między instytucjami ustalono, że ze względu na istniejące stanowiska prokuratury i orzecznictwo sądowe, Okręg ograniczył liczbę kierowanych zawiadomień z art. 270 i 271 Kk (dotyczy to w szczególności poprzednio kierowanych zawiadomień o fałszowaniu ewidencji czasu pracy i składania rozbieżnych zeznań przez świadków). W przypadkach, w których poprzednio, niekiedy pochopnie albo bez dostatecznych dowodów, kierowano zawiadomienia z art. 218 §1a Kk, o złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracowniczych, obecnie częściej wszczynane jest postępowanie wykroczeniowe, poprzez formułowanie zarzutu niewypłacenia wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń, lub niewydania świadectwa pracy.

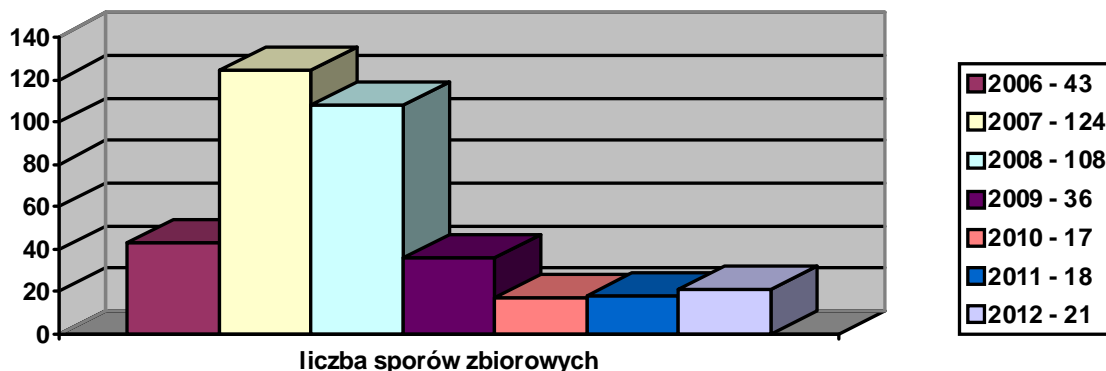
Należy nadmienić, że w analizowanym okresie, przy ponad **8% wzroście liczby wniosków kierowanych do sądu, wzrosła też o ponad 12% liczba mandatów** nakładanych przez inspektorów pracy.

Spory zbiorowe.

W roku 2012 do OIP w Poznaniu zgłoszono **21** sporów zbiorowych, w tym 33 zgłoszone żądania, skala problemu kształtowała się zatem na poziomie roku 2010. Liczba zgłoszonych żądań dotyczyła:

- warunków pracy – **3**
- warunków płacy – **21**,
- świadczeń socjalnych – **8**,
- praw i wolności związkowych – **1**.

Żadne żądania, po wstępnym rozpoznaniu, nie wymagały interwencji Państwowej Inspekcji Pracy.



Wykres 20. Porównanie liczby sporów zbiorowych zgłaszanych do OIP Poznań w latach 2006-2012.

Nieznacznie wzrosła liczba sporów zbiorowych zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2012 r. (21) w porównaniu z 2011 r. (18), ale była niższa od lat wcześniejszych (2009 - 36 i 2008 – 108). Tak jak w latach poprzednich, zgłoszone spory zbiorowe w większości dotyczyły żądań płacowych w sektorze energetycznym (3) i w przetwórstwie przemysłowym (7) oraz służbie zdrowia (6 spory). Spośród 21 sporów zbiorowych zgłoszonych w 2012 r., żaden nie był objęty zakresem działania PIP. Spośród zgłoszonych sporów do OIP Poznań w 3 przypadkach zostały podpisane porozumienia.

Bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Działania kontrolno-nadzorcze i prewencyjne. EURO 2012.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w 2012 r., w ramach realizacji tematu: „Kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych” (T101A), przeprowadzono czynności kontrolno-nadzorcze oraz liczne działania promocyjno-informacyjne. Wzorem lat poprzednich współdziałało w ramach prewencji bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót z Wielkopolską Radą do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, pełniącą funkcję konsultacyjno-doradczą Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu.

Przeprowadzone na terenie Wielkopolski kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych, podobnie jak w latach poprzednich wykazywały, iż duże inwestycje, szczególnie związane z EURO 2012, prowadzone przez generalnych wykonawców mają opracowane procedury i „dobre praktyki” wpływające na przestrzeganie przepisów bhp. Przekłada to się na egzekwowane od podwykonawców wprowadzonych procedur. Przeprowadzane analizy wypadkowe wykazują, iż najwięcej zagrożeń i wypadków przy pracy powstaje na małych terenach budów u podwykonawców zatrudniających do 3

pracowników. W związku z powyższym kontrole budów w 2012 r., podobnie jak w latach ubiegłych, zostały ukierunkowane na małe budowy, gdzie zatrudniony jest jeden lub kilku wykonawców zatrudniających przeciętnie do 9 pracowników.

Łącznie przeprowadzono **567** kontroli pracodawców świadczących roboty budowlane na **345** terenach budów. Kontrolą objęto **3277** pracowników zatrudnionych na budowach (w tym 35 młodocianych). Z analizy wyników przeprowadzonych kontroli w ramach tematu 101A w 2012 r. wynika, że na terenach budów nie są przestrzegane przepisy bhp przy wykonywaniu robót budowlano-montażowych. Nadal dominują nieprawidłowości w przygotowaniu pracowników do pracy (brak instruktażu stanowiskowego, brak badań lekarskich, brak wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót). Kontrole potwierdzają, iż stanowiska pracy na wysokości nie są zabezpieczane ochronami zbiorowymi. Rusztowania nie są wyposażane w poręczne ochronne przy pomostach roboczych, a powierzchnie robocze rusztowań nie są wypełniane pomostami. Jest to obecnie największy problem występujący na terenach budów. Nadal wskaźniki ekonomiczne mają istotny wpływ na stan technicznego bezpieczeństwa u pracodawców z branży budowlanej. W ocenie inspektorów pracy powszechnym zjawiskiem na budowach, u małych pracodawców, jest nieumiejętność wykorzystania zarządzania ryzykiem i oceny ryzyka zawodowego na posiadanych stanowiskach pracy do ograniczania zagrożeń przy realizacji inwestycji. Nakłada się na to brak wykwalifikowanych pracowników z przygotowaniem zawodowym na kierunkach budowlanych oraz brak skutecznego egzekwowania przez średni nadzór budowy od pracowników przestrzegania przepisów bhp oraz wymagań technicznych obowiązujących na budowie.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli budów, rozmów z kierownikami budów, partnerami społecznymi, stwierdzono, że na pierwszy plan wysuwany jest postulat, aby w ofercie przetargowej wyraźnie określono kwotę przeznaczoną na bezpieczeństwo i higienę pracy na terenie budowy. Obecne zapisy w ustawie o zamówieniach publicznych, nie uwzględniają takiego wymogu. Powyższy problem jest nadal wciąż aktualny.

W związku z dużymi zagrożeniami związanymi z pracą na wysokości i wydawanymi decyzjami wstrzymania prac i skierowania pracowników do innych prac, utworzono w OIP w Poznaniu wykaz pracodawców, u których przy powtarzaniu się podczas kolejnych kontroli nieprawidłowości związanych z rażącym naruszeniem przepisów bezpieczeństwa pracy, następuje skierowanie wniosku do ZUS o podwyższenie o 100% składki wypadkowej. Podczas realizacji tematu kontroli terenów budów inspektorzy pracy współpracowali z innymi organami nadzoru, np.: przeprowadzili na wniosek Policji 1 kontrolę na terenie budowy, powiadomili 6 pismami Urząd Dozoru Technicznego o wynikach kontroli na

terenach budów, przeprowadzili 1 wspólną kontrolę z inspektorami PINB, w 17 przypadkach powiadomili Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego o wynikach kontroli terenów budów, powiadomili właściwy ZUS o wynikach 3 kontroli w zakresie legalności zatrudnienia, powiadomili o nieprawidłowościach (w przypadku 3 kontroli) organy samorządu terytorialnego.

Wraz kontrolami prowadzono działania prewencyjne. Do najważniejszych działań prewencyjnych w Wielkopolsce można zaliczyć: konferencję „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – rola i odpowiedzialność nadzoru” w czasie targów „Budma” 2012, przeprowadzenie seminariów w szkołach skierowane do pracodawców zatrudniających młodocianych, szkolenia w zakresie promocji standardów bhp, w których udział wzięli pracodawcy zatrudniający do 50 pracowników.

Działaniami prewencyjnymi objęto wielkie tereny budów oraz inwestycje realizowane w ramach Euro 2012. Łącznie stałym nadzorem objęto 12 dużych inwestycji realizowanych w Wielkopolsce, np. budowa obiektu Sądu Okręgowego, budowa obiektu Urzędu Marszałkowskiego, budowa galerii handlowych w Suchym Lesie, itp. oraz 2 inwestycje realizowane na EURO 2012. Obejmowanie działaniami prewencyjnymi dużych budów jest bardzo efektywne, gdyż w spotkaniach uczestniczą wszystkie strony procesu inwestycyjnego, tj. inwestor, kierownik budowy, generalny wykonawca i podwykonawcy. Powyższe zapewnia zwiększenie rangi bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie budowy. Aktywny udział inspektorów pracy w posiedzeniach radach budów ma wpływ na poprawę warunków bhp na budowach.

Ważnym forum działającym od 2002 r. przy Okręgowym Inspektorze Pracy jest Wielkopolska Rada do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Ostatnie posiedzenie odbyło się we wrześniu 2012 r. i było podsumowaniem Euro 2012. Podjęto na nim uchwałę w zakresie działań legislacyjnych, dotyczącą wdrażania „dobrych praktyk” na budowach.

Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu, inicjując w kwietniu 2010 r., Wielkopolską Strategię Ograniczania Wypadków przy Pracy, miał na celu stworzenie programu, który skupi całą społeczność Wielkopolski wokół spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz pozwoli efektywnie zarządzać programami prewencyjnymi poprzez otwarcie nowych płaszczyzn komunikacji społecznej. Obecnie działania te wspierane są przez 30 partnerów będących reprezentantem organów nadzoru nad warunkami pracy, parterów społecznych, izb gospodarczych oraz pracodawców. Wszystkie informacje strategii umieszczane są się na stronie internetowej: www.wielkopolskastrategiawypadkowa.pl.

III. Działalność prewencyjna.

Podstawową przesłanką realizacji zadań prewencyjno-promocyjnych jest **poprawa stanu bezpieczeństwa pracy**, wyrażająca się w szczególności **obniżeniem wskaźnika wypadków przy pracy**, a także uzyskanie wyraźnej – potwierdzonej rekontrolami – **poprawy stanu praworządności** w stosunkach pracy. Jest wyzwaniem, u podłoża którego leżą przede wszystkim przesłanki humanistyczne.

Przedsięwzięcia prewencyjne podejmowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu wspierały działalność kontrolną w działach gospodarki o największym nasileniu zagrożeń albo stanowiły odrębne kampanie informacyjno-edukacyjne lub programy adresowane do pracodawców zainteresowanych zapewnieniem swoim pracownikom bezpiecznych warunków pracy i właściwej ochrony zdrowia. Program działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu zakładał dotarcie z działaniami prewencyjno-informacyjnymi do co najmniej **4600** podmiotów. Działania promocyjne kierowane były do ogółu społeczeństwa za pośrednictwem mediów i spotkań w ramach targów, poradnictwa w miejscach publicznych.

W 2012 r. realizowano dwie kampanie:

- Kampanię informacyjną: **Stres i inne czynniki psychospołeczne związane z pracą**. Działania prewencyjne skoncentrowano na prowadzeniu seminariów i szkoleń w podmiotach administracyjnych, przy współdziałaniu psychologów, w zakresie dotyczącym stresu w miejscu pracy, jego źródeł, objawów, metod eliminacji i radzenia sobie z nim oraz mobbingu.
- Kampania informacyjna „**Poznaj swoje prawa w pracy**”. Celem kampanii informacyjnej było zachęcenie pracowników oraz pracodawców do podnoszenia poziomu wiedzy na temat ochrony pracy, w tym obowiązków w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Realizowano ją poprzez seminaria, „dni otwarte”, szkolenia i inne spotkania, np. poradnictwo w czasie targów, wystaw, festynów i innych miejscach publicznych, szkolenia partnerów kampanii.

Działania prewencyjno-promocyjne oraz informacyjne otrzymały również rangę programów adresowanych do różnych grup społecznych, w szczególności pracodawców oraz pracowników, niektóre z nich kierowane były do młodzieży oraz rolników. Warto wymienić najciekawsze z nich:

- **Program prewencyjny dotyczący spełniania wymagań minimalnych**. Ze względu na skalę i rangę problemu, kontynuowano program informacyjno-prewencyjnego, jako zadania wspierającego działania kontrolno-nadzorcze. Celem było

ograniczenie ryzyka zawodowego przy użytkowaniu maszyn, przez dostosowanie ich do standardów unijnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy - w grupie zakładów, w których użytkowane są obrabiarki do metali, a także w przedsiębiorstwach branży budowlanej, wykorzystujących sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości (rusztowania budowlane).

– **Program informacyjno-prewencyjny „Zarządzanie bhp w małych zakładach, w których odnotowano duże nasilenie wypadków przy pracy”.**

Podstawowa forma wybrana do realizacji programu, to szkolenia dla pracodawców zainteresowanych podjęciem działań w zakresie doskonalenia zarządzania bhp, którzy pisemnie zadeklarowali udział w programie prewencyjnym. Przeprowadzono dla nich warsztaty wspierające realizację efektywnych działań w zakresie prewencji wypadkowej.

– **Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”.**

Celem realizowanego od 2006 r. programu jest zwiększenie wśród młodzieży świadomości zagrożeń związanych z pracą, a także promocja zagadnień bezpieczeństwa pracy w procesie edukacji i przygotowania młodych ludzi do pracy zawodowej.

– **Program informacyjno-promocyjny „Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”.**

Program jest realizowany od wielu lat, jego zasadniczymi formami oddziaływania jest: doradztwo techniczne i porady z zakresu bhp w trakcie wizytacji gospodarstw i miejsc prowadzenia prac polowych, organizacja szkoleń, prelekcji, konkursów wiedzy, konkursów plastycznych, dotyczących problematyki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy rolniczej.

– **Program prewencyjny: „Zdobądź dyplom PIP”.**

Program jest adresowany do mikroprzedsiębiorców. Oferuje im szkolenia w zakresie wiedzy na temat poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy i kończy wręczeniem dyplomów, które potwierdzają zaangażowanie uczestników programu.

Państwowa Inspekcja Pracy sięga również do formuły konkursu, jako umożliwiającej w interesujący sposób, przekazanie wiedzy o przepisach prawa pracy oraz wyłonienia tych, którzy są najlepsi jako pracodawcy, pracownicy, osoby prowadzące działalność rolniczą.

W 2012 r. organizowano kolejne edycje konkursów promujących problematykę ochrony pracy oraz działalność ludzi zaangażowanych w przedsięwzięcia na rzecz bezpieczeństwa pracy:

– **Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej.**

Założeniem konkursu jest promowanie najlepszych praktyk w sferze ochrony pracy oraz inspirowanie pracodawców do działań mających na celu eliminację zagrożeń występujących w ich zakładach .

– **Konkurs „Bezpieczna budowa”.**

Konkurs promuje pożądane postawy w zakresie ochrony pracy i jest uzupełnieniem kampanii prewencyjnej „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie”.

– **„Konkurs dla pracowników młodocianych”**

Jego celem jest ugruntowanie wiedzy młodych pracowników zatrudnionych w rzemiośle w zakresie prawnej ochrony pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W konkursie uczestniczy znaczna liczba uczniów zatrudnionych w warsztatach rzemieślniczych Wielkopolski.

– **Na najaktywniejszego społecznego inspektora pracy.**

Celem konkursu jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy w obszarze warunków pracy i praworzędności w stosunkach pracy.

– **Konkurs „Bezpieczne gospodarstwo rolne” z zakresu wiedzy o bhp w szkołach rolniczych i rolnictwie indywidualnym.**

Promocja charakteryzuje się powszechnością, docieramy do większej liczby odbiorców niż na kontrolach. Dlatego Państwowa Inspekcja Pracy docierając do podmiotów wybranych, inicjuje i prowadzi coraz częściej kampanie o charakterze popularyzatorskim, kierując je do szerokiego ogółu: pracodawców, pracowników, młodzieży, całego społeczeństwa.

Głównym zadaniem, na który nacisk położył Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, jest promocja dobrych praktyk. Zachęcamy pracodawców do samodzielnego działania, jak również do udziału w konkretnych programach edukacyjnych, których tematyka jest ukierunkowana na najpowszechniejsze problemy.

Kolejny mechanizm, który funkcjonuje, to prowadzenie licznych spotkań z pracodawcami o charakterze szkoleniowym, na których pracodawcy zapoznawani są z bezpiecznymi metodami pracy, otrzymują liczne materiały edukacyjne. Celem tych szkoleń jest przekonanie pracodawców do samodzielnej poprawy warunków pracy oraz jakości stosowanych rozwiązań praktycznych, samodzielnego dbania o praworzędność w stosunkach pracy. Państwowa Inspekcja Pracy poprzez realizowane działania promocyjne zmienia swoje pozycjonowanie w postrzeganiu jej, jako instytucji, w społeczeństwie.

Każdy pracodawca, który zadeklaruje swoje uczestnictwo w którymkolwiek z programów, może liczyć na ekspercką pomoc inspektora pracy w dążeniu do dostosowywania swojej firmy do wymagań przepisów prawa pracy.

Spośród licznych programów prewencyjnych szczególnie ważny jest program „Zarządzanie bhp w małych zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy

pracy” oraz program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”. Programy te mają charakter ponadbranżowy i cieszą się zainteresowaniem pracodawców. Wśród programów branżowych najlepsze efekty przynosi „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie”. Dobrze funkcjonują programy prewencyjne kierowane do osób niebędących pracownikami: młodzieży i rolników i ich rodzin (Kultura bezpieczeństwa, Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym, Konkurs dla pracowników młodocianych). Znajomość działań prewencyjnych wśród pracodawców jest coraz większa, o czym mogą świadczyć przypadki zgłaszania się z własnej inicjatywy do programu „Zdobądź dyplom PIP”, który zdobywa coraz większy prestiż wśród pracodawców.

Pisma o charakterze informacyjno-prewencyjnym są stosowane w OIP w Poznaniu, jako działanie wspomagające prowadzoną działalność prewencyjno - kontrolną. W 2012 r. wysłano łącznie **954** takie pisma. Wymienione wyżej pisma powiązane były z działaniami ujętymi w harmonogramie pracy na 2012 r., tj.: „Kulturą bezpieczeństwa”, „Ochroną Pracy w rolnictwie indywidualnym”, kampanią informacyjną „Poznaj swoje prawa w pracy”, a także z własnymi programami prewencyjnymi „Bezpieczeństwo dzieci i młodzieży w obiektach sportowych” oraz „Bezpieczeństwo pracy związane z eksploatacją budynków podczas prac odśnieżania dachów”.

Pisma profilaktyczne są ważnym sposobem docierania do społeczeństwa w tym pracodawców, pracowników, rolników indywidualnych czy młodzieży. Ideą pisma profilaktycznego jest dotarcie do jak największej rzeszy adresatów. Dlatego też w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu oprócz tradycyjnej wysyłki listownej kierowano takie pisma e-mailem, zwracając szczególną uwagę, aby ich treści zamieszczane były na stronach internetowych Okręgowego Inspektoratu Pracy, jednostek samorządu terytorialnego czy szkół, odwiedzanych przez potencjalnych adresatów.

W związku z realizacją porozumień zawartych pomiędzy Głównym Inspektoratem Pracy, a innymi organami nadzoru nad warunkami pracy, partnerami społecznymi i instytucjami współpracującymi w zakresie kształtowania bezpiecznych warunków pracy na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2012 roku podejmowano szereg przedsięwzięć. Do najciekawszych z nich należą:

- Konferencja „Rola służby BHP oraz współpraca z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych” w Koninie (23.02.2012 r.) organizowana przez jednostki regionalne OSPSBHP, Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz OIP Poznań.

- Organizacja szkolenia na wniosek Zarządu Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych dla społecznych Inspektorów Pracy Straży Ochrony Kolei, które odbyło się 24.02.2012 r. w Ośrodku Szkolenia Straży Ochrony Kolei w Zbąszyniu.

- „Wypadki przy pracy – obowiązki pracodawców i prawa ubezpieczonych” – pod taką nazwą odbyło się 01.03.2012 r. szkolenie dla pracodawców zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, I Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oraz Wielkopolski Związek Pracodawców w ramach realizacji Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy.

- W dniu 19 kwietnia 2012 r. w siedzibie Komendy Wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej w Poznaniu odbyła się debata z udziałem Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu nt. „Stan bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków pełnienia służby przez wielkopolskich funkcjonariuszy służb mundurowych”, w którym uczestniczyli przedstawiciele władzy ustawodawczej, wykonawczej oraz samorządowej z terenu Poznania i Wielkopolski, jak również przedstawiciele strony służbowej wszystkich szczebli. Celem debaty było wypracowanie kierunków niezbędnych do natychmiastowej poprawy sytuacji w zakresie bhp w służbach mundurowych, wobec zbliżających się mistrzostw EURO 2012.

- Współorganizacja spotkania konsultacyjnego dla przedsiębiorców z przedstawicielami organów kontrolnych zrzeszonych przez Wielkopolski Związek Pracodawców w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu 16.05.2012 r.

- 24 maja 2012 r., podczas trwania Drzwi Otwartych w Zespole Szkół Zawodowych i Licealnych w Nowym Tomyślu organizowanych przez OIP w Poznaniu, pracownicy Państwowej Straży Pożarnej w Nowym Tomyślu przeprowadzali dla młodzieży prelekcje dotyczące pierwszej pomocy oraz pokazy sprzętu przeciwpożarowego i ratowniczego.

- Konferencji w Pile 27.04.2012 r. w związku z obchodami „Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia” w siedzibie oddziału współorganizatora OSPSBHP.

- Organizacja cyklu szkoleń „Bezpieczne praktyki i środowisko” dla młodzieży i studentów z Wielkopolski, przygotowujących się do odbycia praktyk zawodowych w zakładach pracy. Szkolenia przeprowadzane były przy współpracy Federacji Stowarzyszeń Naukowo Technicznych NOT, Państwowej Inspekcji Pracy, Powiatowych Urzędów Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Państwowej Straży Pożarnej, Urzędu Dozoru Technicznego, Okręgowego Urzędu Górniczego Urzędu Regulacji Energetyki.

- W dniu 19.11.2012 r. zorganizowano festynu charytatywnego „Niebiescy dzieciom” przez Komendę Miejską Policji w Poznaniu we współpracy min. ze Strażą Pożarną, OIP Poznań, oraz innymi instytucjami i firmami z terenu Wielkopolski.

- Podczas trwania wystawy AGRO SHOW 2012 (21-24.09.2012 r.) odbyła się uroczysta gala podsumowująca jubileuszową X już edycję Ogólnopolskiego Konkursu na Bezpieczne Gospodarstwo Rolne, którego organizatorami są Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Agencja Nieruchomości Rolnych oraz Państwowa Inspekcja Pracy, na której tradycyjnie laureatom wręczano atrakcyjne nagrody rzeczowe.

- Organizacja szkolenia 27.09.2012 r. pt. „Bezpieczeństwo i higiena pracy na placu budowy” zorganizowane przy współudziale OSP SBHP w Centralnym Ośrodku Szkoleniowym Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Kaliszu.

- Na zaproszenie Zarządu Regionu NSZZ Solidarność Wielkopolska inspektorzy pracy zorganizowali 26.09.2012 r. stoisko informacyjne, na którym każda z zainteresowanych osób biorących udział w XXIII Walnym Zebraniu Delegatów Regionu mogła uzyskać informację z zakresu prawnej i technicznej ochrony pracy.

- Współdziałanie inspektorów pracy z prokuratorami w postępowaniu karnym, w tym postępowaniach dotyczących wypadków przy pracy, a także problemów wynikających ze zmiany przepisów były głównymi tematami spotkania, które odbyło się 23.10.2012 r. pomiędzy kierownictwem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, a kierownictwem Prokuratury Okręgowej w Poznaniu.

- W dniu 30.10.2012 r. odbyło się w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy spotkanie z pracownikami Urzędu Dozoru Technicznego, w którym udział wzięli inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Spotkanie miało na celu zwrócenie uwagi inspektorom UDT na najczęściej spotykane nieprawidłowości przez inspektorów pracy podczas rutynowych kontroli i kontroli związanych z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

- Realizacja filmu „Zagrożenia wypadkowe w miejscu pracy. Część III” propagującego bezpieczne metody pracy, nakręconego w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy. Film ten podzielony został na 3 moduły dotyczące: bezpieczeństwa pracy w biurze, bezpieczeństwa pracy w transporcie oraz bezpieczeństwa pracy w szpitalnictwie. Przy realizacji modułu dotyczącego bezpieczeństwa pracy w transporcie miała miejsce współpraca pomiędzy inspektorami Wojewódzkiego Inspektoratu

Transportu Drogowego w Poznaniu oraz pracownikami OIP Poznań. Ponadto po raz kolejny film został współfinansowany przez I Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu.

Wyżej wymienione inicjatywy są tylko przykładami wspólnie podejmowanych działań z innymi organami nadzoru nad warunkami pracy, partnerami społecznymi i instytucjami na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. W sumie w 2012 roku w celu kształtowania bezpiecznych warunków pracy współpracowano z blisko 40 takimi partnerami, zarówno na mocy porozumień krajowych Głównego Inspektoratu Pracy, jak i podejmowanej współpracy przez OIP Poznań w toku bieżącej działalności prewencyjnej. Przedsięwzięcia organizowane z takimi partnerami jak Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Inspektorat Transportu Drogowego, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, Ochotnicze Hufce Pracy, Urząd Dozoru Technicznego, Izba Skarbowa, Polska Izba Gospodarcza Rusztowań, czy Straż Miejska okazują się bardzo owocne, przyczyniając się do popularyzacji w społeczeństwie szeroko rozumianych zasad bezpieczeństwa, w tym bezpieczeństwa w pracy.

Współdziałanie z partnerami społecznymi.

W 2012 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili łącznie 41 szkoleń dla partnerów społecznych. W szkoleniach uczestniczyło łącznie 1216 osób, w tym: 15 szkoleń przeprowadzono na wniosek NSZZ „Solidarność”, 4 na wniosek OPZZ, 2 szkolenia na wniosek Forum Związków Zawodowych, 2 – Związku Zawodowego „Budowlani”, 3 – ZNP, 3 – innych organizacji związkowych, 4 – organizacji pracodawców, 8 na wniosek Izb Skarbowych..

Szkolenia dla partnerów społecznych, inicjowane przez OIP, obejmowały programy prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy min. kampanię „Szanuj Życie”, kampanię prewencyjną „Poznaj swoje prawa w pracy”, a także program prewencyjno – informacyjny „Wymagania zasadnicze i minimalne”.

Nadal istnieje duże zapotrzebowanie partnerów społecznych na szkolenia organizowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Szczególne zainteresowanie różnymi formami szkoleń, konferencji, seminariów, spotkań informacyjno – szkoleniowych wykazuje związek zawodowy „Solidarność”. Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu jest corocznie organizatorem cyklu 2 szkoleń podstawowych dla nowo wybranych społecznych inspektorów pracy oraz 2 szkoleń okresowych, których tematyka jest każdorazowo uzgadniana z Zarządem Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”. Szkolenia dla partnerów społecznych,

podczas których inspektorzy pracy przekazują uczestnikom materiały informacyjne i wydawnictwa PIP, podnoszą znacznie jakość szkoleń i pozwalają na ich lepszy odbiór.

IV. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu

Badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

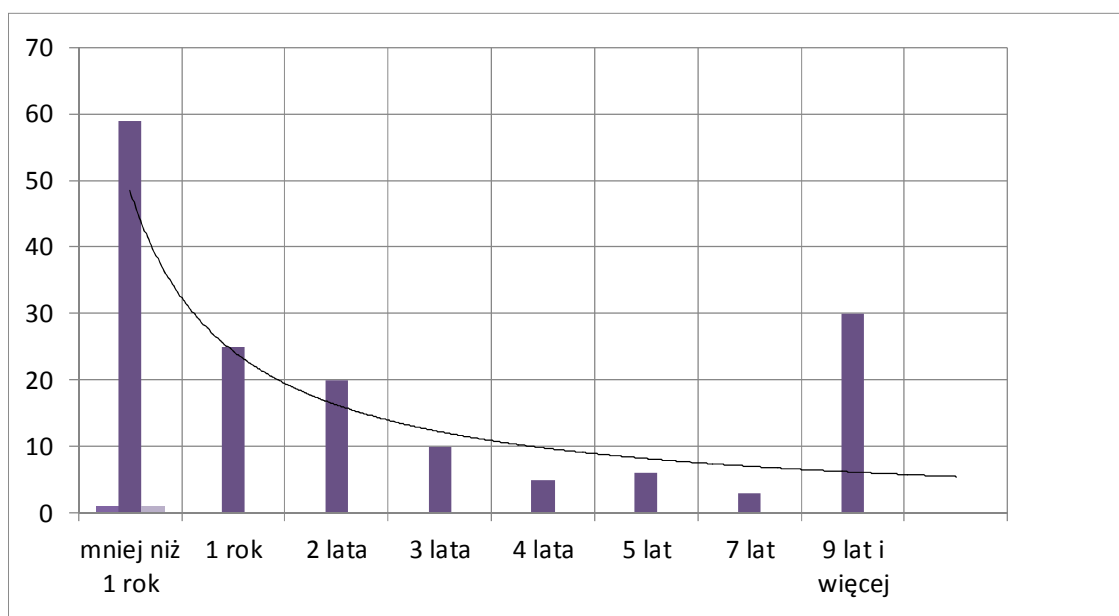
Inspektorzy pracy w 2012 r., na podstawie wypadków zgłaszanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, badali okoliczności i przyczyny **145** wypadków przy pracy, w tym 131 wypadków którym ulegli pracownicy. Spośród 131 wypadków **25** wypadków miało skutek śmiertelny, a **56** spowodowało ciężkie uszkodzenia ciała. Ogółem poszkodowanych zostało **161** osób, 30 osób poniosło śmierć, **62** doznało ciężkich obrażeń ciała, a 69 lżejszych urazów.

Liczba zbadanych wypadków			Liczba poszkodowanych w wypadkach		
ogółem	w tym ze skutkiem		ogółem	w tym ze skutkiem	
	śmiertelnym	ciężkiego obrażenia ciała		śmiertelnym	ciężkiego obrażenia ciała
131	25	56	161	30	62
w tym zbior.	18	4	48	5	6

Tabela 4. Wypadki badane przez OIP Poznań w 2012 r.

W 2012 r. największe zagrożenia wypadkowe wystąpiły w takich działach gospodarki, jak przetwórstwo przemysłowe, w którym stwierdzono 45 wypadki (34,5% ogółu wypadków), budownictwo - 30 wypadków (22,9%), transport i składowanie – 10 wypadków (7,6%), rolnictwo i łowiectwo – 10 wypadków (7,6%), handel i naprawy – 7 wypadków (5,3%). W dwóch działach gospodarki narodowej przetwórstwie przemysłowym i budownictwie uległo: wypadkom śmiertelnym 9 pracowników (36% ogółu poszkodowanych z tym skutkiem), ciężkiemu uszkodzeniu ciała – 40 pracowników (71,4% ogółu poszkodowanych z tym skutkiem).

Podobnie jak w ubiegłym roku z podziału poszkodowanych pod względem płci, wieku, stażu pracy i wykonywanego zawodu wynika, że największą liczbę wypadków odnotowano w grupie mężczyzn o krótkim stażu pracy oraz w przedziale wiekowym 19 – 29 lat i 30 – 39 lat. Najwięcej poszkodowanych było wśród osób (ok. 36%) których staż pracy był krótszy niż rok. Może to sugerować, że z jednej strony mamy do czynienia z brakiem dostatecznej wiedzy o zagrożeniach i właściwych metodach pracy, a także brakiem umiejętności w wykonywaniu czynności i niewłaściwym doбором rodzaju pracy oraz stanowiska do danego człowieka, z drugiej strony z rutyną i obniżeniem sprawności fizycznej. Może to wynikać z faktu, że w grupie młodych pracowników mogą się znajdować osoby o niedostatecznym przygotowaniu zawodowym.



Wykres 21. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy w zakładzie.

Najbardziej niebezpieczną okazała się praca wykonywana przez osoby poszkodowane w grupach zawodowych takich jak: robotnicy budowlani stanu surowego i robót wykończeniowych, operatorzy pojazdów wolnobieżnych, robotnicy budowlani robót wykończeniowych, robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie. Analiza wykazała, że wśród ofiar śmiertelnych wypadków przy pracy, co trzecia wykonywała zawód robotnika budowlanego lub operatora pojazdów wolnobieżnych.

W zbadanych wypadkach przy pracy wg miejsca zdarzenia dominowały wypadki w miejscu wykonywania produkcji – 32,3% ogółu poszkodowanych, w tym 10% ze skutkiem śmiertelnym (3 pracowników) i 44,9% (29 pracowników) powodujących ciężkie uszkodzenie

ciała. Natomiast **najwięcej wypadków śmiertelnych wydarzyło się na terenie budowy. Zginęło 5 pracowników, co stanowi 16,7% poszkodowanych z tym skutkiem.**

Najwięcej osób uległo wypadkom śmiertelnym podczas:

- obsługi maszyn – 23,0% ogółu poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym,
- prac narzędziami ręcznymi – 20,0% poszkodowanych,
- poruszania się (chodzenia, biegania, wchodzenia na) – 16,7% poszkodowanych,
- kierowania środkami transportu (obsługa ruchomych maszyn i innych) – 16,7% poszkodowanych,

Najwięcej osób uległo wypadkom powodującym ciężkie uszkodzenie ciała podczas:

- obsługi maszyn – 38,7% ogółu poszkodowanych z tym skutkiem,
- operowania przedmiotami – 19,4% poszkodowanych,
- poruszania się – 16,1% poszkodowanych,
- prac narzędziami ręcznymi – 11,3% poszkodowanych,
- transportu ręcznego – 8,1% poszkodowanych.

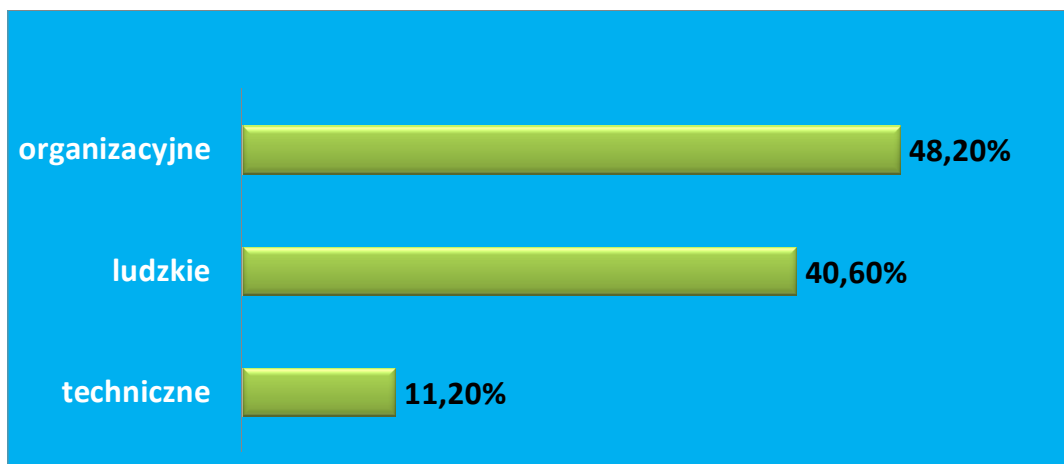
Prawie jedna piąta wypadków była spowodowana upadkiem z wysokości, a co dziewiąty spowodowany był ześlizgnięciem się, upadkiem, załamaniem się czynnika materialnego – upadek czynnika z góry.

W 48,2% przyczyn aktywizujących zagrożenie spowodowanych było złą organizacją pracy oraz w 40,6% - niewłaściwym zachowaniem się pracownika w procesie pracy. W analizowanym okresie niewłaściwa organizacja pracy oraz niewłaściwe zachowanie się człowieka podczas wykonywania czynności związanych z pracą miały decydujący wpływ na liczbę wypadków śmiertelnych. Wśród nich cechy powtarzalności wykazują niewłaściwa ogólna organizacja stanowiska pracy, nieprawidłowe, samowolne zachowanie się pracownika w procesie pracy, niedostateczne przygotowanie pracownika oraz brak nadzoru ze strony osób kierujących pracownikami.

Z wieloletnich analiz wypadkowości można wywnioskować, że powtarzająca się od lat ta sama struktura wydarzeń, przyczyn wypadków, wieku poszkodowanych ich stażu pracy bierze się z uwarunkowań społeczno – gospodarczych, bowiem na stan wypadkowości mają wpływ również czynniki związane z bezrobociem, kondycją finansową przedsiębiorstw, które nie inwestują w poprawę warunków pracy. (np. nie przystosowują maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań).

Na nieprawidłowe zachowania ludzi w procesie pracy ma wpływ nie tylko zła sytuacja na rynku pracy związana z dużym bezrobociem, ale również ogólnie przyjęte wzorce zachowań. Oddziaływanie na pracownika ze strony najbliższej mu grupy społecznej, w której bezpośrednio uczestniczy, bywa zwykle bardzo silne. We wpływie grupy można dopatrywać

się czasem przyczyn takiego odstępstwa od przepisów jak np. nieużywanie środków ochrony osobistej, urządzeń ochronnych („bo nikt nie używa”).



Wykres 22. Struktura najczęściej występujących przyczyn wypadków przy pracy.

Odzwierciedleniem sytuacji na rynku pracy są wypadki, którym ulegają osoby o niskim stażu pracy i wieku. Powodem tego mogą być częste zmiany miejsca pracy, praca nie w swoim zawodzie wreszcie praca w krótkich okresach czasu, u różnych pracodawców na różnych stanowiskach pracy. Sytuacja taka bywa często źródłem frustracji, stanu, który dla wielu ludzi zwiększa możliwość popełnienia błędu mogącego doprowadzić do wypadku. Wzrost liczby wypadków z udziałem pracowników o małym stażu pracy świadczyć również może o niezadowalającym przygotowaniu pracowników do pracy (szkolenia bhp, adaptacje zawodowe).

Na podstawie informacji z policji lub prokuratury inspektorzy badali również wypadki z udziałem osób o innym statusie zatrudnienia, niż pracownicy. W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili analizę 15 wypadków przy wykonywaniu czynności na innej podstawie niż stosunek pracy. W zdarzeniach tych uczestniczyło 15 poszkodowanych, z których 2 osoby poniosły śmierć a 8 zostało ciężko rannych. Połowa wypadków spowodowana była upadkiem z wysokości na niższy poziom. Pięć wypadków miało miejsce na terenie budowy podczas wznoszenia budynku, w wyniku których jedna osoba poniosła śmierć i jedna uległa ciężkiemu uszkodzeniu. Z analizy przyczyn tego rodzaju wypadków wynika, że 92,8% wypadków związanych było ze złą organizacją pracy i niewłaściwym zachowaniem się osoby zatrudnionej na innej podstawie niż stosunek pracy w procesie pracy.

W 2012 r. kontynuowano kontrole przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy

pracy. Kontrole przeprowadzono u 129 pracodawców, zatrudniających łącznie 32698 pracowników. Analizie poddano 536 dokumentacje, w tym dotyczące 8 zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy.

Stwierdzone uchybienia dotyczyły w 78% przypadków nieprawidłowości przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków, przy czym w 21% przypadków zespoły badające okoliczności i przyczyny wypadków ustaliły inne przyczyny wypadku niż wynikające z analizy państwowego inspektora pracy. W 39,5% zakładów (22,7% dokumentacji) - ustalenie przez zespół powypadkowy wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku. Ogólna skala nieprawidłowości w zakresie przestrzegania postanowień rozporządzenia utrzymywała się na poziomie poprzednich okresów sprawozdawczych. Powtarzalnymi uchybieniami w obszarze dochodzeń powypadkowych były: ujawnianie tylko części przyczyn wypadków, dobór nieadekwatnych środków profilaktycznych, a także zaniechanie realizacji tych środków w praktyce. Główne przyczyny tych uchybień to niedoskonały – oparty na usługach z zewnątrz – system realizacji zadań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Brak jest często osób posiadających kwalifikacje odpowiadające profilowi działalności firmy czy odpowiednie przygotowanie w dziedzinie zarządzania bezpieczeństwem. W zdecydowanej większości firm, osoba wykonująca prace z tego zakresu jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy bądź angażowana doraźnie do sporządzenia dokumentacji powypadkowej na podstawie umowy zlecenia, głównie w celu spełnienia wymogów do przyznania poszkodowanym świadczeń odszkodowawczych.

Działania kontrolno – nadzorcze i prewencyjne nad inwestycjami realizowanymi do Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej UEFA EURO 2012.

Dzień 8 czerwca 2012 r. to data rozpoczęcia rozgrywek piłkarskich EURO 2012. Wzmoczone kontrole na inwestycjach Euro 2012 zakończyły się.

W Wielkopolsce objęto programem prewencyjnym i wzmocnionymi kontrolami następujące inwestycje na Euro 2012:

- rozbudowa i modernizacja Stadionu Miejskiego w Poznaniu (T-521),
- rozbudowa Portu Lotniczego „Ławica” (T-522),
- przebudowa Hali Widowiskowo-Sportowej Arena (T-523),
- budowa Term Maltańskich (T - 524),
- budowa Interaktywnego Centrum Historii Ostrowa Tumskiego w Poznaniu- kolebki państwowości i chrześcijaństwa w Polsce (T-525),

- budowa Zintegrowanego Centrum Komunikacyjnego na stacji Poznań Główny wraz z budową dworca kolejowego Poznań Główny (T-526),
- budowa nowego dworca autobusowego komunikacji międzymiastowej wraz z przebudową infrastruktury wokół terenu dworca (T-527),

Pozostałe inwestycje, np.: budowa linii tramwajowej os. Lecha – Franowa, rozbudowa Poznańskiego Szybkiego Tramwaju (T-599) są objęte działaniami prewencyjnymi oraz czynnościami kontrolnymi w zależności od istniejącego stanu faktycznego.

W dniu rozpoczęcia rozgrywek piłkarskich nie zostały przekazane do użytkowania inwestycje oznakowane tematami T-523 (nie podjęto żadnych zamierzeń do realizacji inwestycji), T-525 (trwa nadal budowa zamierzenia), T-527 (budowa zostanie zakończona wg planu IV kwartał 2013 r.) oraz pozostałe wpisane w T-599. Nie przekazanie ww. inwestycji do użytkowania nie zakłóciło organizacji rozgrywek piłkarskich Euro 2012 w Poznaniu. Inwestycje linowe, tj. drogowe, zostały przekazane do użytkowania na EURO 2012. Rozgrywki sportowe to nie tylko finał imprezy, ale cały mozolny cykl inwestycyjny.

W dniu 18.04.2007 w Cardiff UEFA zdecydowała o przyznaniu Polsce i Ukrainie finału Mistrzostwa Europy w piłce nożnej w 2012 r. Państwowa Inspekcja Pracy wzorem inspekcji portugalskiej, austriackiej i szwajcarskiej objęła inwestycje Euro 2012 szczególną prewencją oraz wzmożonymi kontrolami terenów budów.

Zadania podzielono etapowo obejmujące zakresem:

- 1 etap – prewencyjno- informacyjno-szkoleniowy,
- 2 etap – kontrolno-nadzorczy związany z realizacją inwestycji,
- 3 etap – kontrolny związany z przekazaniem obiektu do użytkowania (do 08.08.2011).

W Poznaniu pierwsze działania prewencyjne podjęto 7.12.2007 r., kiedy na posiedzeniu Rady d Spraw Bezpieczeństwa w Budownictwie przy OIP w Poznaniu, przedstawiono założenia roli PIP na inwestycjach EURO 2012. Kolejne zdobywanie doświadczenia, to nawiązanie współpracy z organami nadzoru nad warunkami pracy, partnerami społecznymi, władzą samorządową, izbami gospodarczymi, organizacjami pracodawców, inwestorami. Na podstawie doświadczenia z innych budów opracowano dobre praktyki, które następnie wdrażano na wszystkich inwestycjach EURO 2012 .W ciągu 5 lat kampanii „Bezpieczne budowanie EURO 2012” na realizowanych inwestycjach w Poznaniu, w tym budowie stadionu i 5 inwestycjach Euro 2012, 9 inspektorów pracy przeprowadziło 103 kontrole stanu bhp na terenie budowy. W skontrolowanych zakładach zatrudnionych było ponad - 6650 pracowników. Ukarano 41 osób odpowiedzialnych za stan bhp na kwotę 47.400,00 zł, w jednym przypadku powiadomiono prokuraturę oraz skierowano 6 wniosków do sądów.

Na inwestycjach zanotowano wypadki przy pracy

- **Inwestycja Stadion Miejski**

I – etap nadbudowa II trybuny- 5 wypadków o czasowej niezdolności do pracy,

II- etap budowa I, III trybuny i zadaszenia – 15 wypadków przy pracy o czasowej niezdolności do pracy,

- **Inwestycja Termy Maltańskie** – inwestycja oddana do użytkowania na EURO 2012, brak wypadków przy pracy, sporządzono 2 karty wypadku przy pracy dla poszkodowanych zatrudnionych w oparciu umowy cywilnoprawne,
- **Inwestycja ZCK Dworzec PKP** - inwestycja oddana do użytkowania na EURO 2012, 1 wypadek śmiertelny, 3 wypadki o czasowej niezdolności do pracy,
- **Inwestycja Terminal Port Lotniczy Poznań –Ławica** – inwestycja oddana do użytkowania na EURO 2012, brak wypadków przy pracy,
- **Inwestycja ICHOT – Ostrów Tumski** – w realizacji, ogłoszony przetarg na dokończenie robót, przewidywane zakończenie IV kwartał 2013r., nie zanotowano wypadków śmiertelnych i ciężkich,
- **Inwestycja ZCK Dworzec PKS** – w realizacji termin oddania wrzesień 2013 , nie zanotowano wypadków śmiertelnych i ciężkich.

W ramach czynności kontrolno-nadzorczych prowadzone były również kontrole w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców na inwestycjach EURO 2012. W Poznaniu nie przeprowadzono kontroli wspólnych z Policją, Służbą Graniczną, Celną zatrudniania cudzoziemców na inwestycjach EURO. Na inwestycjach Euro 2012 kontrole legalności PIP zatrudnianie cudzoziemców było tylko na :budowie Stadionu Miejskiego, gdzie stwierdzono zatrudnianie Słowaków przez firmę z Nowego Sącza. Większość zatrudnionych była w oparciu prowadzonej działalności gospodarczej, oraz na budowie ICHOT – zatrudnianie Ukraińców – nie stwierdzono nieprawidłowości.

Podjęmowane w ramach EURO 2012 działania prewencyjne i kontrolne przyczyniły się do wypracowania dobrych praktyk, które stają się standardem na innych budowach. Wymiana doświadczeń z inwestycji EURO 2012 pozwala na wdrożenie jednolitych procedur, działań prewencyjnych PIP na każdej budowie w Polsce. Przepływ informacji pomiędzy koordynatorami ds. Euro 2012 pozwala na niwelowanie zagrożeń na budowach w wyniku podejmowanych działań profilaktycznych, szczególnie związanych z wypadkami przy pracy. Te wzorce winny być kontynuowane w dalszej działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

Obecnie działania winny być skierowane na objęcie prewencją, w ramach kampanii ogólnopolskiej, firm developerskich. Sygnatariusze grupy 7 wprowadzają procedury na

własnych terenach budów, natomiast budownictwo developerskie tworzą inwestorzy, którzy są zarazem generalnymi wykonawcami zatrudniającymi małe firmy budowlane do 9 pracowników. Wypadkowość w tych firmach jest największa. Całe doświadczenie z EURO 2012 będzie zatem wykorzystane w działaniach prewencyjnych, kontrolno-nadzorczych.



Tematy własne

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu realizował w 2012 r. kontrole w zakresie:

- (T 880) Bezpieczeństwo pracy i higiena pracy w zakładach przetwarzających oraz konserwujących owoce i warzywa,
- (T 881) Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach produkujących meble tapicerowane.

Okręg w Poznaniu był również koordynatorem tematu realizowanego wspólnie w kilku okręgowych inspektoratach pracy: (T 999).

W Wielkopolsce prowadzono również kontrole w zagadnieniach realizowanych jednocześnie w niektórych okręgach:

- (T 997) Bezpieczeństwo i higiena pracy w odlewniach metali,

- (T 998) Kontrole bezpieczeństwa eksploatacji elektroenergetycznych urządzeń i sieci średnich napięć u odbiorców podłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucji energii elektrycznej.

Realizując program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2012 rok, w ramach tematu **Bezpieczeństwo pracy i higiena pracy w zakładach przetwarzających oraz konserwujących owoce i warzywa (T880)**, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili ogółem 22 kontrole w zakładach zatrudniających łącznie 755 pracowników w tym 341 kobiet oraz 3 pracowników młodocianych. W ramach umów cywilnoprawnych pracę wykonywało 65 osób.

Celem kontroli było dokonanie oceny stanu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przetwarzających oraz konserwujących owoce i warzywa.

Zatrudnienie w kontrolowanych jednostkach kształtowało się w przedziale od 1 do 175 pracowników, a struktura zatrudnienia przedstawiała się następująco:

- zakłady do 10 zatrudnionych – 8 tj. 36,4% objętych kontrolami,
- zakłady od 11 do 50 zatrudnionych – 7 tj. 31,8% objętych kontrolami,
- zakłady od 51 do 100 zatrudnionych – 6 tj. 27,3% objętych kontrolami,
- zakłady powyżej 100 zatrudnionych – 1 tj. 4,5% objętych kontrolami.

Liczba pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy przetwórstwie oraz konserwacji owoców i warzyw wynosiła ogółem 547 w tym 256 kobiet oraz 3 pracowników młodocianych. Nie stwierdzono zatrudniania pracowników niepełnosprawnych. Wszystkie skontrolowane podmioty to zakłady sektora prywatnego.

Najwięcej nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzili w zakładach przy:

- ocenie ryzyka zawodowego – nieprawidłowości stwierdzono w 20 zakładach tj. 90,1% objętych kontrolą,
- czynnikach szkodliwych w środowisku pracy - nieprawidłowości stwierdzono w 19 zakładach tj. 86,4% objętych kontrolą,
- procesach technologicznych - nieprawidłowości stwierdzono w 19 zakładach tj. 86,4% objętych kontrolą,
- maszynach i urządzeniach technicznych – nieprawidłowości stwierdzono w 18 zakładach tj. 81,8% objętych kontrolą.

Stosunkowo niewiele nieprawidłowości stwierdzono w zakładach przy kontroli zagadnień dotyczących obiektów i pomieszczeń pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. W wyniku kontroli wydano 369 decyzji nakazujących usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości i skierowano do pracodawców 32 wnioski pokontrolne, 7 pracodawców zostało ukaranych mandatami na łączną kwotę 7.700 zł.

Dokonane ustalenia pozwalają na stwierdzenie, że przestrzeganie przepisów w zakresie bhp w większości kontrolowanych zakładów przetwarzających oraz konserwujących owoce i warzywa należy uznać za niezadowalające, przy czym podkreślić należy, iż w kontrolowanych zakładach w czasie rekontroli stwierdzano także znaczną poprawę stanu bhp i odnotowano konkretne efekty. Na podstawie informacji o realizacji zarządzeń i wniosków, napływających od pracodawców oraz przeprowadzonych w listopadzie rekontroli, należy uznać, iż podjęte działania przyczyniły się do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w 22 skontrolowanych zakładach dla grupy 755 pracowników. Według stanu na dzień 09.11.2012 roku doprowadzono do wykonania 353 zarządzeń, co stanowi 95,59% ogółem wydanych oraz do zrealizowania 71 wniosków zawartych w wystąpieniach, co stanowi 98,59% ogółem skierowanych do pracodawców.

Pracodawcy jako główne przyczyny występowania naruszeń prawa określali :brak środków finansowych w związku z poniesieniem dużych nakładów związanych z modernizacją zakładów i koniecznością spłacania kredytów, spadek opłacalności produkcji, zła sytuacja ekonomiczna w kraju (kryzys), duża rotacja przyjmowanych do pracy pracowników, koszty związane z zapewnieniem wymaganych przepisami działań w dziedzinie bhp, nakłady finansowe związane z zatrudnianiem pracowników (koszty wstępnych badań lekarskich, szkoleń bhp, odzieży roboczej).

Inspektorzy pracy, jako przyczyny naruszeń prawa przez pracodawców wskazali: tolerowanie przez pracodawców i nadzór techniczny nieprzestrzegania przepisów bhp, brak opracowania oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy i powiadomienia o ryzyku pracowników oraz nie uwzględniania w ocenie ryzyka zawodowego narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne, nieznajomość przepisów prawa w szczególności dotyczących minimalnych wymagań w zakresie bhp dla maszyn i urządzeń technicznych, niewłaściwa organizacja pracy, niezapewnienie przez pracodawców odpowiednio wykwalifikowanej służby bhp w prowadzonych firmach.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2012 roku 30 kontroli w 29 zakładach zajmujących się produkcją mebli tapicerowanych (T881). Celem kontroli było ustalenie aktualnego stanu **przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach produkujących meble tapicerowane** i podjęcie działań zmierzających do eliminacji lub w znacznym stopniu ograniczenia stwierdzonych nieprawidłowości.

Zatrudnienie u kontrolowanych pracodawców kształtowało się w przedziale od 1 do 1246 pracowników i wyniosło ogółem **3 592** pracowników w tym **1 990** kobiet, **57** młodocianych i **192** niepełnosprawnych. Liczba pracujących w kontrolowanych zakładach

wynosiła 3 612 osób. Stwierdzono wykonywanie prac przez 18 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych oraz 2 podmioty samozatrudniających się.

W kontrolowanych zakładach nie stwierdzono zatrudniania cudzoziemców.

Struktura zatrudnienia kształtowała się następująco:

- zakłady od 1 do 9 zatrudnionych – 7 tj. 23,33 % objętych kontrolami.
- zakłady od 10 do 20 zatrudnionych – 2 tj. 6,66 % objętych kontrolami.
- zakłady od 20 do 100 zatrudnionych – 13 tj. 43,33 % objętych kontrolami.
- zakłady od 100 i więcej zatrudnionych – 8 tj. 26,66 % objętych kontrolami.

Wszystkie skontrolowane podmioty to zakłady sektora prywatnego.

Najwięcej nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzili w zakresie szkoleń bhp , badań lekarskich, ocenie ryzyka zawodowego, eksploatacji maszyn i urządzeń produkcyjnych. Z przeprowadzonych kontroli we wszystkich zakładach wynika, że nieprawidłowości dotyczące pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, środków ochrony indywidualnej chroniących przed tymi czynnikami oraz innych związanych z tymi zagadnieniami dotyczyły 1384 pracowników zatrudnionych w 17 zakładach. Przeprowadzone kontrole wykazały, że wielu przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie produkcji mebli tapicerowanych nie respektują przepisów prawa pracy. Dokonane ustalenia pozwalają na stwierdzenie, że warunki bezpieczeństwa pracy w zakładach należy uznać za niezadowalające. Przyczyną takiej sytuacji jest trudna sytuacja ekonomiczna pracodawców, ale także świadome naruszanie postanowień przepisów bhp zarówno przez pracodawców jak i pracowników. Ustalenia z kontroli potwierdziły trafność i zasadność decyzji o przeprowadzeniu kontroli w zakładach produkujących meble tapicerowane. Bowiern działania inspektorów pracy doprowadziły do wyegzekwowania obowiązujących przepisów w szczególności dotyczy bezpieczeństwa higieny pracy.

W wyniku kontroli skierowano do pracodawców 423 decyzje nakazujące usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości, w tym 14 decyzji wstrzymania prac i 15 decyzji wstrzymania eksploatacji oraz 9 decyzji skierowania do innych prac. Na 12 pracodawców, winnych popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracowników, nałożono mandaty na łączną kwotę 13.700 zł. **Pracodawcy wykonali wszystkie decyzje** dotyczące powyższych nieprawidłowości poza 2 decyzjami, których termin wykonania jeszcze upłynął (dotyczy przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia).

Temat „**Bezpieczeństwo i higiena pracy w odlewniach metali**” (T 997) realizowano przeprowadzając kontrole w 9 zakładach odlewniczych oraz w zakładach, w których prowadzona jest taka działalność na wyznaczonych wydziałach. Celem kontroli było rozpoznanie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy prowadzeniu prac w odlewniach

Wielkopolski oraz eliminacja lub ograniczenie zagrożeń zdrowia i życia pracowników zatrudnionych przy pracach związanych z wykonywaniem odlewów.

Kontrole prowadzono zarówno w dużych zakładach odlewniczych stosujących nowoczesne technologie wytwarzania odlewów, jak i małych odlewniach pracujących na urządzeniach starszego typu i stosujących proste technologie wytwarzania odlewów. Kontrole przeprowadzono w dwóch odlewniach żeliwa jednej staliwa, oraz w sześciu odlewniach stopów aluminium.

Struktura zatrudnienia pracowników w kontrolowanych zakładach, kształtowała się następująco:

- zakłady do 20 zatrudnionych - 3 zakłady, tj. 33,3% zakładów objętych kontrolami,
- zakłady od 20 do 100 zatrudnionych - 2 zakłady, tj. 22,2% zakładów objętych kontrolami,
- zakłady powyżej 100 zatrudnionych - 4 zakłady, tj. 44,4 % zakładów objętych kontrolami.

Ogółem w kontrolowanych Odlewniach i na wydziałach zakładów, w których prowadzone są procesy odlewnicze, zatrudnionych było 1997 pracowników.

W środowisku pracy w odlewniach, występuje wyjątkowo duża grupa szkodliwych i niebezpiecznych czynników fizycznych, chemicznych i psychofizycznych dla zdrowia (szczególnie w odlewniach żeliwa i staliwa), a warunki pracy stwarzają zagrożenia wypadkowe. Stwierdzono, we wszystkich kontrolowanych odlewniach, przypadki narażenia pracowników na czynniki szkodliwe jak hałas, pyły, wibracja, gorący mikroklimat, promieniowanie podczerwone. Do szczególnych stanowisk pracy specyficznych dla odlewni, na których pracownicy narażeni są na promieniowanie podczerwone), należą stanowiska związane z ciekłym metalem jak: piece szybowe (żeliwiaki), piece indukcyjne, piece gazowe, piece łukowe, stanowiska wytapiaczy, zalewaczy, pracowników transportujących ciekły metal, wybijaczy odlewów itp. W trakcie kontroli PIP stwierdzono następujące przykłady niestosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia ochronnego.

Kontrolowani pracodawcy podejmowali liczne *działania organizacyjno-techniczne w celu ograniczenia narażenia pracowników na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, m.in.:* przerwy profilaktyczne po każdej przepracowanej godzinie (przerwy 20 min) na obszarze Wytapialni i Odlewania głowic, rotację pracowników na najbardziej „gorących” stanowiskach pracy, napoje energetyzujące z mikroelementami, w okresie letnim dla wszystkich pracowników zakładu, działania modernizujące, polegające na prowadzeniu prac konserwacyjnych w celu zmniejszenia wpływu hałasu na pracowników, poprzez uszczelnianie zaworów i sieci sprężonego powietrza, ograniczenie wpływ działania pyłów na

pracowników poprzez zastosowanie odciągów stanowiskowych przy wybijaniu odlewów na kratkach wstrząsowych.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości występujących w kontrolowanych zakładach odlewniczych należy zaliczyć:

- niewłaściwie przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego (77% zakładów) dla stanowisk pracy występujących w odlewniach, co przejawiało się między innymi poprzez:
 - łączenie kilku stanowisk pracy występujących w odlewni i dokonywanie jednej oceny,
 - łącznej ryzyka zawodowego dla tych stanowisk, nie identyfikując wszystkich zagrożeń dla tych stanowisk,
- nieuwzględnianie w ocenach ryzyka zawodowego (66% zakładów) wszystkich zagrożeń na stanowiskach związanych pracą w kontakcie z ciekłym metalem w tym ekspozycją pracowników na promieniowanie podczerwone,
- zatrudnianie pracowników na maszynach i urządzeniach odlewniczych (77% zakładów) nie posiadających odpowiednich osłon i urządzeń ochronnych (np. niekompletne osłony, zabezpieczenia) ,
- zatrudnianie przy maszynach, które nie były dostatecznie wyposażone w elementy sterownicze i urządzenia ostrzegawcze (66% zakładów) z uwagi na widoczność, identyfikowalność,
- nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do wykonywania pracy poprzez brak lub nieposiadanie aktualnych dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych (typu E i D) niezbędnych przy obsłudze i pełnieniu dozoru nad urządzeniami odlewniczymi (55% zakładów),
- zatrudnianie pracowników w nieodpowiednio dobranej odzieży ochronnej i środki ochrony indywidualnej stwierdzono w 55 % kontrolowanych zakładach pracy,
- brak wodnych natrysków ratunkowych i urządzeń do przepłukiwania oczu lub ich niewłaściwy stan techniczny stwierdzono w 77% kontrolowanych zakładach pracy,
- brak sporządzonych wykazów prac szczególnie niebezpiecznych; nieopracowanie podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu tych prac, lub nieuwzględnienie w wykazie wszystkich rodzajów prac niebezpiecznych występujących przy pracach odlewniczych stwierdzono w 44% kontrolowanych zakładów odlewniczych.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy w 9 kontrolowanych zakładach odlewniczych zatrudniających ogółem 1997 pracowników, wydali łącznie 191 decyzji nakazowych w tym:

- 158 decyzji terminowych,

- 33 decyzje ustne

W 11 przypadkach wydano decyzje wstrzymania prac, a w 12 przypadkach skierowano 33 pracowników do innych prac. Skierowano do pracodawców 8 *Wystąpień*, obejmujących 31 wniosków pokontrolnych. Wobec osób winnych naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wszczęto postępowania wykroczeniowe:

- ukarano 6 pracodawców i osób kierujących pracownikami mandatami karnymi na łączną kwotę

6000 zł za 10 wykroczeń przeciwko prawom pracownika,

- w stosunku do 6 osób kierujących pracownikami zastosowano środki wychowawcze za 6 wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

Przeprowadzone kontrole w zakładach odlewniczych wykazują, że warunki pracy w odlewniach są nadal trudne i uciążliwe. Rodzaj zagrożeń występujących w poszczególnych odlewniach jest wypadkową wielu czynników, w szczególności stosowanych tworzyw metalicznych, wielkości i stabilizacji programu produkcji i wielkości zakładu, a całościowe i dokładne rozpoznanie wszystkich zagrożeń w tym opracowaniu nie jest możliwe, z uwagi na specyfikę i różnorodność stosowanych technologii wykonywania odlewów.

Kontrole odlewni wykazują, że najczęściej naruszeń prawa odnotowano w kwestiach dotyczących zagadnień związanych z organizacją stanowisk pracy i przygotowania pracowników. Do szczególnie powtarzających się nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie kontroli odlewni zaliczyć należy: brak lub zły stan techniczny zabezpieczeń przy maszynach i urządzeniach odlewniczych, brak lub niestosowanie przez pracowników właściwej odzieży ochronnej i środków ochrony indywidualnej, a także nieprawidłowości wynikające ze stosowania w odlewniach prostych technologii wykonywania odlewów, opierające się w dużym stopniu na pracy ludzkiej.

Głównym problemem z którego wynikają nieprawidłowości (przy bardzo trudnych warunkach pracy w odlewnictwie) jest mała odpowiedzialność osób kierujących bezpośrednio pracownikami a także samych pracowników. Osoby odpowiedzialne za stan bezpieczeństwa pracy kierują się niejednokrotnie rutyną co powoduje zaniedbania. Podstawowym problemem większości odlewni, jest nie inwestowanie przez pracodawców w nowoczesne technologie, ograniczające wpływ uciążliwych warunków środowiska pracy na zdrowie pracowników i eliminujące ciężkie warunki pracy. Przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole w zakładach odlewniczych i dokonane ustalenia pozwalają na stwierdzenie, że warunki bezpieczeństwa i higieny pracy w odlewniach uznać należy za niezadowalające.

Ustalono, że na dzień 30.10.2012 pracodawcy zrealizowali wszystkie 33 decyzje ustne i 147 decyzji pisemnych. Dla 10 decyzji nakazowych nie upłynął jeszcze termin ich wykonania, a jedna decyzja nakazowa została uchylona. Ponadto z pisemnych informacji uzyskanych od pracodawców wynika, że zrealizowano wszystkie 31 wnioski pokontrolne z Wystąpień inspektorów pracy, co stanowi 100% wykonania.

Stopień realizacji wydanych środków prawnych należy więc uznać za zadawalający.

Celem kontroli w ramach T 999 była **ocena bezpieczeństwa pracy w zakładach przetwórstwa mięsnego**, w szczególności zagrożeń będących źródłem wypadków przy pracy. Głównym założeniem było sprawdzenie warunków pracy w zakładach, w których w latach 2009-2011 zaistniały wypadki przy pracy. Kontrolą objęto 104 zakłady zajmujące się przetwórstwem mięsa (z wyłączeniem uboju) działające na terenie 8 okręgowych inspektoratów pracy, w tym w 20 zakładach zlokalizowanych w Wielkopolsce.

Stopień zaawansowania technologicznego w kontrolowanych zakładach był zróżnicowany. Większość zakładów w ostatnich latach została zmodernizowana zarówno w zakresie pomieszczeń pracy, higieniczno-sanitarnych jak i parku maszynowego. Kontrole wykazały, że ponad połowa kontrolowanych zakładów wyposażona jest w nowoczesne maszyny i technologie. Jednakże część zakładów, szczególnie tych zatrudniających poniżej 50 pracowników korzysta z maszyn i urządzeń wyprodukowanych przed 2004 r. Duże zakłady w okresie poprzedzającym wejście do UE dokonały modernizacji, rozbudowy swoich zakładów, wyposażając stanowiska pracy w nowoczesne i wydajne maszyny, wykorzystując środki finansowe z funduszy pomocowych UE. Pozyskane środki finansowe pomogły tym zakładom spełnić wymagania przepisów prawa wspólnotowego w zakresie warunków sanitarnych produkcji i bezpieczeństwa żywności oraz umożliwiły uzyskanie uprawnień do produkcji i eksportu wyrobów na rynki państw UE. W tych zakładach obserwuje się, na przestrzeni ostatnich lat, dynamiczny rozwój technologiczny i techniczny. Jednakże z uwagi na specyfikę produkcji mięsa i wyrobów mięsnych, niektórych czynności nie można zmechanizować czy zautomatyzować i wykonywane są praktycznie w każdym zakładzie, mniej czy bardziej nowoczesnym, podobnie, np. rozbiór mięsa – wykonany jest przy użyciu narzędzi ręcznych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli warunków pracy ustalono, że najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie oceny ryzyka zawodowego, spełnienia minimalnych wymagań w zakresie bhp dla maszyn i urządzeń technicznych oraz realizowania zadań przez służbę bhp.

Nieprawidłowości w zakresie dokumentowania oceny ryzyka zawodowego występowały w 56,6 % zakładów, w co drugim zakładzie nie aktualizowano oceny ryzyka po

zaistniałych wypadkach przy pracy, a w co czwartym zakładzie zaplanowane działania korygujące i zapobiegawcze nie były realizowane.

Nieprawidłowości w zakresie spełnienia minimalnych wymagań bhp dla maszyn i urządzeń technicznych stwierdzano w co drugim kontrolowanym zakładzie i dotyczyły najczęściej braku urządzeń ochronnych (8,8% kontrolowanych maszyn) i oznakowania, identyfikowalności, usytuowania elementów sterowniczych (9,4% kontrolowanych maszyn) oraz braku lub niewłaściwie opracowanych instrukcji bezpiecznej obsługi (12,3% kontrolowanych maszyn). Nieprawidłowości te miały miejsce w mniejszych zakładach wyposażonych w maszyny z okresu przed wejściem do Unii Europejskiej. Zaniedbania w tym zakresie spowodowane są zaniechaniem kontroli stanowisk pracy przez służbę bhp, a tym samym nie realizowaniem obowiązku dotyczącego dostosowania maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że służba bhp tylko w co drugim zakładzie przeprowadza co najmniej raz w roku analizę wypadków przy pracy, a udokumentowanych kontroli warunków pracy w zakładzie służba ta nie przeprowadzała w 41,2 % kontrolowanych zakładów.

Ponadto w kontrolowanych zakładach występowało szereg innych nieprawidłowości mających wpływ na zaistniałe wypadki przy pracy. Nieprawidłowości te dotyczyły:

- przygotowania do pracy – w co trzecim zakładzie pracownicy nie zostali poddani szkoleniom okresowym w zakresie bhp (8,2% skontrolowanych pracowników), a w co piątym stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wstępnego szkolenia stanowiskowego (8,7% skontrolowanych pracowników) i poddawania pracowników okresowym badaniom lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na zajmowanym stanowisku pracy (2,5% skontrolowanych pracowników),
- wyposażenia pracowników w ochrony indywidualne – w co czwartym zakładzie pracownicy nie zostali wyposażeni w ochrony indywidualne zapewniające skuteczną ochronę przed zagrożeniami (10,5% skontrolowanych pracowników),
- udostępnienia pracownikom instrukcji bezpieczeństwa stosowanych procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi – w co czwartym zakładzie nie dopełniono tego obowiązku, a instrukcji magazynowania i składowania nie udostępniono pracownikom w co trzecim zakładzie (41,2% skontrolowanych pracowników),
- transportu wewnątrzzakładowego – w co trzecim zakładzie nie opracowano zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych i w co czwartym nie oznakowano dróg i przejść komunikacyjnych

- W ocenie inspektorów pracy przyczynami stwierdzonych naruszeń prawa są: nieznanostwo przepisów prawa przez osoby odpowiedzialne za stan bhp /pracodawcy, osoby kierujące pracownikami/, słuźby bhp, pracowników oraz niewłaściwa organizacja pracy. Należy zwrócić uwagę również na fakt lekceważenia przepisów bhp i występujących zagrożeń przez osoby odpowiedzialne za stan bezpieczeństwa w zakładzie. W większości kontrolowanych zakładów nie ujawniono rażących nieprawidłowości, a istniejące wynikały z nieznanostwo przepisów i tolerowania zaniedbań powodujących potencjalne zagrożenia wypadkowe. Pracodawcy koncentrując się na problemach związanych z bieżącą działalnością zapominają o wymogach jakie nakładają na nich przepisy prawa pracy. Wskazanie podczas kontroli zagrożeń istniejących w zakładzie powodowało zmianę podejścia osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa pracy. Taka postawa świadczy również o braku świadomości i wiedzy wśród osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie.

Pracodawcy, jako główną przyczynę występowania naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, najczęściej wskazywali brak środków finansowych, poniesione wydatki związane z przeprowadzoną modernizacją w celu dostosowania zakładu do wymogów sanitarnych obowiązujących w Unii Europejskiej, ogólną złą sytuacją ekonomiczną w kraju, spadek opłacalności produkcji i dużej konkurencji na rynku. Przestanki te nie mogą stanowić usprawiedliwienia, bowiem w trakcie kontroli inspektorzy pracy ustalili, że wiele naruszeń przepisów bhp nie wymaga nakładów finansowych, jedynie innego podejścia do problematyki bezpieczeństwa w procesie pracy. Mając na uwadze powyższe można stwierdzić, że nieprzestrzeganie przepisów prawa wynika głównie z nieznanostwo przepisów regulujących obowiązki bhp, zarówno wśród pracowników jak i pracodawców (w szczególności małych podmiotów), braku zidentyfikowania wszystkich zagrożeń wypadkowych występujących na stanowiskach pracy, nieinformowania pracowników o zagrożeniach, pośpiech przy pracy oraz tolerowanie przez nadzór i pracodawcę odstępstw od obowiązujących przepisów podczas wykonywania pracy.

W wyniku przeprowadzonych 116 kontroli inspektorzy pracy, działający w 8 okręgowych inspektoratach pracy, wydali ogółem 1208 decyzji regulujących nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 3% decyzji dotyczyło bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników. Skierowane do pracodawców decyzje dotyczyły najczęściej nieprawidłowości związanych z maszynami i urządzeniami technicznymi (17,9% ogółu wydanych), czynnikami szkodliwymi i uciążliwymi środowiska pracy oraz środkami chroniącymi przed tymi zagrożeniami (10,6% ogółu wydanych), organizacją stanowisk pracy

oraz procesów technologicznych (10,4% ogółu wydanych), oceną ryzyka zawodowego (8,6% ogółu wydanych). Nieprawidłowości związane z organizacją pracy i wymagana dokumentacją regulowane były 99 wystąpieniami zapierającymi 460 wniosków. Najwięcej skierowanych do pracodawców wniosków dotyczyło nieprawidłowości przy prowadzeniu dochodzeń powypadkowych (41,7% ogółu wniosków), przygotowania do pracy (11,1% ogółu wniosków) oraz działalności służby bhp (7,8% ogółu wniosków). Wobec 41 osób wszczęto postępowanie wykroczeniowe, w wyniku którego 22 osoby ukarano mandatami karnymi na łączną kwotę 27 200,- zł, a wobec 19 zastosowano środki wychowawcze.

W bieżącym roku w niektórych OIP prowadzone były działania mające na celu popularyzowanie wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Na przykład OIP Poznań wspólnie z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP O/Leszno zorganizował w Lesznie i Rawiczu seminaria, podczas których omawiano zagadnienia związane z wymaganiami zasadniczymi i dostosowywaniem maszyn i urządzeń do wymagań minimalnych oraz oceną ryzyka zawodowego i prowadzeniem dochodzeń powypadkowych.

Z wydanych w wyniku kontroli 1208 decyzji nakazowych do 20.12.2012 r. zrealizowano 1061, tj. 87,8 % decyzji. Z odpowiedzi uzyskanych od pracodawców wynika, że z 460 wniosków zawartych w wystąpieniach zostało zrealizowanych 91,7 %.

Porównując wyniki kontroli i skalę stwierdzonych nieprawidłowości w 2012 roku z kontrolami prowadzonymi w latach ubiegłych, należy jednak wskazać na poprawę warunków pracy w zakładach w zakresie: stanu technicznego użytkowanych obiektów i pomieszczeń pracy, wyposażenia w maszyny i urządzenia, wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz przygotowania pracowników do pracy. Nadal jednak stwierdza się szereg nieprawidłowości, mających istotny wpływ na bezpieczeństwo pracy, co przekłada się na wysoki wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy w tej branży.

Wielkopolska Strategia Ograniczania Wypadków przy Pracy



Wielkopolska Komisja Ograniczania Wypadków przy Pracy 2010-2012 przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu zainaugurowała swoją działalność dnia 23 kwietnia 2010 r. Patronat nad Wielkopolską Strategią Ograniczania Wypadków przy Pracy 2010-2012 objęli Wojewoda Wielkopolski oraz Marszałek Województwa Wielkopolskiego. Podstawowym celem strategii jest ograniczenie liczby wypadków przy pracy poprzez kształtowanie i propagowanie w społeczeństwie kultury bezpieczeństwa.

Zdrowie i życie ludzkie jest wartością nadrzędną. Ponadto doświadczenie uczy, że aby osiągnąć sukces ekonomiczny, należy w pierwszej kolejności zadbać o efektywne zarządzanie bezpieczeństwem pracy, dające gwarancje wzrostu poziomu bezpieczeństwa i ograniczenia liczby wypadków przy pracy. Wypadek przy pracy to przede wszystkim nieszczęście spotykające poszkodowanego pracownika i jego rodzinę, ale również wydarzenie powodujące skutki ekonomiczne dla pracodawcy i całego społeczeństwa. Kierując się wartościami humanitarnymi oraz ekonomicznymi Komisja Wspólnot Europejskich w Komunikacie dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, dotyczącym „wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012” (Bruksela, dnia 21.2.2007) przedstawiła strategię służącą promowaniu bezpieczeństwa i higieny pracy w Unii Europejskiej na lata 2007-2012. Bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią obecnie jeden z najważniejszych i najbardziej zaawansowanych aspektów polityki UE dotyczącej zatrudnienia i spraw społecznych. Przyjęcie i konkretne zastosowanie – w ciągu ostatnich dziesięcioleci – obszernego korpusu wspólnotowych tekstów prawnych umożliwiło poprawę warunków pracy w państwach członkowskich i dokonanie znacznych postępów w zmniejszeniu liczby wypadków i chorób związanych z pracą. Ogromne koszty ekonomiczne związane z problemami w zakresie BHP hamują wzrost gospodarczy, znaczna część tych kosztów obciąża też systemy zabezpieczenia społecznego i finanse publiczne. W czasie obowiązywania wspólnotowej strategii na lata 2002-2006 odnotowano znaczny spadek liczby wypadków przy pracy. W nowej strategii na lata 2007-2012 proponuje się jeszcze ambitniejszy cel, tj. zmniejszenie o 25 % ogólnego wskaźnika wypadków przy pracy w UE-27 do 2012 r. poprzez poprawę ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, co w znacznym stopniu przyczyniłoby się do sukcesu strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Rozwijająca się gospodarczo Wielkopolska jest regionem w którym powstawać będą nowe zakłady pracy, pojawiać się będą nowe technologie, prowadzone będą inwestycje. Rozwój gospodarczy i cywilizacyjny pociąga za sobą zwiększenie aktywności zawodowej oraz pojawienie się nowych technologii, które bardzo często wraz z postępem przynoszą nowe rodzaje zagrożeń również wypadkowych.

WSOWpP jest realizowana w czterech rocznych etapach. Zakończone zostały trzy z nich:

- etap I rok 2010 - Zainicjowanie i wdrożenie WSOWpP,
- etap II rok 2011 - Kontynuacja działań podjętych w I etapie ukierunkowana na propagowanie dobrych praktyk.

Przed uczestnikami Strategii kolejne:

- etap II rok 2012 Ewaluacja, promowanie pracodawców, którzy odnoszą sukcesy w ograniczaniu zagrożeń zawodowych oraz wypadków przy pracy (konkursy),
- etap IV rok 2013 - Podsumowanie działań podejmowanych w ramach WSOWpP.

Od początku istnienia Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy przeprowadzono wiele szkoleń, seminariów, warsztatów, drzwi otwartych, pokazów, targów i festynów. Inicjatywa ta zrzesza coraz większą liczbę członków. Ponad 30 partnerów, w skład których wchodzi przedstawiciele administracji rządowej i samorządowej, organów nadzoru nad warunkami pracy, związków zawodowych, organizacji pracodawców, samorządów gospodarczy i zawodowych oraz wszystkich pozostałych instytucji i pracodawców zainteresowanych działalnością na rzecz poprawy warunków pracy, aktywnie działa na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracowników w wielkopolskich zakładach pracy. Kontynuowany jest wydruk plakatów skierowanych do pracowników różnych branż traktujących o zagrożeniach wypadkowych, rozdysponowywanych z pomocą partnerów WSOWPP w całej Wielkopolsce. W 2012 r. zrealizowano film „Zagrożenia wypadkowe w miejscu pracy. Część III”, propagujący bezpieczne metody pracy. Film ten podzielony został na 3 moduły dotyczące: bezpieczeństwa pracy w biurze, bezpieczeństwa pracy w transporcie oraz bezpieczeństwa pracy w szpitalnictwie. Przy realizacji modułu dotyczącego bezpieczeństwa pracy w transporcie miała miejsce współpraca pomiędzy inspektorami Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego w Poznaniu oraz pracownikami OIP Poznań. Ponadto po raz kolejny film został współfinansowany przez I Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu.

Wielkopolska Strategia Ograniczania Wypadków przy Pracy posiada również własną stronę internetową, na której umieszczane są informacje m.in. na temat podejmowanych działań, przykładów tzw. dobrych praktyk w wielkopolskich zakładach pracy, oraz materiały multimedialne dotyczące bezpieczeństwa pracy z możliwością ich pobrania i rozpowszechniania.

V. Założenia i kierunku działania na najbliższy okres sprawozdawczy.

Z związku z trudną sytuacją na polskim rynku pracy (i nasilającą się tendencją do minimalizowania kosztów zatrudnienia), Państwowa Inspekcja Pracy zwróci szczególną uwagę na kwestię zawierania przez pracodawców umów cywilnoprawnych i terminowych. Problemy związane ze stosowaniem tych umów były sygnalizowane inspekcji pracy

przez związki zawodowe, Radę Ochrony Pracy i komisje sejmowe, a także szeroko dyskutowane w mediach.

Zgodnie z założeniami do przyszłej strategii UE na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy (lata 2013-2020), Program koncentruje się na dwóch zasadniczych kwestiach - ograniczeniu skali wypadkowości w miejscu pracy i rozszerzaniu działalności prewencyjnej. Priorytetem pozostają zmniejszenie liczby wypadków przy pracy i poprawa przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy. Wspólnotowa strategia formułuje zasadę *prewencja wypadkowa przed rehabilitacją zdrowotną* – i podkreśla znaczenie działań zapobiegawczych na poziomie przedsiębiorstw, polegających na pogłębianiu wiedzy i umiejętności kadry zarządzającej oraz systematycznym instytucjonalnym nadzorze nad warunkami pracy.

Szczególny akcent położony zostanie zatem na promowanie kultury prewencji w środowisku pracy – przede wszystkim poprzez kształtowanie świadomości w zakresie bezpiecznych zachowań w miejscu pracy i zachęcanie pracowników do współdziałania w zarządzaniu bhp w firmie, które ma stanowić integralną część ogólnego zarządzania przedsiębiorstwem.

Ogólna liczba kontroli do wykonania przez OIP Poznań w 2013 r. powinna wynieść ponad 8.400. Na realizację tematów z harmonogramu centralnego OIP Poznań przeznaczony w 2013 r. łącznie ok. 10% kontroli. Pozostałe kontrole wykonywane będą w ramach zadań własnych Okręgu oraz rutynowej działalności inspekcyjnej. Działaniami prewencyjnymi – określonymi w harmonogramie centralnym – objętych zostanie łącznie ponad 5400 podmiotów, w tym: pracodawców, przedsiębiorców (w rozumieniu art. 13 ustawy o PIP), rolników indywidualnych, pracowników młodocianych, studentów i uczniów. Realizacja tych działań w formie kampanii, programów, konkursów i ogólnie rozumianego doradztwa, będzie się opierać na współdziałaniu z partnerami społecznymi, organami nadzoru nad warunkami pracy, organami administracji państwowej, organami samorządowymi, placówkami naukowo-badawczymi, innymi organizacjami działającymi w sferze ochrony pracy oraz mediami. W ogólnej liczbie kontroli znaczący udział – ok. 1/3 - ma rozpoznawanie zasadności skarg pracowniczych, a także realizacja różnorodnych zadań wynikających bezpośrednio z zapisów ustawowych (tzw. zadania rutynowe), na których realizację przeznaczonych zostanie również 1/3 kontroli. Na realizację zadań własnych, związanych ze specyfiką regionalną, Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu przeznaczy zatem ok. 18% ogółu kontroli.

W ramach harmonogramu centralnego kontynuowane będą kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych, kontrole dot. budowy i remontów dróg. Kontrolom (w tym również krótkim) podlegać będą w szczególności małe przedsiębiorstwa, w których występują największe

problemy w sferze bezpieczeństwa pracy. Kontrole będą konsekwentnie powtarzane u pracodawców lekceważących obowiązki w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Kontrolami zostaną objęte również zagadnienia czasu pracy i wynagrodzeń.

W odniesieniu do bardzo dużych inwestycji, na których mogą wystąpić istotne zagrożenia życia lub zdrowia pracowników, prowadzony będzie przez okręgowy inspektorat pracy stały monitoring.

Prowadzona będzie także kampania informacyjno – prewencyjna w budownictwie, której podstawowym celem jest ograniczenie ryzyka zawodowego przy pracy w budownictwie. Cel ten osiągnąć będzie przez: upowszechnianie informacji i wytycznych do samodzielnej oceny ryzyka zawodowego, w szczególności dot. przypadków: poślizgnięcia, upadku z wysokości lub wciągnięcia do wykopu; upowszechnianie dobrych praktyk eliminujących nieprawidłowości i zagrożenia; zwrócenie uwagi na przygotowanie do pracy w sposób zapewniający bezpieczeństwo jej wykonywania; zachęcanie pracowników do zmian w zachowaniu na terenie budowy, zachęcanie pracodawców do działań służących bhp; konsultacje dla pracodawców zainteresowanych udziałem w programie prewencyjnym.

Prowadzone będą kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców w transporcie drogowym. Prowadzona będzie także kampania prewencyjna: czas pracy, a wypadki drogowe.

Nowym problemami będą: (T 100) Przestrzeganie przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu, (T 261) Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu spożywczego.

Kontynuowane będą w latach 2011-2012 intensywne działania kontrolno – nadzorcze w odniesieniu do grupy zakładów charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń. Wieloletnie doświadczenia wskazują, że taka forma oddziaływania na pracodawców sprawdza się i przynosi konkretne efekty w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia zatrudnionych. Wzmocnionym nadzorem (wyrażającym się m.in. zwiększoną częstotliwością wizyt inspektora pracy w zakładzie) objęte zostaną firmy wytypowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.

Prowadzone będą także działania prewencyjne wspierające czynności kontrolne oraz samodzielne programy prewencyjne, takie jak program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”, program informacyjno – promocyjny „Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”; Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”; konkursy promujące postawy w zakresie ochrony pracy.

OIP Poznań realizował będzie także zadania własne, takie jak działania prewencyjne i kontrolne dotyczące: Bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków. Wśród działań prewencyjnych znajdują się programy: Ograniczania zagrożeń wypadkowych przy

pracach związanych z pozyskiwaniem drewna. Popularyzacja Dobrych Praktyk, Stres i inne czynniki psychofizyczne związane z pracą.

Kontynuowana będzie wielopłaszczyznowa współpraca z innymi organami nadzoru nad warunkami pracy, partnerami społecznymi, takimi jak organizacje pracodawców, stowarzyszenia i izby zawodowe związki zawodowe, samorządami terytorialnymi oraz lokalną prasą, rozgłościami radiowymi i telewizyjnymi.

Spis wykresów i tabel:

Wykres 1. Egzekwowanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń finansowych a stopa bezrobocia (lata 2006-2012).....	4
Wykres 2. Liczba kontroli w 2012 r. w OIP w Poznaniu wg wielkości zatrudnienia.....	9
Wykres 3. Kontrole w latach 2005-2012 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.	9
Wykres 4. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2010-2012 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu	10
Wykres 5. Kontrole przeprowadzone w 2012 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu wg PKD.	10
Wykres 6. Liczba decyzji wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2005-2012.	11
Wykres 7. Liczba decyzji nakazowych wydanych w 2012 r. w OIP w Poznaniu wg PKD.	12
Wykres 8. Decyzje nakazowe wydane w 2012 r. w OIP w Poznaniu wg rodzajów nieprawidłowości.	12
Wykres 9. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2005-2012.	13
Wykres 10. Liczba decyzji skierowania pracowników do innych prac wydanych w OIP w Poznaniu w latach 2005-2012.	13
Wykres 11. Liczba wystąpień i liczba wniosków w wystąpieniach wydanych w OIP w Poznaniu w latach 2005-2012.	14
Wykres 12. Adresaci wniosków wydanych przez inspektorów pracy w 2012 r. w OIP w Poznaniu.	14
Wykres 13. Porównanie liczby skarg z liczbą kontroli oraz liczbą kontroli wywołanych skargami przeprowadzonych w OIP w Poznaniu w latach 2008-2012.	15
Wykres 14. Struktura skarg.	16
Wykres 15. Liczba porad prawnych udzielonych w OIP w Poznaniu w latach 2008-2012.	17
Wykres 16. Tematyka porad prawnych udzielonych w 2012 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.....	20
Wykres 17. Struktura branżowa kontrolowanych podmiotów w 2012 r. w ramach tematu: Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy.	21
Wykres 18. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych podmiotach w 2012 r. w ramach tematu: Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy.....	21

Wykres 19. Liczba powiadomień do prokuratury kierowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w latach 2002-2012.	31
Wykres 20. Porównanie liczby sporów zbiorowych zgłaszanych do OIP Poznań w latach 2006-2012.	33
Wykres 21. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy w zakładzie.....	44
Wykres 22. Struktura najczęściej występujących przyczyn wypadków przy pracy.	46
Tabela 1. Najczęściej popełniane wykroczenia.....	28
Tabela 2. Rozstrzygnięcia wydane przez sądy.	28
Tabela 3. Najczęściej ujawnianie wykroczenia.	30
Tabela 4. Wypadki badane przez OIP Poznań w 2012 r.....	43