



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W POZNANIU
SPRAWOZDANIE
OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY W POZNANIU
Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY
NA TERENIE OKRĘGU POZNAŃSKIEGO
W 2011 ROKU

Spis treści:

I. Wprowadzenie.....	3
II. Działalność kontrolno-nadzorcza.....	6
Załatwianie skarg i wniosków.....	13
Porady prawne i techniczne.....	17
Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.....	20
Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.....	22
Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.....	24
Decyzje nakazujące zaprzestanie działalności bądź działalności określonego rodzaju wydane przez Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu.....	25
Bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Działania kontrolno – nadzorcze i prewencyjne.....	30
III. Działalność prewencyjna.....	32
IV. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.....	39
Badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.....	39
Działania kontrolno – nadzorcze i prewencyjne nad inwestycjami realizowanymi do Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej UEFA EURO 2012.....	43
Tematy własne.....	46
Wielkopolska Strategia Ograniczania Wypadków przy Pracy.....	49
V. Założenia i kierunku działania na najbliższy okres sprawozdawczy.....	51

I. Wprowadzenie.

Państwowa Inspekcja Pracy działa w oparciu o ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, podlega Sejmowi RP i jest organem 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 Inspekcję 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 2011 r. zatrudniano 215 pracowników, w tym 154 inspektorów pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu obejmuje swą działalnością Województwo Wielkopolskie o powierzchni 29 827 km² (9,5% powierzchni RP). Według danych statystycznych GUS, teren województwa wielkopolskiego zamieszkiwało ponad **3.419,4 tys.** osób. W III kwartale 2011 r. liczba pracujących wynosiła 1.426 tys., tj. o 2,2% więcej niż w III kwartale poprzedniego roku. Pracujący stanowili 53,2% ogółu ludności w wieku powyżej 15 lat, tj. o 0,1% więcej niż przed rokiem.

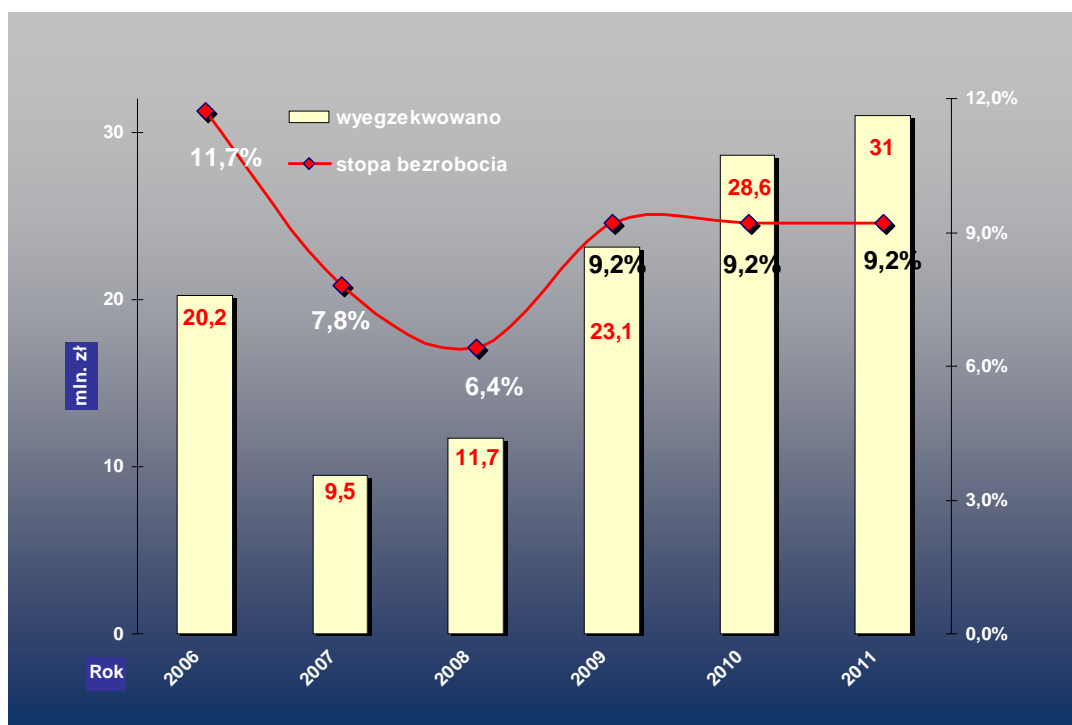
W bazie GUS (Regon) w grudniu 2011 r. zarejestrowano **376.483** podmioty gospodarki narodowej, tj. o 1001 podmiotów więcej niż w 2011 r. (ok. 0,3% wzrost w stosunku do roku ubiegłego), w kraju zanotowano spadek o 1,0%. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Dynamika wzrostu rejestrowanych podmiotów w 2011 r. spadła prawie 8-krotnie w stosunku do roku ubiegłego. Liczba nowych podmiotów – pracodawców zgłaszających się do PIP w ramach obowiązku art. 209 Kodeksu pracy – wyniosła w roku ubiegłym ponad 2200 zgłoszeń i pozostała na poziomie podobnym do 2010 r. Zgłoszenia napływają przede wszystkim od mikroprzedsiębiorców (do 5 zatrudnianych pracowników) i prowadzących – w przeważającej większości – działalność handlową. Jest to prawidłowość wiążąca się z ogólnymi danymi GUS o aktywności gospodarczej. Wynika z nich, że w zbiorowości podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w Wielkopolsce przeważają jednostki mikro, tj. z liczbą

pracujących mniejszą od 10. W 2011 r. podmioty te stanowiły 94,6%, w sektorze prywatnym nawet nieco więcej (95,7%), a w sektorze publicznym ich udział był mniejszy i wynosił 52,7%. Jednostki, w których liczba pracujących zawierała się w przedziale od 10 do 49 stanowiły 36,7% ogółu jednostek sektora publicznego. Wśród ogółu podmiotów gospodarki narodowej wzrost liczebności odnotowały tylko jednostki mikro. W ciągu roku ich liczba zwiększyła się średnio o 0,3%. Największy spadek liczebności zanotowano w grupie podmiotów, w których liczba pracujących zawierała się w przedziale od 250 do 999 (w porównaniu z rokiem 2010 zbiorowość takich jednostek zmniejszyła się o 3,9%). W rejestrze REGON dla województwa wielkopolskiego w końcu 2011 r. ujęte były także 454 tzw. podmioty duże, tj. o liczbie pracujących powyżej 249, w tym 80 podmiotów o liczbie pracujących 1000 i więcej. W tej grupie dominowały jednostki przemysłowe (46,3%).

Stopa bezrobocia w 2011 r. kształtowała się na takim samym poziomie, jak w roku 2010 (9,2%) i jest jednym z najniższych w Polsce. Należy jednak mieć na względzie, że obserwowana jest coroczna tendencja wzrostowa na początku roku o 3-4 setnych procenta (tendencja ta utrzymuje się od kilku lat). Zestawiając wyniki reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, przeprowadzonego wśród osób w wieku 15 lat i więcej w III kwartale 2011 r. w województwie wielkopolskim z danymi ogólnopolskimi, można stwierdzić, że w odniesieniu do analogicznego okresu 2010 r. zaobserwowano:

- spadek liczby bezrobotnych niezależnie od miejsca zamieszkania i płci, przy czym spadek mniejszy niż przeciętnie zaobserwowano w grupie kobiet oraz wśród mieszkańców miast (*w kraju wzrost ogólnej liczby bezrobotnych, przy jednoczesnym spadku liczby bezrobotnych w grupie mężczyzn*),
- wzrost ogólnej liczby pracujących, przy czym największy wzrost zaobserwowano wśród mieszkańców miast (*w kraju wzrost ogólnej liczby pracujących, przy jednoczesnym spadku liczby pracujących kobiet*),
- zmniejszył się wskaźnik obciążenia pracujących osobami niepracującymi (*podobnie jak w kraju*),
- spadek stopy bezrobocia niezależnie od miejsca zamieszkania i płci (*w kraju wzrost stopy bezrobocia*),
- zmniejszenie stopy bezrobocia wśród osób w wieku 15–24 lata (*w kraju wzrost tego wskaźnika*), przy czym jest on 2,6-krotnie większy aniżeli średnia dla całej zbiorowości,
- wzrost liczby pracowników najemnych oraz liczby pracodawców i pracujących na własny rachunek (*podobnie jak w kraju*),

- wzrost liczby osób biernych zawodowo niezależnie od miejsca zamieszkania i płci (w kraju liczba osób biernych zawodowo utrzymała się na poziomie podobnym jak przed rokiem).



Wykres 1. Egzekwowanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń finansowych a stopa bezrobocia (lata 2006-2011).

Ramy działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2011 roku zostały wyznaczone zapisami ustawy o PIP. Działalność kontrolna wynikała głównie z programu działania OIP na 2011 rok oraz ze zgłoszonych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu skarg pracowniczych i zawiadomień o zdarzeniach wypadkowych. Ich liczba utrzymuje się na wysokim poziomie, co jest sygnałem niekorzystnej sytuacji w sferze ochrony pracy.

Znaczną część działalności OIP przeznaczono na prewencję wypadkową, albowiem wiedza w tym zakresie jest nadal niewystarczająca, zwłaszcza wśród pracodawców w małych zakładach. 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 2011 roku prowadzono działalność profilaktyczną, promocyjną oraz informacyjno-popularyzatorską w zakresie ochrony pracy stosując w tym zakresie różnorodne formy oddziaływania w radio, telewizji, prasie wysokonakładowej oraz uczestnicząc w targach, seminariach, licznych spotkaniach z przedstawicielami związków zawodowych, organizacjami pracodawców oraz festynach 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. W 2011 r. realizowano kolejny etap tego programu określony przez następujące zadania kontrolno-nadzorcze i prewencyjne:

- kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych, nadzór inwestycji związanych z EURO 2012 połączony z kampanią informacyjno-prewencyjną,
- kontrole dot. budowy i remontów dróg,
- kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców wraz z kampanią prewencyjną,
- działania informacyjno-prewencyjne dotyczące bezpieczeństwa pracy przy maszynach do obróbki plastycznej,
- „Poznaj swoje prawa w pracy” w ramach kampanii ogólnopolskiej,
- wzmożony nadzór – intensywne działania kontrolno – nadzorcze w odniesieniu do grupy zakładów charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń.

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.

Wśród ujętych w planie rocznym i koordynowanych centralnie zadań, podejmowano między innymi:

- kontrole stanowisk pracy, na których występują atmosfery wybuchowe,
- kontrole placówek ochrony zdrowia (czas pracy i wynagrodzenie),
- kontrole spełniania wymagań minimalnych i zasadniczych dla maszyn do obróbki plastycznej metali,
- kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości.

OIP Poznań realizował w roku 2011 zadania w ramach współpracy kilku okręgów (i koordynowane przez jeden z nich), które uwzględniały tematy dotyczące między innymi: kontroli zakładów wchodzących w skład Spółki PKP Energetyka, kontroli i działań prewencyjnych w wybranych zakładach branży naftowej, kontroli amoniakalnych instalacji chłodniczych, kontroli prac przy pozyskiwaniu, zrywce i transporcie drewna, kontroli dotyczących rozpoznawania zagrożeń związanych z nanomateriałami.

Zadania własne OIP Poznań realizowane w roku 2011 w uwzględniały następujące tematy:

- bezpieczeństwo pracy w kopalniach kopalin pospolitych (żwirownie),

- bezpieczeństwo i higiena pracy oraz prawo pracy w zakładach produkcji kotłów,
- zagrożenia wypadkowe personelu medycznego w klinikach psychiatrii w wyniku ataków pobudzonych pacjentów,
- „Świadomi zagrożeń – obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego w handlu i ochronie zdrowia” (program prewencyjny),
- bezpieczne dojścia do stanowiska pracy (program pomocy-prewencyjny).

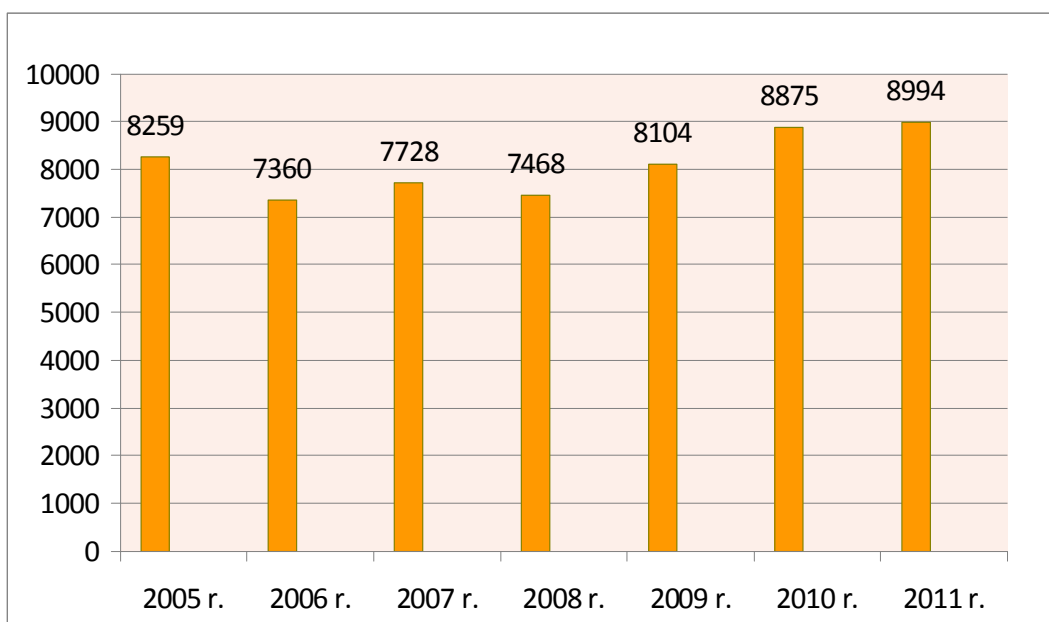
Znaczną część zadań realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu stanowiły działania wynikające bezpośrednio z zapisów ustawowych, zwłaszcza zadania związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (inspektorzy badali wszystkie zgłoszone wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe, 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.

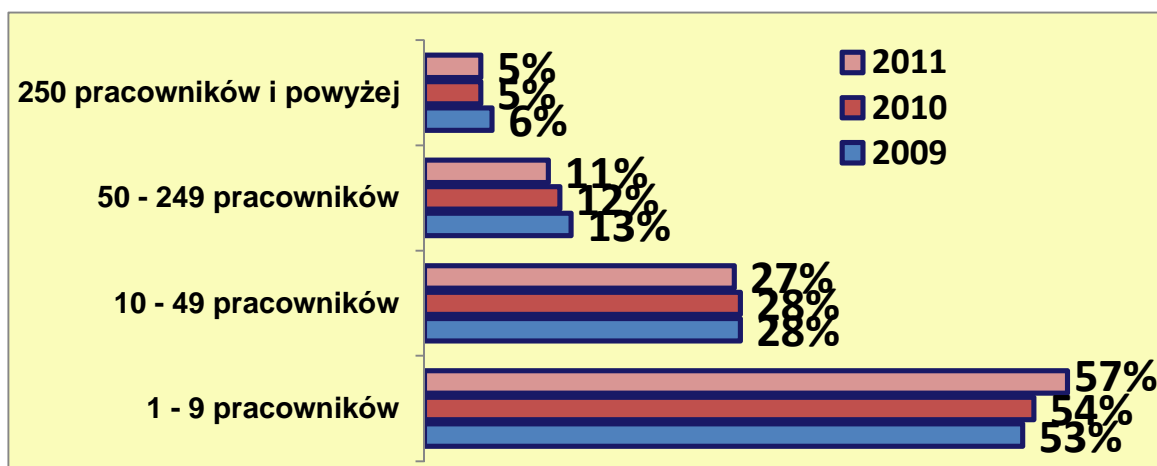
W ramach rutynowej działalności kontrolnej inspektorzy zwracali uwagę na roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych, w celu eliminowania zagrożeń o charakterze publicznym. Istotną część rutynowych kontroli stanowiło także sprawdzanie realizacji przez pracodawców środków prawnych, zastosowanych w 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 2011 r. inspektorzy pracy OIP w Poznaniu przeprowadzili łącznie **8994** kontrole u 7386 pracodawców i przedsiębiorców, którzy zatrudniali ponad 430 tys. osób, w tym ponad 370 tys. na umowę o pracę.

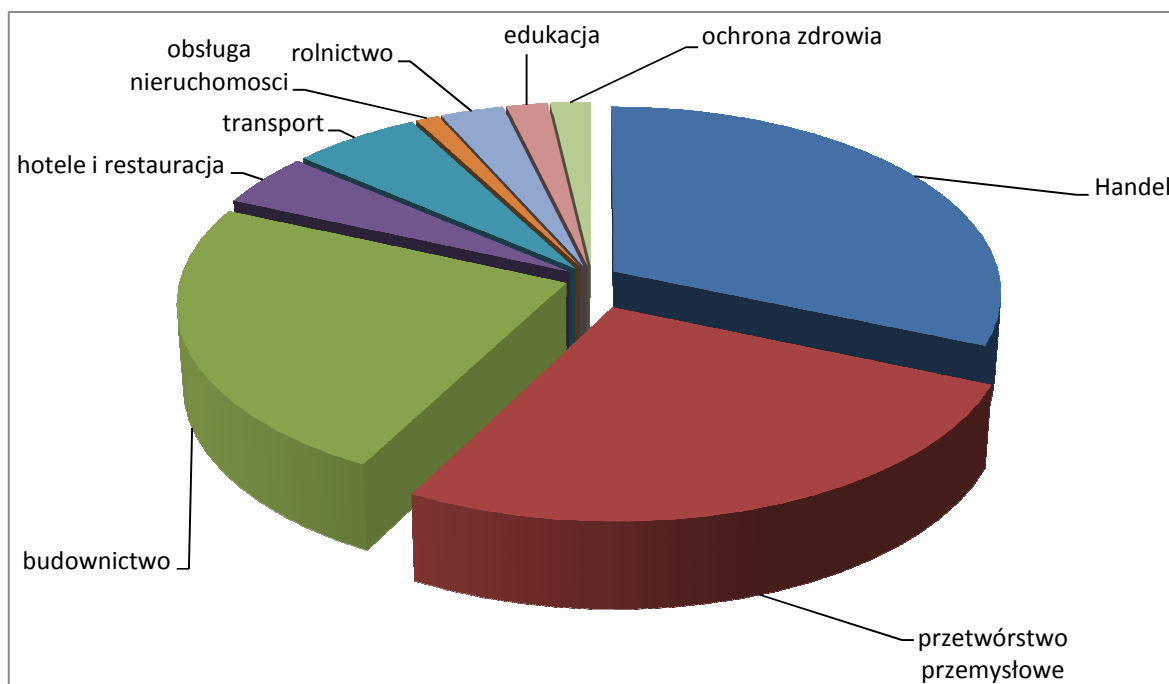


Wykres 2. Kontrole w latach 2005-2011 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.

Największa liczba skontrolowanych podmiotów gospodarczych zatrudniała do 9 pracowników oraz od 10 do 49 pracowników (łącznie ponad 80% ogółu). Najwięcej kontroli w 2011 r. przeprowadzono w handlu – 2429 (27%), przetwórstwie przemysłowym - 2045 (22,7%), i budownictwie – 1853 (20,6%). Procentowy udział liczby kontroli przeprowadzonych w handlu i przetwórstwie przemysłowym w stosunku do roku 2009 i 2010 utrzymuje się na podobnym poziomie.



Wykres 3. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2009-2011 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu



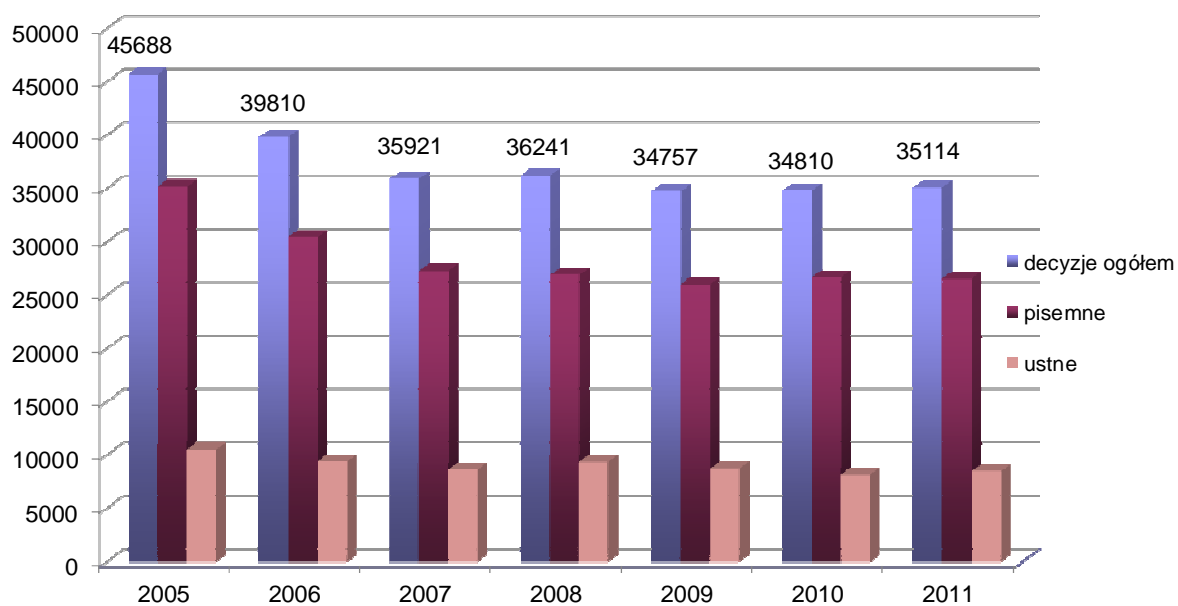
Wykres 4. Kontrole przeprowadzone w 2011 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu wg PKD.

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 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. W przypadkach, gdy pracownicy byli zatrudnieni wbrew obowiązującym przepisom (np. przy pracach wzbronionych lub, gdy nie posiadali wymaganych kwalifikacji) wydawano nakaz skierowania pracowników do innych prac. Taki nakaz również podlega natychmiastowemu wykonaniu.

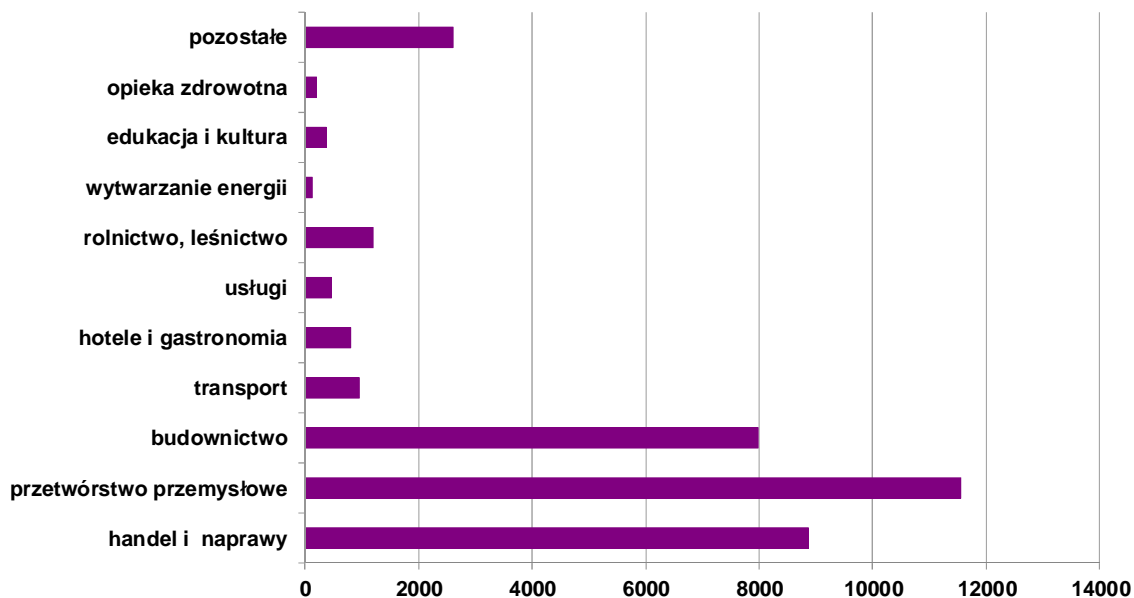
W roku 2011 roku inspektorzy pracy wydali łącznie **35.114** decyzji administracyjnych, w tym **851** decyzji płacowych dotyczących **15.281** pracowników. Wstrzymano wykonywanie **770** prac z powodu bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników. Ponadto wydano **458** decyzji skierowania pracowników do innych prac. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **5849** wystąpień zawierających **29.263** wniosków. 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 (81%) i technicznych (83%) oraz porad dotyczących legalności zatrudnienia (90%). 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.

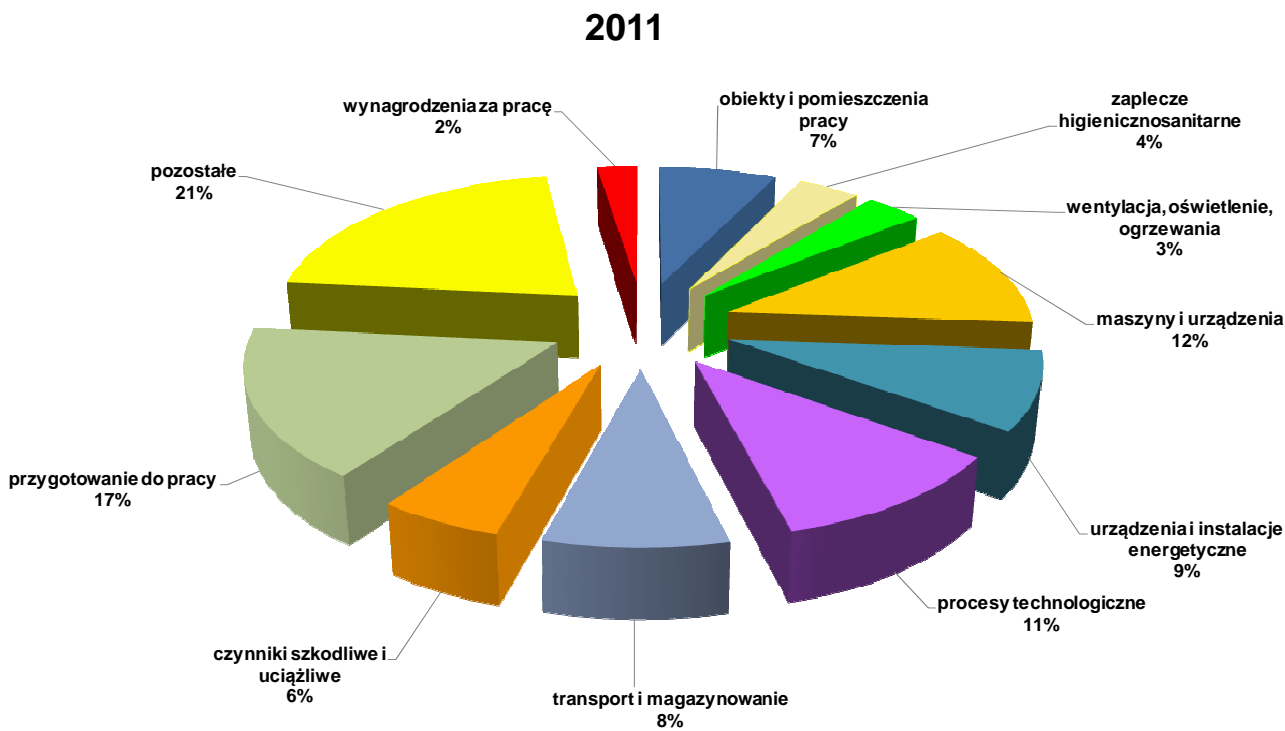
W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu zaobserwowano prawidłowość, tj. wzrost kwot wyegzekwowanych należności ze stosunku pracy (kwot wynikających z decyzji płatniczych i wniosków inspektorów pracy) jest wprost proporcjonalny do stopy bezrobocia rejestrowanej w Wielkopolsce. Można nawet przewidywać, że wzrost długu pracodawców u pracowników zaobserwowany w 2010 i 2011 r., zapowiada utrzymanie się poziomu bezrobocia w kolejnym roku (patrz Wykres nr 1).



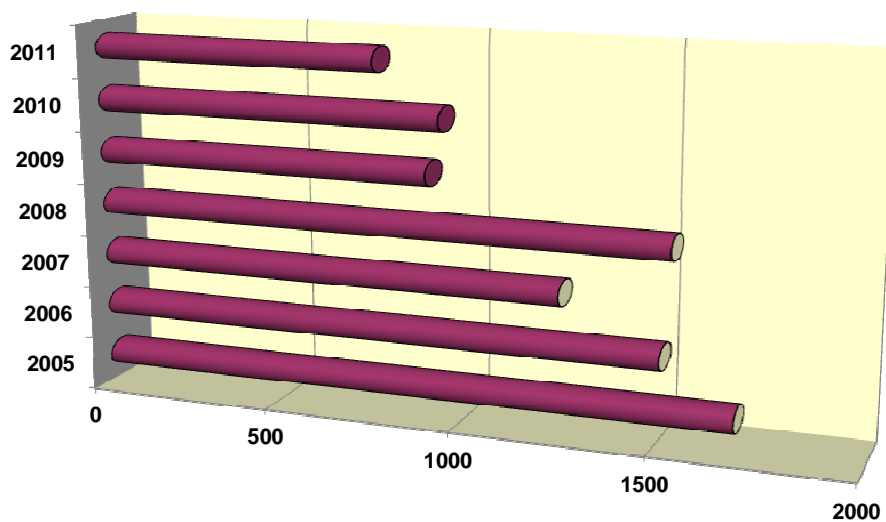
Wykres 5. Liczba decyzji wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2005-2011.



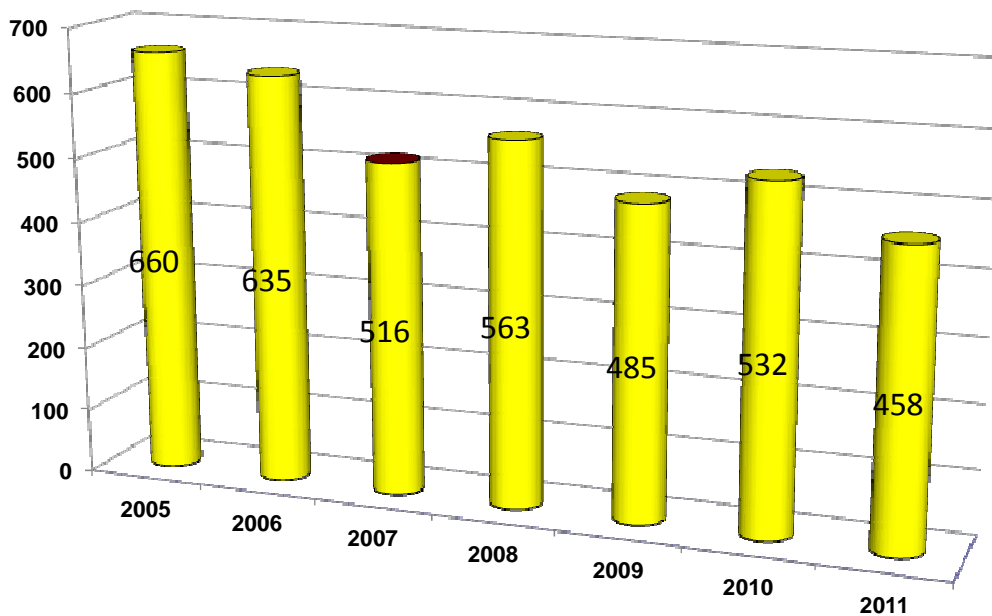
Wykres 6. Liczba decyzji nakazowych wydanych w 2011 r. w OIP w Poznaniu wg PKD.



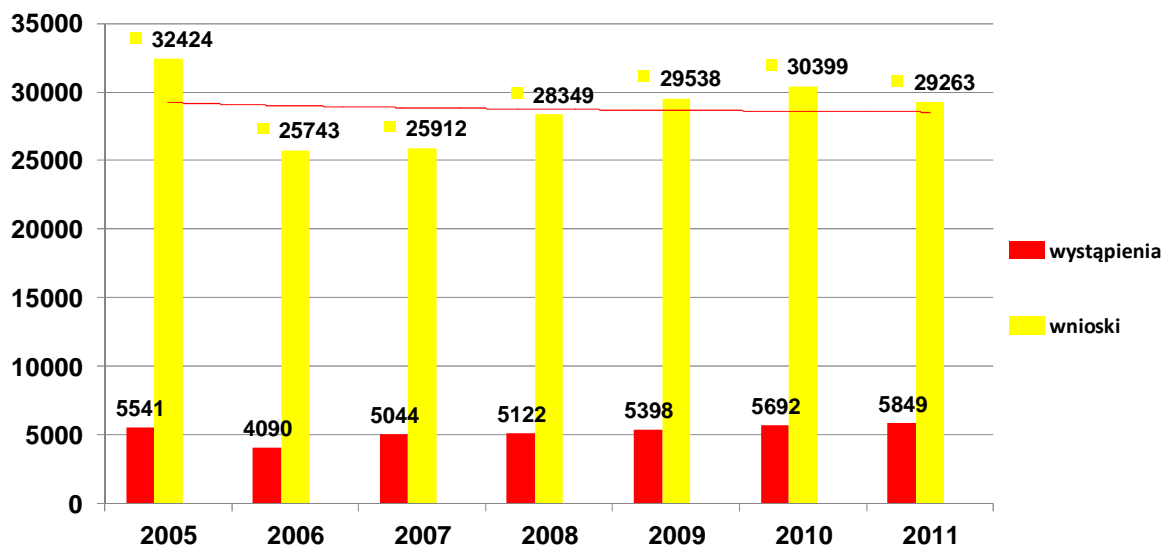
Wykres 7. Decyzje nakazowe wydane w 2011 r. w OIP w Poznaniu wg rodzajów nieprawidłowości.



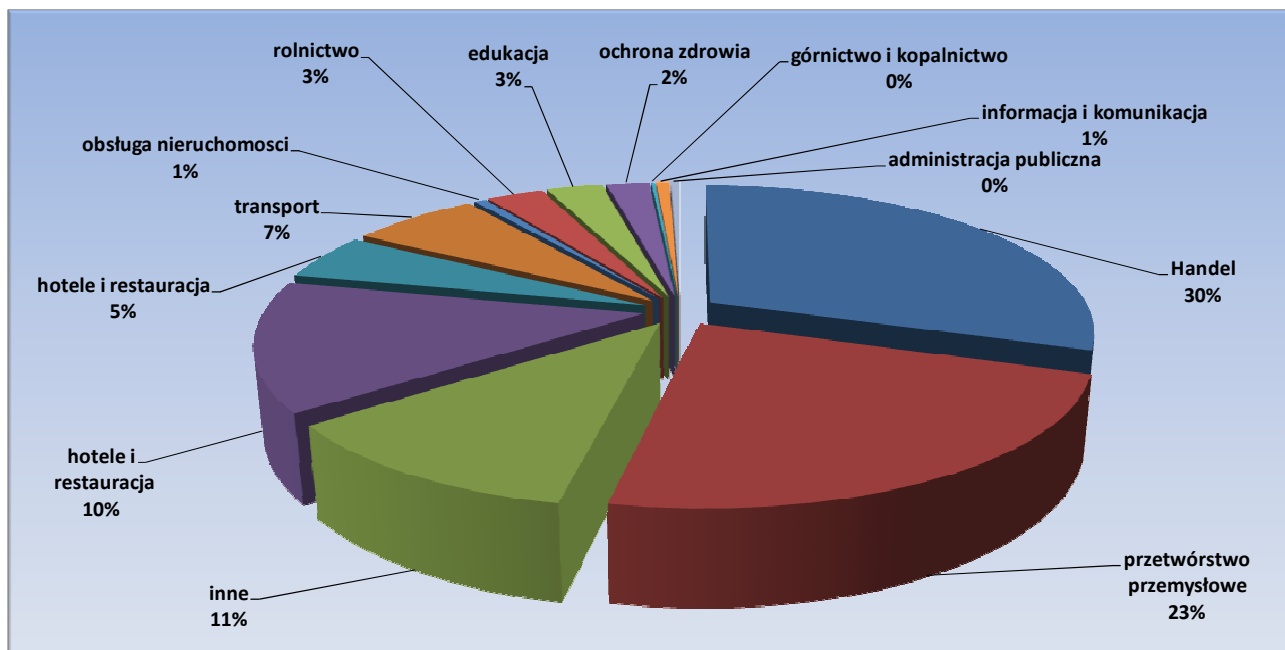
Wykres 8. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2005-2011.



Wykres 9. Liczba decyzji skierowania pracowników do innych prac wydanych w OIP w Poznaniu w latach 2005-2011.

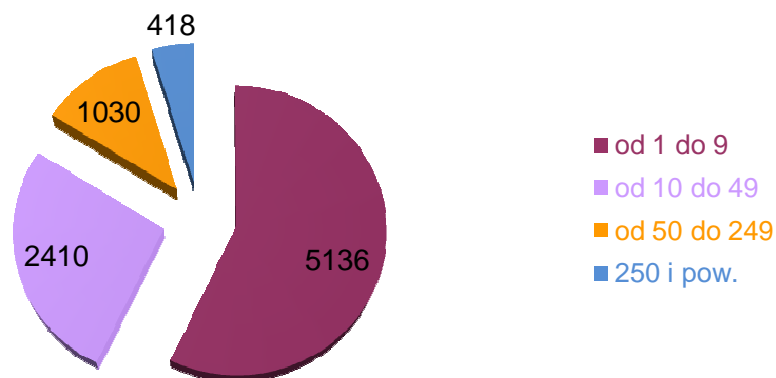


Wykres 10. Liczba wystąpień i liczba wniosków w wystąpieniach wydanych w OIP w Poznaniu w latach 2005-2011.



Wykres 11. Adresaci wniosków wydanych przez inspektorów pracy w 2011 r. w OIP w Poznaniu.

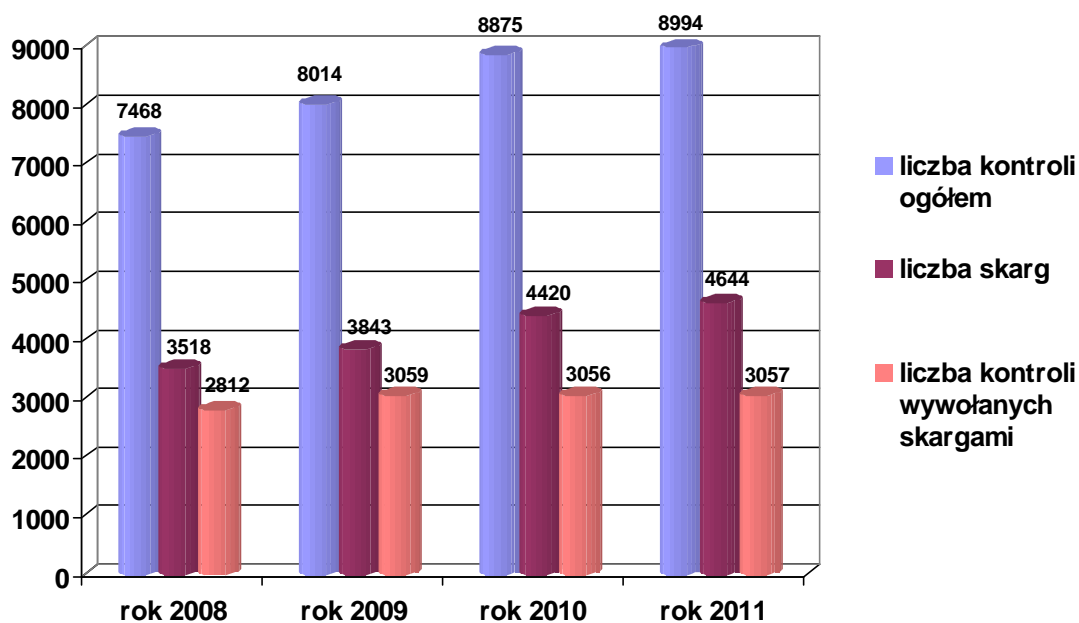
2011



Wykres 12. Liczba kontroli w 2011 r. w OIP w Poznaniu wg wielkości zatrudnienia.

Załatwianie skarg i wniosków.

W 2011 r. do OIP w Poznaniu zgłoszono ogółem 4644 skargi. Liczba kontroli wywołanych skargami wyniosła **3057** i była na poziomie roku 2009 i 2010, a zatem **co trzecia kontrola przeprowadzana w 2011 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 2008-2011.

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 2250 skarg zasadnych i częściowo zasadnych na 4644 zarejestrowanych), a zatem ponad 73% skarg rozpatrywanych w trybie kontroli było zasadnych.

Największa liczba problemów zawartych w skargach, które zarejestrowano w 2011 r., dotyczyła **wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy**. Problem ten był przedmiotem skarg aż **3547 razy**, co stanowi **ok. 40%** ogół spraw poruszanych w skargach rozpatrywanych 2011 roku. Warto odnotować fakt, że większość zarzutów skargowych dotyczących tejże materii okazała się zasadna. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest przede wszystkim kryzys gospodarczy, który w ubiegłym roku dał się we znaki wielu przedsiębiorcom prowadzącym działalność w Wielkopolsce. Niepokojąca jest także duża liczba zgłoszeń dotyczących naruszenia przepisów z zakresu **stosunku pracy (17%)** ale przede wszystkim fakt, 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. Świadczy to o ciągle niedostatecznym poziomie wiedzy naszego społeczeństwa, zarówno w zakresie praw pracowniczych, jak i kompetencjach Państwowej Inspekcji Pracy.

Sprawy dotyczące **czasu pracy** stanowiły co dwunasty przedmiot skarg (**8,7%**) wnoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu i w zdecydowanej większości okazywały się zasadne. Liczba skarg dotyczących czasu pracy spadła o ponad 2% w stosunku do roku ubiegłego, jest to jednak nieznaczna różnica, po której nie należy sądzić o zmianie tendencji na spadkową.

Kolejną znaczącą grupę zagadnień poruszanych w skargach stanowiły naruszenia przepisów dotyczące **bezpieczeństwa i higieny pracy (6,3%)**, z czego blisko 2/3 zarzutów okazało się uzasadnionych, w tym dotyczących tak elementarnych spraw, jak szkolenia bhp i badania profilaktyczne, czy oceny ryzyka zawodowego. Przyczyny 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 dziedzinie bhp.

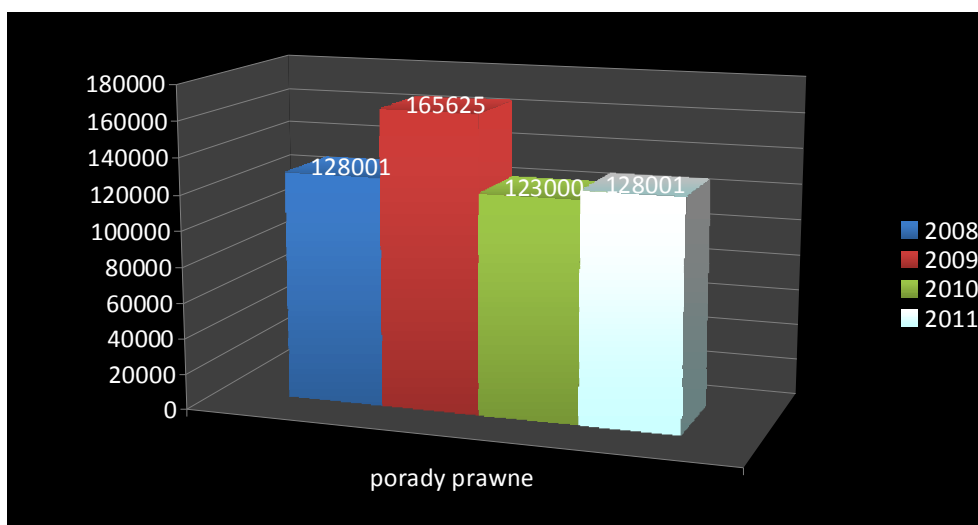
W porównaniu do lat poprzednich niemal dwukrotnie wzrosła liczba zarzutów zawartych w skargach dotycząca udzielania **urlopów wypoczynkowych i legalności zatrudnienia**, choć nadal nie są to znaczące liczby (**odpowiednio 2,2% i 4,8%**). Zasadność

tych przedmiotów skarg kształtuje się na poziomie 50%, 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.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami związanymi z załatwianiem skarg inspektorzy pracy wydali **464** nakazy płaćnicze na łączną kwotę **17.446.522,97** zł. W wyniku ich realizacji wypłacono pracownikom kwotę 7.665.393,62 zł. Wydano również 1.461 wniosków, z których zrealizowano 921 wypłacając na rzecz 19.641 pracowników kwotę 1.016.265,25zł. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 2.803 decyzje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Powyższe dane podkreślają ustaloną tendencję tematyki skarg, które w coraz większym zakresie dotyczą w szczególności roszczeń finansowych ze stosunku pracy. Pracownicy kierują się w tych sprawach do Państwowej Inspekcji Pracy, ponieważ postępowanie takie jest postrzegane jako łatwiejsze, szybsze i przyjaźniejsze dla pracownika, niż postępowanie sądowe.

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 **128.001**, a **zatem nastąpił niewielki wzrost** w stosunku do roku ubiegłego (ponad 123 tys.) i jest prawie dwukrotnie wyższa od liczby porad prawnych zarejestrowanych w 2008 r.



Wykres 14. Liczba porad prawnych udzielonych w OIP w Poznaniu w latach 2008-2011.

Stosunek pracy stanowił tematykę **ponad 30,4% ogółu** udzielonych porad, z czego **80%** porad dotyczyło ustania stosunku pracy, pozostałe związane były z zatrudnieniem, tj. zatrudnianie bez pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia, zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. 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 2010 r., **18,6% ogółu udzielonych porad prawnych**. Przeważał problem niewypłacania wynagrodzenia, sposobu naliczania wynagrodzeń za pracę, wynagrodzenia za czas choroby, rekompensaty za przepracowany czas ponadnormatywny, świadczeń pieniężnych związanych z ustaniem stosunku pracy. **Czas pracy** był przedmiotem **8,8% ogółu porad** (nastąpił 2% spadek w stosunku do roku poprzedniego), **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.

Tematyka porad z zakresu wynagrodzeń w wielu przypadkach dotyczyła możliwości uzyskania wynagrodzenia w przypadku utraty płynności finansowej lub niewypłacalności pracodawcy. Obok tradycyjnego nierekompensowania ponadnormatywnego przepracowanego czasu pracy pojawiał się niepokojący symptom, polegający na tym, że, praca w godzinach nadliczbowych powinna mieć charakter nieperiodyczny, wyjątkowy. Analiza udzielonych porad prawnych prowadzi często do wniosku, iż powyższa praca nie posiada ww. cech, lecz wynika z wadliwej organizacji czasu pracy, z zakresu obowiązków, których realizacja prowadzi zawsze do pracy ponad ustalone w Kodeksie pracy normy czasu pracy, bez wyraźnego polecenia służbowego osób kierujących pracownikami. Coraz częściej pojawiają się sygnały nadużywania przepisu art.151(4) Kodeksu pracy w stosunku do osób kierujących pracownikami pomimo, że istniejące orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje wyraźnie na umiarkowane zastosowanie tegoż przepisu.

Istotny problem dotyczy w szczególności pracowników ochrony zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Szerzy się zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych z bliźniaczymi firmami na pracę w godzinach nadliczbowych. Ma to na celu obejście przepisów o wypłacaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości przewidzianej w art.151(1) Kodeksu pracy oraz przepisów o czasie pracy.

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, a także po urlopie macierzyńskim i wychowawczym, w odniesieniu do osób niepełnosprawnych. Kolejną znaczną grupę porad stanowiły odpowiedzi

na pytania dotyczące **uprawnień związanych z rodzicielstwem (6,4%** 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. Problematyka zmniejszenia wymiaru czasu pracy osób uprawnionych do urlopu wychowawczego cieszyła się wyjątkowo dużym zainteresowaniem.

Warto wskazać, że porady w zakresie warunków pracy to zaledwie **3,2%** ogółu udzielonych. **Pozostała tematyka** (dane nie obejmują liczby porad w zakresie mobbingu i równego traktowania w zatrudnieniu w tym też molestowania) stanowiła **16.519 porad (12,9% ogółu)** w tym przede wszystkim były zagadnienia dotyczące treści art. 23(1) Kodeksu pracy, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, treści układów zbiorowych pracy, uprawnień organizacji związkowych oraz społecznych inspektorów pracy.

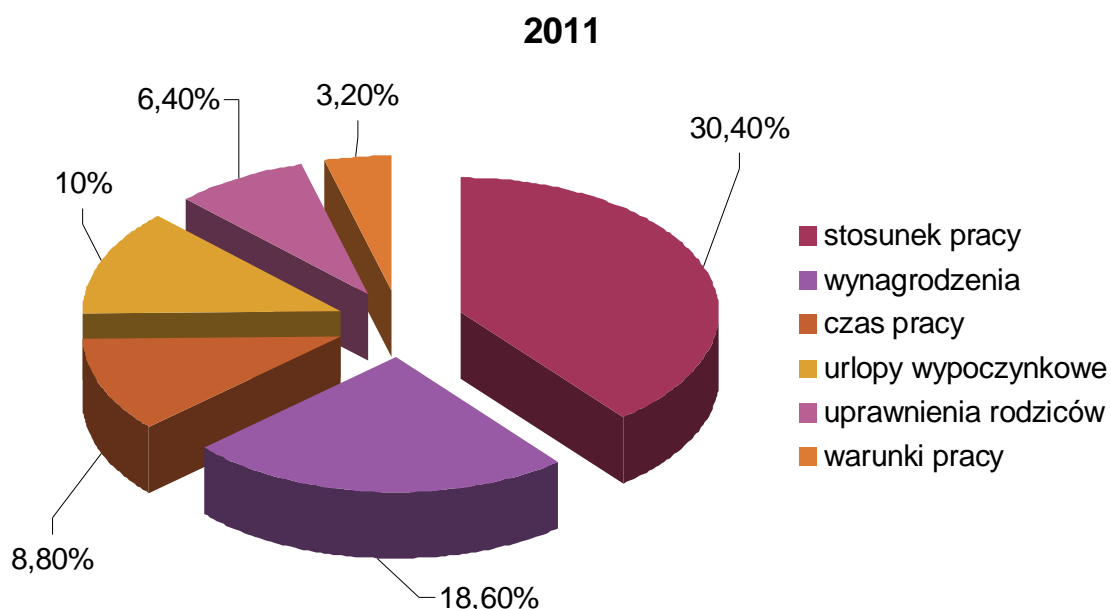
W zakresie odpowiedzialności porządkowej przeważnie zadawano pytania o zasadność wymierzonej kary porządkowej. Pytania dotyczyły także niewykonywania orzeczeń Sądów Pracy. Sporadycznie pojawiała się tematyka dotycząca przechowywania dokumentacji pracowniczej. Wielokrotnie przewijała się też tematyka ubezpieczeń społecznych. W zakresie legalności zatrudnienia udzielono **2040 porad (1,6% ogółu)**.

Wśród podmiotów, którym udzielono porady wyróżnić należy **pracowników**, którym poradzono w **23.720** przypadkach, **pracodawców** kierujących zapytania **17.353** razy, **związkom zawodowym** udzielono porad prawnych w **214** przypadkach oraz **pozostałym podmiotom 13.002** razy.

Tematyka porad prawnych z zakresu czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy najczęściej powiązana była z problematyką wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Bardzo często pojawiał się problem minimalnego wynagrodzenia za pracę. Otóż niepokojący jest fakt wynikający z przepisu art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz.1679 z późn. zm.) pozwalający w celu obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmować przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, do których się zalicza: wynagrodzenie podstawowe (płaca zasadnicza), stanowiące podstawowy ekwiwalent świadczonej przez pracownika pracy, premie i nagrody, różnego rodzaju dodatki (np. za pracę w warunkach szkodliwych, za pracę w godzinach nocnych, za staż pracy, za pełnienie funkcji kierowniczych, za znajomość języka obcego). Powyższy przepis nie rodzi obowiązku corocznego podwyższania pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z jego

osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną w formie pisemnej. Pozwala na uzupełnienie minimalnego wynagrodzenia o ww. składniki. Zatem wskazuje to na pewną kolizję z art. 151(1) par. 3 Kodeksu pracy odnośnie sposobu naliczania dodatków do wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, gdyż w rezultacie prowadzi do ustalenia powyższych dodatków w oparciu o wynagrodzenie w kwocie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę określone w powyższej ustawie. W tej sytuacji niezbędne byłyby zmiany legislacyjne, które nakazywałyby ustalanie wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką miesięczną lub godzinową lub inną stanowiącą podstawę naliczania ww. dodatków na poziomie minimalnego wynagrodzenia, gdyż taka z pewnością była intencja ustawodawcy.

Tematyka mobbingu i dyskryminacji dotyczyła 1% ogółu udzielanych porad prawnych i pozostała na takim samym poziomie, jak w roku 2010.



Wykres 15. Tematyka porad prawnych udzielonych w 2011 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.

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

W okresie od 01.01.2011 r. do 31.12.2011 r., zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2011 rok, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili 100 kontroli pracodawców w zakresie realizacji tematu „Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy – kontrole w zakładach

różnych branż, ze szczególnym uwzględnieniem zgłaszanych skarg”, z czego 74 kontrole zostało przeprowadzonych na skutek skarg pracowniczych. W skontrolowanych zakładach pracy zatrudnionych było łącznie **7.504 pracowników**, w tym **3.497 kobiet** i **62 pracowników młodocianych**. Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie realizowanego tematu dotyczyły **4.066 pracowników** na łączną kwotę **8.440.144,57 zł**. Ponadto u **52 pracodawców** stwierdzono nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę. W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano na rzecz **4.066 pracowników** kwotę **7.986.741,34 zł** w tym **2.711.389,00 zł** podczas trwania czynności kontrolnych.

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 2011 r. Wskazuje na to liczba wniosków w wystąpieniach, dotyczących materii świadczeń ze stosunku pracy. Inspektorzy pracy skierowali takie wnioski do **1986 pracodawców**, tj. ok. **27%** ogółu kontrolowanych podmiotów. Wnioski dotyczyły w szczególności świadczeń, które nie zostały naliczone przez pracodawcę, ale przysługiwały pracownikom z powodu wykonywania pracy m.in. w godzinach nadliczbowych, porze nocnej, ekwiwalentów za urlop wypoczynkowy, za podróże służbowe. Interwencja inspektorów pracy spowodowała, że nieujawnione na liście wynagrodzeń należności zostały wypłacone **38.300** pracownikom na łączną kwotę **3.103.389,80 zł**.

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 2011 roku w OIP w Poznaniu inspektorzy pracy wydali **851** decyzji płatniczych (wzrost w stosunku do 2011 r. o ponad 4%) dotyczące **15.281 pracowników** w **289** zakładach pracy na łączną kwotę **28.761.637,41 zł**. W przeliczeniu na jeden zakład, którego dotyczył problem, kwota nakazana do zapłaty wyniosła w 2011 r. **99.521,24 zł**, a zatem obniżyła się o ok. 8% w stosunku do roku ubiegłego.

Łączna kwota wyegzekwowanych świadczeń w roku 2011 do dnia 31.12.2011 r. wyniosła **18.015.603,77 zł**, w tym w wyniku wydanych decyzji nakazowych **12.857.517,30 zł**. Kwota wyegzekwowanych świadczeń ze stosunku pracy spadła w stosunku do roku ubiegłego o ok. 37%. Skuteczność egzekwowania decyzji płatniczych zrównała się zatem z rokiem 2009. Wiąże się to m.in. z faktem, iż decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń były kierowane w 2011 r. do dużych przedsiębiorstw, zatrudniających liczne załogi i mających problemy z utrzymaniem płynności finansowej od kilku lat.

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.

W OIP Poznań w roku 2011, zgodnie z programem działalności, przeprowadzono 2446 (o 4% mniej kontroli niż w roku poprzednim) dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich i 132 kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Kontrole ujawniły typowe negatywne zjawiska w zakresie legalności zatrudnienia, występujące również w latach poprzednich, tj.: brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę, zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, nieterminowe zgłaszanie do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, brak powiadomienia powiatowego urzędu pracy o zatrudnieniu lub podjęciu innej pracy zarobkowej przez bezrobotnych, nieopłacanie i nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy. Nadal znacząca jest liczba przypadków, w których stwierdzono nielegalne zatrudnienie. Na **18420** badanych osób stwierdzono nielegalne zatrudnienie w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia w **663** przypadkach (3,6%), w tym **335** osób (2,16% z badanych pod tym kątem 15520 osób pracujących) nie miało potwierdzonej na piśmie umowy o pracę, a **383** osoby (2,26% spośród 16914 badanych) nie były zgłoszone do ubezpieczenia. Jednocześnie podczas przeprowadzonych kontroli zakwestionowano **154** umowy cywilnoprawne na **2608** badanych (5,9%) jako niezgodne z charakterem świadczonej pracy. W dalszym ciągu licznie ujawniane są podczas kontroli przypadki nieopłacania składki na Fundusz Pracy – stwierdzono zadłużenie na rzecz Funduszu Pracy w kwocie **2.101.427** zł za **7.531** osób z pośród **66.461** osób objętych kontrolą, czyli nieprawidłowość ta obejmowała **11,33%** badanych osób objętych obowiązkiem ubezpieczenia. Zaobserwowano spadek liczby przypadków nieopłacenia składek na Fundusz Pracy za podlegających ubezpieczeniu z poziomu **18,19%** do wysokości **11,33%** badanych osób.

Zbadano aktualny status **2013** osób bezrobotnych, które podjęły pracę zarobkową w kontrolowanych podmiotach gospodarczych. Stwierdzono, że **157** bezrobotnych (w tej liczbie 18 bezrobotnych z prawem do zasiłku) nie zgłosiło do właściwego Powiatowego Urzędu Pracy faktu podjęcia pracy, co stanowi **7,8%** objętych kontrolą.

Korzystne z punktu widzenia osób wykonujących pracę zarobkową oraz inspektorów pracy zjawisko zaobserwowano w zakresie legalizacji zatrudnienia. Podmioty kontrolowane zalegalizowały, w trakcie kontroli i w wyniku realizacji wystąpień pokontrolnych w 2011 r., zatrudnienie **587** osób (tj. 87,5% nielegalnie zatrudnionych), w tym zawarto 267 umów o pracę, gdy w 2010 r. zalegalizowano zatrudnienie 729 osób (tj. 82,5% nielegalnie zatrudnionych) w tym zawarto 216 umów o pracę. W efekcie przeprowadzonych kontroli obserwuje się więc niewielki procentowy wzrost skuteczności naszych kontroli w zakresie legalizacji zatrudnienia.

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 (145 powiadomień, 20 kontroli na wniosek Powiatowych Urzędów Pracy), z urzędami skarbowymi (49 powiadomień, 23 kontrole na wniosek) oraz z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (97 powiadomień, 6 kontroli na wniosek).

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 36 podmiotach gospodarczych. Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2011 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 178 cudzoziemców objętych kontrolą, od których wymagane było zezwolenie na pracę – zezwolenia nie posiadało 8 cudzoziemców, w tym najwięcej obywateli Ukrainy (3 osoby). W tym zakresie odnotowano znaczną poprawę przestrzegania przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców. W 2011 r. na 519 kontrolowanych cudzoziemców – 4 cudzoziemców (z Nepalu i Ukrainy) nielegalnie przebywało na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i 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.

Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W OIP Poznań inspektorzy pracy skierowali do ZUS **10** 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. będą prowadzone kontrole u pracodawców, którym na wniosku 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 2011 Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu wydał 8 decyzji nakazujących zaprzestania przez zakład pracy lub jego część działalności bądź działalności określonego rodzaju. Jedna decyzja OIP dotyczyła zaprzestania działalności całego zakładu, a 7 wstrzymania 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: naprawa i konserwacja pojazdów samochodowych, produkcja odzieży damskiej, lakierowanie i malowanie natryskowe elementów drewnianych, usługi stolarskie i snycerskie, handel detaliczny, usługi transportowe w zakresie przewozu osób.

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 trzech przypadkach to podmioty prawa handlowego, jednakże w ponad 60% przypadków firmy są prowadzone jako działalność gospodarcza przez osoby fizyczne. W 20% przypadków pracodawcy rozpoczynający działalność gospodarczą, bądź rozszerzający działalność określonego rodzaju nie zawiadamiali na piśmie Okręgowego Inspektora Pracy o miejscu, rodzaju i zakresie wykonywanej pracy, stąd występujące częste przypadki lokalizacji stałych stanowisk pracy w warunkach sprzecznych z wymaganiami przepisów bhp, które z uwagi na ich stały i niezmienny charakter wymagają decyzji OIP o zaprzestaniu działalności przez zakład pracy lub jego część bądź działalności określonego rodzaju. Ponadto należy zwrócić uwagę na niedopełnienie przez pracodawców obowiązku zgłoszenia do organów nadzoru budowlanego zmiany sposobu użytkowania obiektu budowlanego lub jego części (ok. 50% przypadków). Dopełnienie tego obowiązku i prawdopodobny sprzeciw organów nadzoru

budowlanego, pozwoliłyby uniknąć lokalizacji zakładów produkcyjnych i usługowych w takich obiektach o innym przeznaczeniu, jak garaże, stodoły, piwnice w budynkach, pomieszczenia gospodarcze, itp. Jednocześnie należy podkreślić, że inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy, zawiadamiają organy nadzoru budowlanego w przypadkach stwierdzenia, że podmioty adaptujące i modernizujące pomieszczenia nie informują o zmianie sposobu użytkowania pomieszczeń.

W wyniku kontroli, które zakończyły się wnioskiem inspektora pracy o wydanie przez okręgowego inspektora pracy decyzji nakazującej zaprzestanie działalności bądź działalności określonego rodzaju, inspektorzy pracy kierowali pisma do: nadzoru budowlanego, Państwowej Straży Pożarnej, właściwej jednostki UDT, jednostki samorządu terytorialnego.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w okresie od dnia 1.01.2011 r. do dnia 31.12.2011 r. ujawniono **7915** wykroczeń. Najczęstsze przyczyny popełniania wykroczeń są takie same od wielu lat: niezajomość przepisów prawa pracy przez pracodawców, zła wola pracodawców, zła sytuacja gospodarcza pracodawcy.

W okresie sprawozdawczym od dnia 01.01.2011 r. do dnia 31.12.2011 r. inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu skierowali **430** wniosków o ukaranie do sądów zawierających **1167** wykroczeń.

• z art. 281 KP	126
• z art. 282 KP	374
• z art. 283 KP	294
• z art. 119 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	4
• z art. 120 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	27
• z art. 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	10
• z art. 122 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	328
• z ustawy o ZFŚS	3
• z ustawy o SIP	1

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:

<p>1. orzeczenie kary grzywny w wyroku nakazowym – w 430 sprawach, na łączną kwotę 1.014.970,00 zł;</p> <p>2. orzeczenie kary grzywny wyrokiem przed sądem I instancji – w 13 sprawach, na łączną kwotę 34.220,00 zł;</p> <p>3. orzeczenie kary grzywny wyrokiem przed sądem I instancji po sprzeciwie – w 5 sprawach, na łączną kwotę 10.200,00 zł;</p>
<p>4. umorzenie postępowania po sprzeciwie – w 2 sprawach,</p> <p>5. umorzenie postępowania postanowieniem – w 1 sprawie;</p> <p>6. uchylenie i umorzenie po apelacji – w 1 sprawie</p>
<p>7. uniewinnienie – w 1 sprawie;</p>
<p>8. odmowa wszczęcia postępowania – w 4 sprawach;</p> <p>9. odmowa przyjęcia środka po sprzeciwie – w 1 sprawie;</p>
<p>10. nagana orzeczona w wyroku nakazowym – w 7 sprawach;</p> <p>11. nagana orzeczona w wyroku po sprzeciwie – w 1 sprawie;</p>
<p>12. uznanie za winnego z odstępniem od wymierzenia kary – w 2 sprawach;</p> <p>13. uznanie za winnego z odstępniem od wymierzenia kary w wyroku nakazowym – w 1 sprawie.</p>

Tabela 2. Rozstrzygnięcia wydane przez sądy.

Sądy wydały 448 orzeczenia kary grzywny na łączną kwotę 1.059.390,00 zł. Średnia kwota orzeczonej kary grzywny wyniosła 2.364,71 zł.

W 2011 r. sądy wydały 448 orzeczeń kar grzywny, co oznacza, że jest ich o 80 mniej niż w roku 2010 r., gdzie ich łączna liczba wyniosła 528. Tymczasem średnia wysokość nałożonej grzywny w 2011 r. wzrosła o 157,71 zł. w zestawieniu z rokiem 2010. Główną przyczyną takiego stanu sprawy jest kierowanie przez inspektorów pracy wniosków o ukaranie, w których zarzuca się obwinionym najczęściej popełnianie wykroczeń z art. 122 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz orzekaniem przez sądy kar grzywny w wysokości ustawowego zagrożenia tj. 3.000,00 zł. lub wyżej.

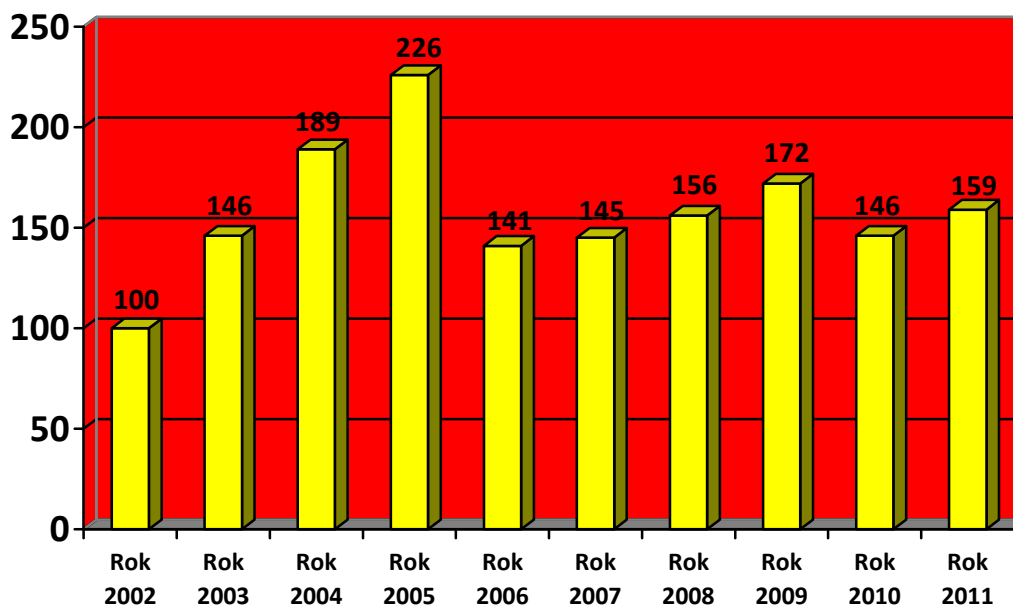
W roku 2011 były sporadyczne przypadki wydawania przez sądy postanowień o umorzeniu postępowania (4 postanowienia) oraz o odmowie wszczęcia postępowania (4 postanowienia). Liczby te są zbliżone do roku 2010 (5 postanowień o umorzeniu

postępowania i 3 postanowienia o odmowie wszczęcia postępowania). Utrzymujący się od dwóch lat niski poziom wydawania przez sądy ww. orzeczeń oznacza, iż inspektorom pracy udało się skutecznie wyeliminować przyczyny powodujące liczne wydawanie przez sądy postanowień o umorzeniu postępowania oraz o odmowie wszczęcia postępowania, jak miało to miejsce w roku 2009 (12 postanowień o umorzeniu postępowania i 16 postanowień o odmowie wszczęcia postępowania).

Na uwagę zasługuje również fakt, iż w 2011 r. sąd tylko raz uniewinnił osobę, przeciwko której został skierowany wniosek o ukaranie przez inspektora pracy. W latach poprzedzających okres sprawozdawczy, tzn. w latach 2009 i 2010, co roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu odnotowywał 9 przypadków uniewinnienia obwinionych. Ponadto kwestia uznania za winnego i nałożenie kary nagany albo odstąpienia od wymierzenia kary jest na tym samym poziomie co w latach 2009-2010.

Zawiadomienia do prokuratury.

Inspektorzy pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w 2011 roku do prokuratury skierowali łącznie **159** zawiadomień (dot. 197 przestępstw) o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstw, w tym 76 zawiadomienia (dot. 91 przestępstw) o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.



Wykres 16. Liczba powiadomień do prokuratury kierowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w latach 2002-2011.

Inspektorzy pracy PIP OIP w Poznaniu w 2011 roku do prokuratury skierowali **104** zawiadomienia o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia innych przestępstw stwierdzonych w trakcie czynności kontrolnych. Największa liczba zawiadomień w tej grupie, 82 (52%), dotyczyła przestępstwa z art. 225 § 1 kodeksu karnego, tj. udaremnienia lub utrudnienia wykonania czynności służbowej.

Prokuratorzy w 2011 roku po rozpoznaniu zawiadomień inspektorów pracy OIP w Poznaniu o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstw skierowali **23** akty oskarżenia. Po rozpoznaniu spraw w wyniku skierowanych aktów oskarżenia Sądy wydały łącznie **26** orzeczeń, w tym:

- **10** razy orzeczono karę pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem wykonania kary na okres próby wraz z karą grzywny,
- **13** razy orzeczono karę grzywny wraz z karą pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem wykonania kary na okres próby w tym: **3** razy orzeczono karę samoistną – karę grzywny;
- **3** razy Sąd warunkowo umorzył postępowanie karne.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu współpracował z prokuraturą i sądami. Na wniosek prokuratury przeprowadzono 18 kontroli, inspektorzy pracy wzięli udział w 103 prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach, jako świadkowie, biegli, udostępniono 51 dokumentacji z kontroli na wniosek sądów pracy, udostępniono 13 dokumentacji kontroli na wniosek sądów karnych. Odbyło się również spotkanie w siedzibie OIP w Poznaniu, w którym udział wzięli: zastępca Prokuratora Okręgowego w Poznaniu i Prokurator Prokuratury Okręgowej wyznaczony do współpracy z Państwową Inspekcją Pracy w Poznaniu oraz Kierownictwo OIP w Poznaniu i wyznaczony pracownik do współpracy z prokuraturami. Spotkanie miało na celu omówienie wybranych zagadnień z bieżącej działalności inspektorów pracy, związanych z tematyką prawa karnego, w tym dotyczących wypadków przy pracy. Zorganizowane spotkanie było kolejnym spotkaniem w ramach współpracy organów, realizowanym na podstawie zawartego porozumienia.

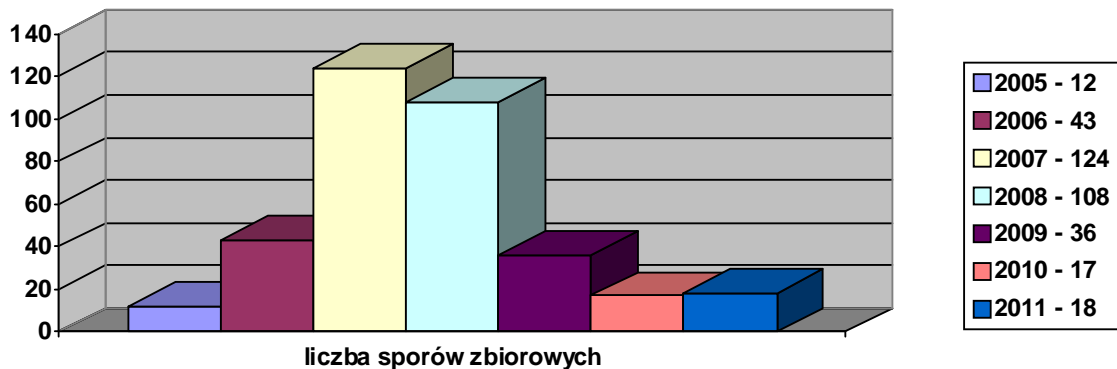
Spory zbiorowe.

W roku 2011 do OIP w Poznaniu zgłoszono 18 sporów zbiorowych zgłoszonych, w tym zgłoszonych 25 żądań, skala problemu kształtowała się zatem na poziomie roku 2010. Liczba zgłoszonych żądań dotyczyła:

- warunków płacy – **21**,
- świadczeń socjalnych – **2**,

– praw i wolności związkowych – 2.

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



Wykres 17. Porównanie liczby sporów zbiorowych zgłaszanych do OIP Poznań w latach 2005-2011.

Nieznacznie wzrosła liczba sporów zbiorowych zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2011 r. (18) w porównaniu z 2010 r. (17), 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 (4 spory). Spośród 18 sporów zbiorowych zgłoszonych w 2011 r., żadne nie były objęte zakresem działania PIP. Spośród zgłoszonych sporów do OIP Poznań w 3 przypadkach zostały podpisane porozumienia.

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

Kontrole prac budowlanych rozbiórkowych, realizowane w ramach tematu centralnego (101A) podobnie jak w latach poprzednich wykazywały, iż duże inwestycje 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. W związku z powyższym kontrole budów w 2011 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 **592** kontrole pracodawców świadczących roboty budowlane na **387** terenach budów. Kontrolą objęto 4234 pracowników zatrudnionych na budowach (w tym 64 młodocianych). Z analizy wyników przeprowadzonych kontroli w ramach tematu 101A w 2011 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 instrukcji bezpiecznego wykonywania robót i obsługi maszyn oraz urządzeń). Ponadto pojawia się niepokojące zjawisko niezabezpieczania przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym. Kontrole potwierdzają, iż stanowiska pracy na wysokości nie są zabezpieczane ochronami zbiorowymi oraz, że pracownicy nie są wyposażeni w środki ochrony indywidualnej. Jest to obecnie największy problem występujący na terenach budów. Nadal wskaźniki ekonomiczne mają istotny wpływ na stan technicznego bezpieczeństwa u pracodawców z branży budowlanej. Wynika to z tzw. „łańcucha zależności”, gdzie mały pracodawca otrzymuje kontrakt finansowy, który jest w zasadzie przeznaczony tylko na utrzymanie bieżącej płynności finansowej bez możliwości dokapitalizowania firmy w maszyny, urządzenia oraz środki ochrony indywidualnej pracowników. W ocenie inspektorów pracy powszechnym zjawiskiem na budowach jest unikanie przez generalnego wykonawcę wydatków na zabezpieczanie stanowisk pracy, przerzucanie odpowiedzialności za stan bhp na podwykonawców, którzy mają dużo mniejsze możliwości organizacyjne i finansowe.

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.

Przeprowadzone kontrole placów budów wykazują, że brak jest dostatecznej wiedzy w zakresie bezpieczeństwa pracy w małych i średnich firmach w zakresie przeprowadzenia szkoleń wstępnych bhp, udokumentowania oceny ryzyka zawodowego, opracowania instrukcji bhp, co przekłada się na nieznaną przez pracowników zagrożeń na terenie budowy.

Przeprowadzane kontrole wskazują na małą skuteczność egzekwowania przepisów bhp przez średni nadzór techniczny budowy, a szczególnie w małych i średnich firmach, gdzie pod nieobecność pracodawcy nie wyznacza się kierującego pracownikami. Powoduje to brak egzekwowania przestrzegania przepisów bhp. Przeprowadzony instruktaż stanowiskowy przed rozpoczęciem pracy nie zapewnia przygotowania pracownika do

wykonywania pracy, ponieważ najczęściej zatrudniony nie ma żadnego przygotowania zawodowego w zawodach budowlanych.

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.

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 3250 podmiotów. Działania promocyjne kierowane były do ogółu społeczeństwa za pośrednictwem mediów i spotkań w ramach targów, poradnictwa w miejscach publicznych.

W 2011 r. realizowano trzy kampanie:

- Kampanię Bezpieczeństwo pracy w budownictwie: upadki i poślizgnięcia.

Działania prewencyjne skoncentrowano na poprawie sytuacji w budownictwie, a w szczególności na ograniczeniu zagrożeń skutkujących wypadkami. Zaplanowano je na

lata 2009-2011. Szczególną uwagę poświęcono bezpieczeństwu przy wykonywaniu prac na dachach, montażu elementów konstrukcji nośnych dachów i pokryć dachowych, a także wykonywaniu prac na ścianach zewnętrznych budynków przy izolacjach termicznych, nanoszeniu tynków, ich malowaniu, montażu elementów elewacyjnych.

Kontrole poprzedzono przekazaniem informacji o wizycie inspektora PIP i udostępnieniem ankiety umożliwiającej pracodawcy samokontrolę. Właściciele zakładów budowlanych mieli możliwość skorzystania z programu prewencyjnego, który zakładał dokonanie - we współpracy z inspektorem PIP - oceny warunków pracy i podjęcie odpowiednich działań naprawczych.

- Kampania prewencyjna: czas pracy a wypadki drogowe.

Głównym celem tej kampanii było przeprowadzenie szkoleń dla podmiotów prowadzących działalność w branży transportowej, obejmujących zwłaszcza następujące tematy: okoliczności i przyczyny tzw. komunikacyjnych wypadków przy pracy związanych z nieprzestrzeganiem przepisów o czasie pracy, skutki prawne i ekonomiczne związane z komunikacyjnymi wypadkami przy pracy, przekazanie przykładów *dobrych praktyk* stosowanych w zakładach branży transportowej w zakresie zapobiegania i eliminowania zagrożeń skutkujących komunikacyjnymi wypadkami przy pracy.

- 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 informacyjno-prewencyjny „Stres w miejscu pracy i inne czynniki psychospołeczne związane z pracą w korporacjach (w tym w bankach)”.
Głównym celem programu było przeprowadzenie szkoleń dla przedstawicieli korporacji na temat negatywnych skutków stresu w miejscu pracy i innych czynników psychospołecznych związanych z pracą.
- 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 2011 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 praworządności w stosunkach pracy.

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

Już po raz trzynasty w dniach 23 – 26.09.2011 r. w Bednarach pod Poznaniem odbyła się XIII edycja Międzynarodowej Wystawy Rolniczej AGRO SHOW 2011. Podczas trwania imprezy miało miejsce podsumowanie Ogólnopolskiego Konkursu na Bezpieczne Gospodarstwo Rolne. Uroczysta gala IX już edycji konkursu, którego organizatorami są Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Agencja Nieruchomości Rolnych oraz Państwowa Inspekcja Pracy, odbyła się na terenie wystawy pierwszego dnia. Jak w latach ubiegłych, konkurs został objęty honorowym patronatem Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej. Głównym celem konkursu jest promocja zasad ochrony życia i zdrowia w gospodarstwie rolnym, a z roku na rok cieszy się on coraz większą popularnością. W kategorii gospodarstw indywidualnych w 2011 r. do konkursu przystąpiło aż 1140 gospodarstw. Do finałowego etapu krajowego Komisje Wojewódzkie wytypowały 16 gospodarstw indywidualnych – laureatów wojewódzkich.

W 2011 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu odbyły się imprezy targowe o zasięgu międzynarodowym, krajowym i regionalnym. Z racji wiodącego tematu prewencyjnego oraz kampanii prowadzonych w budownictwie, warto wspomnieć Międzynarodowe Targi Budownictwa „BUDMA”. Odbywająca się po raz 20. impreza to największe targi budowlane w Europie Środkowo – Wschodniej. Na odbywających się w Poznaniu od 11 do 14 stycznia 2011 r. targach zaprezentowało się ponad 1500 firm polskich i zagranicznych, które przedstawiły najnowocześniejsze technologie stosowane w budownictwie.

Tradycyjnie na targach „BUDMA” Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała stoisko, na którym inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i technicznych dotyczących

bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Zainteresowani chętnie korzystali z możliwości bezpośredniej rozmowy z inspektorami pracy otrzymując jednocześnie materiały informacyjne dotyczące bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Stoisko Państwowej Inspekcji Pracy odwiedzili min. Olgierd Dziekoński - Sekretarz Stanu w Kancelarii Prezydenta RP, Cezary Grabarczyk - minister infrastruktury, Piotr Styczeń – wiceminister infrastruktury, Piotr Florek – wojewoda Wielkopolski w towarzystwie Tadeusza Zająca, głównego inspektora pracy, oraz Krzysztofa Fiklewicza, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu.

Zorganizowana przez Państwową Inspekcję Pracy **konferencja „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie”** zgromadziła ponad 150 uczestników. W konferencji z udziałem głównego inspektora pracy uczestniczył Zbigniew Janowski, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”, przewodniczący Komisji ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Głównym Inspektorze Pracy. Przybyli na konferencję pracodawcy, przedstawiciele służb bhp, związków zawodowych, inspektorzy pracy, a także studenci wydziału budownictwa Politechniki Poznańskiej, wysłuchali wystąpień inspektorów pracy. Wiesław Bakalarz i Krzysztof Popielski z Głównego Inspektoratu Pracy przedstawili „Strategię działań prewencyjnych PIP w budownictwie”, natomiast nadinspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu zaprezentowali kampanię prewencyjną PIP „Szczepnij Życie” oraz przedstawili „Dobre praktyki w budownictwie na przykładzie Wielkopolski”.

Ważnym wydarzeniem była również konferencja w dniu 13 maja 2011 r. zorganizowana w siedzibie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy w latach 2010 – 2012. Tytuł konferencji: „Profesjonalizacja zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy warunkiem ograniczania wypadków przy pracy” odzwierciedlał główny cel tego wydarzenia. Organizatorem konferencji był Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu oraz Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Zarząd Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” i Wielkopolski Związek Pracodawców. Honorowy patronat nad konferencją objął prof. dr hab. Marian Gorynia, rektor Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. W konferencji uczestniczyło ponad 120 przedstawicieli służb bhp, pracodawców, społecznych inspektorów pracy, przedstawicieli związków zawodowych oraz organów nadzoru nad warunkami pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu docenia sukcesy dobrych pracodawców i przedstawia ich osiągnięcia na szerszym forum. Przykładem takiego działania było seminarium zorganizowane w dniach 30 – 31.05.2011 r. w siedzibie spółki „Volkswagen Poznań” w Poznaniu adresowane do pracowników Państwowej Inspekcji Pracy,

nadzorujących zakłady przemysłowe. Przedstawiciele spółki przedstawili system zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładzie, organizację służby bhp, współpracę ze związkami zawodowymi i społeczną inspekcją pracy, a także rozwiązania w zakresie organizacji czasu pracy. Spółka Volkswagen Poznań nie po raz pierwszy odważyła się zaprezentować swoje osiągnięcia w dziedzinie warunków pracy. Już w 2006 r. została laureatem ogólnopolskiego konkursu organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, natomiast 21.06.2007 r. w siedzibie spółki odbyło się wyjazdowe posiedzenie Rady Ochrony Pracy poświęcone „Efektywności systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wdrożonych w polskich przedsiębiorstwach”.

Kolejnym, ważnym wydarzeniem, które miało miejsce w dniach 14 – 17.06.2011 r. na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich, była kolejna edycja targów „Innowacje – Technologie – Maszyny”. W targach uczestniczyło 900 wystawców z 32 państw, którzy zaprezentowali najnowocześniejsze rozwiązania technologiczne maszyn i urządzeń dla takich gałęzi przemysłu, jak spawalnictwo, metalurgia, plastyczna obróbka metalu, hutnictwo, lakiernictwo, transport, a także rozwiązania służące bezpieczeństwu i higienie pracy. Integralną częścią targów ITM był salon „Bezpieczeństwo Pracy w Przemysle”, na którym zaprezentowano szeroką ofertę środków ochrony indywidualnej, środków ochrony zbiorowej, znaków bezpieczeństwa oraz profesjonalnych szkoleń bhp. Ekspozycji wystawców towarzyszyły liczne imprezy towarzyszące, wykłady, seminaria, spotkania, pokazy. Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała międzynarodową konferencję „Nowe zagrożenia w przemyśle – nanotechnologie”. Wykład pt.: „Narażenie na nanocząsteczki w środowisku pracy jako zagrożenie dla zdrowia. Problemy ekspozycji zawodowej” przedstawiła dr Stella Bujak – Pietrek z Instytutu Medycyny Pracy im. prof. Nofera w Łodzi. „Zastosowanie nanotechnologii w praktyce – doświadczenia polskich zakładów” omówiła dr inż. Bożena Malinowska, kierownik ds. rozwoju nanotechnologii w firmie POCH S.A. Z kolei przedstawiciele HSE brytyjskiej inspekcji pracy Karen Cleyton i James Wheeler, zaprezentowali bezpieczną pracę z nanomateriałami w przemyśle samochodowym. Na zakończenie konferencji Sylwia Oziębło – Brzykcy, główny specjalista z Głównego Inspektoratu Pracy, omówiła pierwsze doświadczenia kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy obejmujące zastosowanie nanotechnologii.

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 praworządność 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.

Współdziałanie z partnerami społecznymi.

W 2011 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili łącznie 35 szkoleń dla partnerów społecznych. W szkoleniach uczestniczyło łącznie 971 osób. 12 szkoleń przeprowadzono na wniosek NSZZ „Solidarność”, 6 na wniosek OPZZ, 7 – organizacji pracodawców, 2 na wniosek organów samorządowych, natomiast 8 szkoleń zorganizowano z inicjatywy OIP Poznań. Szkolenia dla partnerów społecznych, inicjowane przez OIP, obejmowały programy prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy min. kampanię „Szczepnij Życie”, kampanię prewencyjną „Poznaj swoje prawa

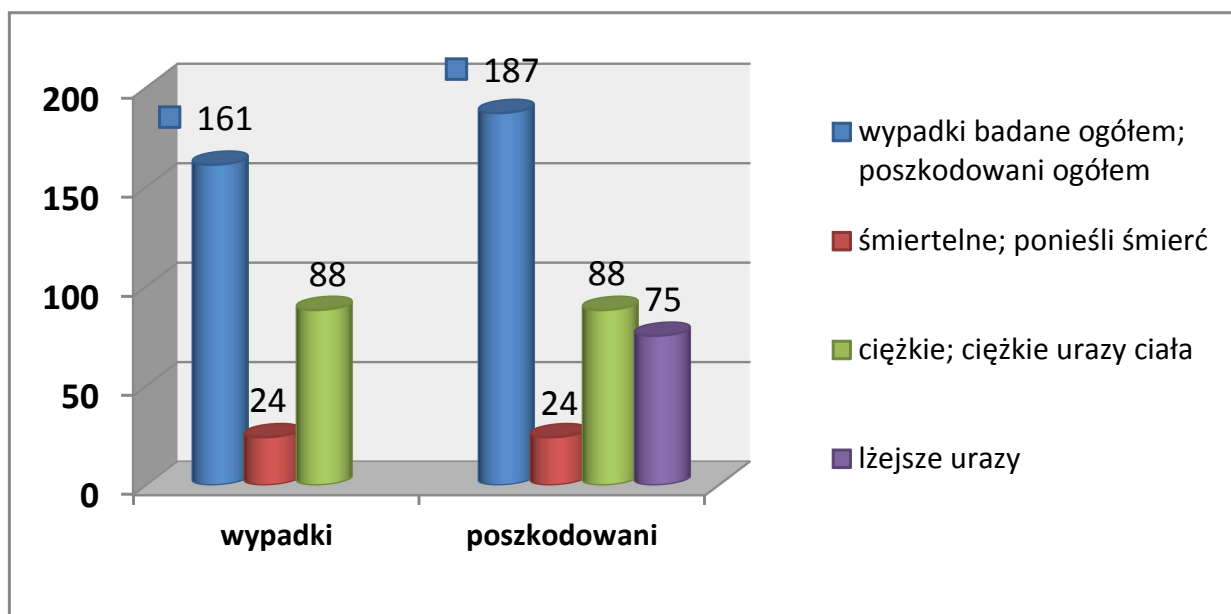
w pracy”, a także program prewencyjno – informacyjny „Wymagania zasadnicze i minimalne”.

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.

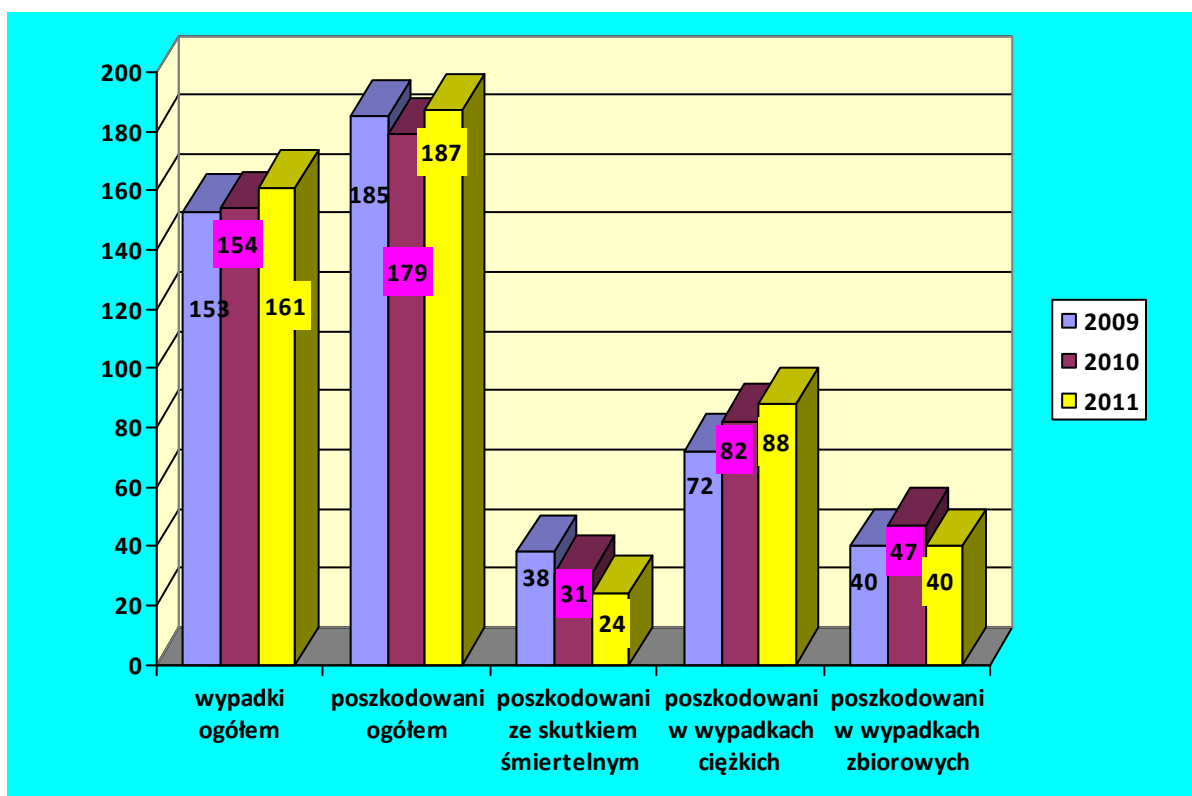
IV. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu

Badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Inspektorzy pracy w 2011 r., na podstawie wypadków zgłaszanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, badali okoliczności i przyczyny **161** wypadków przy pracy, w tym **24** wypadki śmiertelne i **88** powodujących ciężkie uszkodzenia ciała, w których poszkodowanych zostało **187** osób, **24** osoby poniosły śmierć, **88** doznało ciężkich obrażeń ciała, a **75** lżejszych urazów.



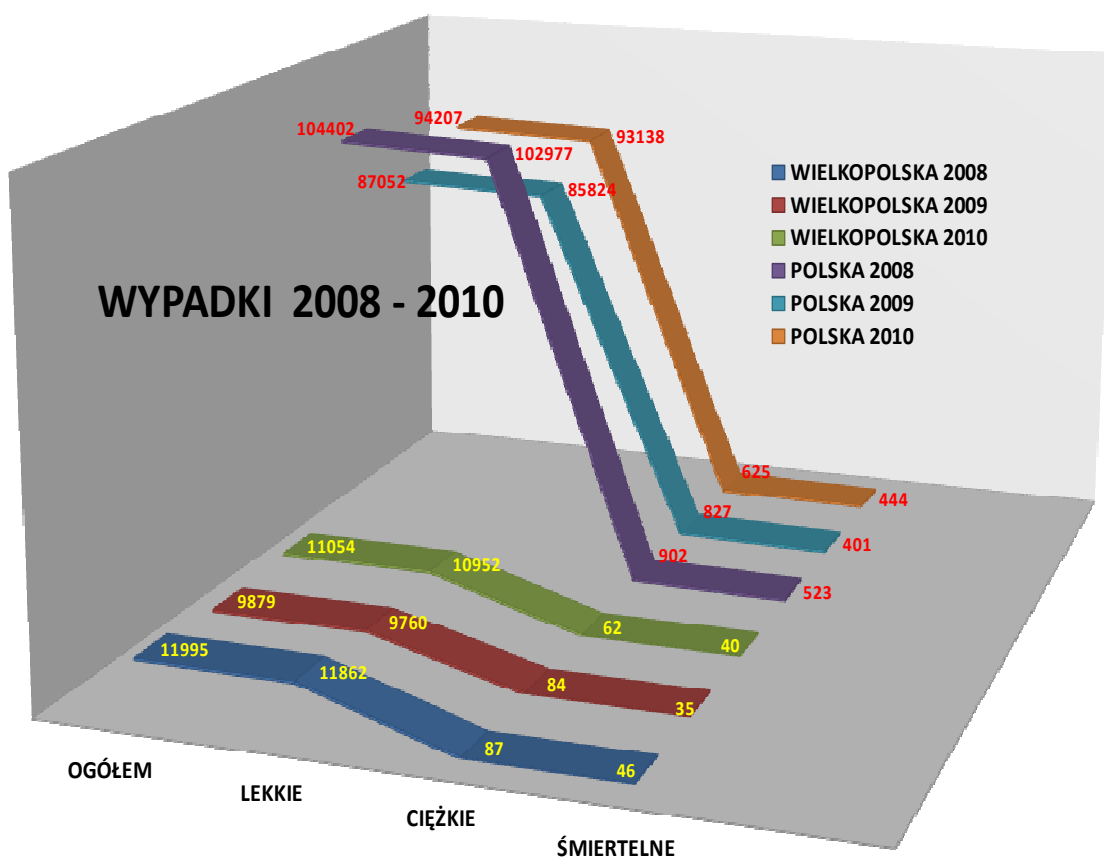
Wykres 18. Wypadki przy pracy w 2011 r. na podstawie danych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.



Wykres 19. Liczba wypadków przy pracy i poszkodowanych wg ustaleń inspektorów pracy OIP w Poznaniu w latach 2009 – 2011.

W 2011 r. największe zagrożenia wypadkowe wystąpiły w takich działach gospodarki, jak przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, **transport i składowanie**, handel i naprawy, rolnictwo i leśnictwo. Co trzeci wypadek miał miejsce w przetwórstwie przemysłowym a co czwarty w budownictwie.

Liczba wypadków śmiertelnych (dane w oparciu o liczbę wypadków zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu) w porównaniu z rokiem 2011 obniżyła się o 7 (22,5%). Wzrosła liczba wypadków powodujących ciężkie uszkodzenie ciała o 7,3%. Najczęściej występującym zagrożeniem był upadek osoby z wysokości – na niższy poziom. W analizowanym okresie miało miejsce 21 takich zdarzeń. Było to spowodowane brakiem wyposażenia pracowników w środki chroniące ich przed upadkiem z wysokości, jak również lekkomyślnością pracowników, którzy pracując na wysokości nie używali ww. sprzętu lub się go nie domagali od pracodawcy, tolerancją nadzorujących mistrzów i kierowników oraz pracodawców. Prawie 91,3 % wypadków wydarzyło się w zakładach sektora prywatnego w nominalnym czasie pracy. Biorąc pod uwagę wielkość zatrudnienia, co trzeci wypadek wydarzył się w zakładach o liczbie pracujących od 10 do 49 pracowników; co czwarty - w małych zakładach zatrudniających do 9 pracowników.



Wykres 20. Wypadki przy pracy Polska - Wielkopolska.

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. 40%) 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.

Najbardziej niebezpieczną okazała się praca wykonywana przez osoby poszkodowane w grupach zawodowych takich jak: robotnicy budowlani stanu surowego i robót wykończeniowych, kierowcy pojazdów, mechanicy maszyn i urządzeń, ślusarze, robotnicy budowlani robót wykończeniowych. Analiza wykazała, że wśród ofiar śmiertelnych wypadków przy pracy, co trzecia wykonywała zawód robotnika budowlanego lub kierowcy.

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 86,1% przyczyn aktywizujących zagrożenie spowodowanych było złą organizacją pracy oraz 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”).

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).

W 2011 r. inspektorzy pracy podczas kontroli analizowali dane liczbowe wypadków przy pracy w latach 2008 – 2011, aby określić zjawisko powtarzalności wydarzeń powodujących wypadki, ze szczególnym wyróżnieniem upadku z wysokości, kolizji z elementami ruchomymi, porażeniem prądem elektrycznym. Ankiety stanowią bazę do właściwego doboru zakładów do kontroli w 2012 r.

Na podstawie informacji z policji lub prokuratury inspektorzy badali również wypadki z udziałem osób o innym statusie zatrudnienia, niż pracownicy. W 2011 r. inspektorzy pracy przeprowadzili analizę 20 wypadków przy wykonywaniu czynności na innej podstawie niż stosunek pracy. W zdarzeniach tych uczestniczyło 23 poszkodowanych, z których 9 osób poniosło śmierć a 10 zostało ciężko rannych. Połowa wypadków spowodowana była upadkiem z wysokości na niższy poziom.

Wypadki śmiertelne, w tej grupie badanych, spowodowane były przede wszystkim upadkiem z wysokości na niższy poziom. Dziewięć wypadków miało miejsce na terenie budowy, w wyniku których trzy osoby poniosły śmierć a pięć uległo ciężkiemu uszkodzeniu ciała podczas robót związanych ze wznoszeniem budynku. Trzy wypadki odnotowano w miejscu produkcji, które w jednym przypadku skutkowało śmiercią osoby poszkodowanej.

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

W ramach inwestycji EURO 2012 w OIP Poznań zostały objęte promocją, prewencją, wzmoczoną kontrolą i nadzorem oraz przejmowaniem do użytkowania następujące zamierzenia:

- T 521 - rozbudowa Stadionu Miejskiego w Poznaniu,
- T 522 - rozbudowa Portu Lotniczego „Ławica”,
- T 523 - przebudowa Hali Widowiskowo-Sportowej Arena,
- T 524 - budowa kompleksu rekreacyjno-sportowego Termy Maltańskie,
- T 525 - realizacja Interaktywnego Centrum Historii Ostrowa Tumskiego w Poznaniu-kolebki państwowości i chrześcijaństwa w Polsce,
- T 526 - budowa Zintegrowanego Centrum Komunikacyjnego na stacji Poznań Główny wraz z budową dworca kolejowego Poznań Główny,
- T 527 - budowa nowego dworca autobusowego komunikacji międzymiastowej wraz z przebudową infrastruktury wokół terenu dworca.

Do końca 2011 r. zostały oddane do użytkowania dwie inwestycje EURO 2012. Pierwszą zrealizowaną inwestycją EURO 2012 (T 521) jest przekazanie do użytkowania stadionu miejskiego w Poznaniu. Najważniejsza inwestycja EURO 2012 służy już jako arena piłkarska. Drugą inwestycją oddaną do użytkowania są Termy Maltańskie (T 524). Pozostałe inwestycje EURO 2012 wpisane w harmonogram PIP i OIP Poznań są nadal objęte działaniami prewencyjnymi oraz wzmocnionymi kontrolami. Są to zamierzenia:

- rozbudowa Portu Lotniczego "Ławica"(T 522),

- realizacja 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).

Pozostałe inwestycje wpisane w realizację EURO 2012 (T 599) np. budowa linii tramwajowej Os. Lecha - Franowo są objęte działaniami prewencyjnymi oraz czynnościami kontrolnymi w zależności od istniejącego stanu faktycznego.

Nadal nie podjęto działań w zakresie rozpoczęcia inwestycji:

- budowa nowego dworca autobusowego komunikacji międzymiastowej wraz z przebudową infrastruktury wokół terenu dworca (T 527),
- przebudowa Hali Widowiskowo-Sportowej Arena (T 523).

W wyniku kontroli ww. inwestycji oraz działań promocyjnych uzyskano efekty poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności poprzez wdrożenie dobrych praktyk. Kontrole wykazały, że konsekwentne realizowanie nakreślonych celów wymusza egzekwowanie prawa. Przeprowadzone kontrole na ww. inwestycjach EURO 2012 wykazują nadal: brak skutecznego nadzoru średniego szczebla nadzoru budowy, co spowodowane jest, wg oświadczenia kierowników budowy, małym doświadczeniem zawodowym, potwierdzają to również kontrole, wprowadzane na budowę nowe firmy podwykonawcze posiadają bardzo niski poziom wiedzy bhp i mają problemy w początkowej fazie dostosowania się do standardów bhp obowiązujących na budowie, co potwierdzają wpisy do dziennika bhp budowy i nakładane kary finansowe na podwykonawców.

Przeprowadzone wcześniej czynności prewencyjne zaowocowały poprawą stanu bezpieczeństwa na budowie, co potwierdziły przeprowadzone kontrole budowy, np. Termy Maltańskie. Korzystano również z wymiany doświadczeń w wyniku wspólnych kontroli z inspektorami PINB w zakresie bhp na budowie.

Na budowie **Zintegrowanego Centrum Komunikacyjnego na stacji Poznań Główny wraz z budową dworca kolejowego Poznań Główny (TEMAT 526)** rozpoczęto 4 kontrole podmiotów w grudniu 2011 r. (zakończenie w styczniu 2012) które spowodowane były zbiorowym wypadkiem przy pracy, w wyniku którego jedna osoba poniosła śmierć. Wypadek związany był z utratą stabilności żurawia samochodowego podczas montażu elementów żelbetowych. Przeprowadzono 3 spotkania prewencyjne w zakresie wprowadzenia dobrych praktyk na terenie budowy.

Podjęte działania prewencyjne oraz przeprowadzane kontrole potwierdzają celowość podejmowanych przez PIP działań partnerskich i doradczych, co wpływa na zmianę mentalności, doświadczenia i nawyków kierownictwa budowy, podwykonawców, pracowników na bezpieczeństwo pracy, było to zauważalne przy realizacji stadionu. Jednakże do osiągnięcia ideału nadal wymagana jest praca na każdym etapie organizacji budowy. Pomimo podejmowanych działań na rzecz poprawy warunków bhp na budowach, kontrole wykazują naruszenia przepisów bhp, w zakresie badań lekarskich, niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej. W ramach działań prewencyjnych, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu na początku roku odbył spotkania z inwestorami realizowanych inwestycji. Posiedzenie Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie w dniu 12.10.2011 r., na terenie Term Maltańskich, tuż przed oddaniem ich do użytkowania, było okazją do podsumowania działań na rzecz wprowadzenia dobrych praktyk, kampanii prewencyjnej Szanuj Życie.

Warto wskazać również na spotkanie, które odbyło się w dniu 30.03.2011 r. w siedzibie spółki „Infrastruktura EURO 2012”. Uczestniczył w nim Krzysztof Fiklewicz, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu oraz przedstawiciele inwestora, wykonawcy, a także koordynator ds. BHP. Realizowana przez spółkę inwestycja – budowa Interaktywnego Centrum Historii Ostrowa Tumskiego w Poznaniu ma zostać ukończona przed rozpoczęciem EURO 2012. Podczas spotkania, Krzysztof Fiklewicz, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu wskazał na potrzebę podjęcia wszelkich działań organizacyjno – technicznych zapewniających pracownikom bezpieczeństwo pracy, natomiast koordynator ds. Euro 2012 OIP Poznań, przedstawił przykłady dobrych praktyk stosowanych na budowach związanych z przygotowaniem do EURO 2012. Zachęcił także wykonawców do zapoznania się i stosowania założeń programu prewencyjnego Państwowej Inspekcji Pracy. Podobnie, przed rozpoczęciem inwestycji rozbudowy portu lotniczego, w siedzibie zarządu spółki „Port Lotniczy Ławica” Krzysztof Fiklewicz, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, spotkał się z Mariuszem Wiatrowskim, Prezesem Zarządu spółki „Port Lotniczy Ławica”, przedstawicielami wykonawców inwestycji spółek Hochtief Oddział Poznań, Skanska Oddział Poznań oraz przedstawicielami służb BHP. Okręgowy Inspektor Pracy zaapelował do wszystkich uczestników spotkania o współpracę w zakresie zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa pracy, stosowanie dobrych praktyk przez wszystkich partnerów procesu inwestycyjnego.

Tematy własne

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu realizował w 2011 r. kontrole w zakresie:

- (T 880) Bezpieczeństwo pracy w kopalniach kopalin pospolitych (żwirownie).
- (T 881) Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz prawo pracy w zakładach produkcji kotłów.
- (T 882) Zagrożenia wypadkowe personelu medycznego w klinikach psychiatrii w wyniku ataków pobudzonych pacjentów.

W ramach realizacji tematu T – 885 dotyczącego „**Bezpieczeństwa pracy w kopalniach kopalin pospolitych**” na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzono kontrole w zakładach wydobywających kopaliny pospolite, takie jak: piaski, żwiry, ily ceramiczne. Dobór zakładów do kontroli został oparty na rozpoznaniu terenu objętego właściwością OIP, a także na podstawie informacji otrzymanych ze Starostwa oraz Urzędu Górniczego. Kontrole przeprowadzono w 22 zakładach wydobywających kruszywo budowlane. Działalność gospodarcza związana w wydobywaniem kopalin pospolitych charakteryzuje się sezonowością prowadzonych prac, stosowaniem specjalistycznych maszyn i urządzeń technicznych, oddaleniem od zabudowań mieszkalnych, lokalizacją na terenach wiejskich. Eksploatacja kopalin pospolitych prowadzona była metodą odkrywkową, głównie wgłębno–ścianową z różnokierunkowym przemieszczaniem skarp. W zakładach stosowano suchą metodę wydobywania kruszywa, w jednym zakładzie zastosowano metodę suchą oraz mokrą (wydobycie spod lustra wody). Urabianie kruszywa odbywało się przy zastosowaniu koparek jednonaczyniowych linowych, hydraulicznych i ładowarek hydraulicznych. Transport urabianego kruszywa ze ściany wydobywczej odbywał się przy użyciu koparek jednonaczyniowych i ładowarek jednonaczyniowych bezpośrednio na skrzynie samochodów ciężarowych lub za pomocą ładowarek jednonaczyniowymi przy wykorzystaniu środków transportu kołowego, bezpośrednio na skrzynie samochodów ciężarowych oraz częściowo przy wykorzystaniu przenośników taśmowych.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w ramach tematu „Bezpieczeństwo pracy w kopalniach kopalin pospolitych” wskazuje na potrzebę długofalowego skoordynowania działań Państwowej Inspekcji Pracy oraz Urzędów Górniczych w celu zmniejszenia liczby naruszeń przepisów bezpieczeństwa pracy w zakładach górniczych. Istnieje również potrzeba jednoznacznego określenia zakresu kompetencji urzędów prowadzących

działalność nadzorczą nad zakładami górnymi. Na podstawie dokonanej analizy dokumentacji kontrolnej należy stwierdzić, że występuje wiele naruszeń przepisów bezpieczeństwa pracy, w szczególności w zakładach o małej liczbie zatrudnionych. Niewystarczający jest nadzór nad warunkami pracy sprawowany przez pracodawców i działających w ich imieniu służb bhp oraz kierowników ruchu zakładu górnego. Niskie kwalifikacje zawodowe osób zajmujących się działalnością wydobywczą powodują wykonywanie prac w sposób zagrażający bezpieczeństwu zatrudnionych pracowników. Instrukcje bezpiecznego wykonywania prac nie stanowią skutecznego narzędzia zapewniającego wykonywanie prac w sposób bezpieczny. Dokumentowana ocena ryzyka zawodowego, z uwagi na jej niestaranność, nie stanowi pomocnego narzędzia do wyeliminowania lub obniżenia istniejącego poziomu zagrożeń. Ocena ryzyka zawodowego w większości przypadków traktowana jest jako jeszcze jeden dokument, który musi posiadać pracodawca. A zatem wskazane jest podjęcie działań informacyjnych, profilaktycznych w celu popularyzowania zagadnień związanych z bezpieczeństwem pracy w zakładach wydobywczych.

Realizując program działania Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2011 roku 17 kontroli w ramach tematu: **Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz prawo pracy w zakładach produkcji kotłów**. Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy, wynagrodzeń, urlopów oraz przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, i podjęcie działań zmierzających do likwidacji stwierdzonych nieprawidłowości. Kontrole przeprowadzone wykazały, że przedsiębiorcy prowadzący działalność w zakresie produkcji kotłów nie respektują przepisów prawa pracy. Dokonane ustalenia pozwalają na stwierdzenie, że warunki bezpieczeństwa pracy w zakładach produkujących kotły należy uznać za niezadowalające. Przyczyną takiego obrazu 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 kotły, ponieważ dopiero działania inspektorów pracy doprowadziły do wyegzekwowania obowiązujących przepisów, w szczególności bezpieczeństwa higieny pracy, co potwierdza wydaniem 19 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn i urządzeń. Wyniki z kontroli pozwalają na sformułowanie następujących uwag i wniosków: celowym jest kontynuowanie kontroli warunków pracy w zakładach produkujących kotły CO, wskazane jest podjęcie działań prewencyjnych zmierzających do podniesienia kultury bezpieczeństwa dotyczącej przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy w zakresie dostosowania

użytkowanych maszyn i urządzeń do wymagań minimalnych, konieczne jest rozwijanie współpracy z Cechem Rzemiosł Różnych i „Klastrem Kotlarskim” zrzeszającym producentów kotłów w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa higieny pracy przy procesach technologicznych związanych z produkcją kotłów. Propagowanie w ramach działań prewencyjnych nowoczesnych technologii eliminujących szkodliwe i niebezpieczne procesy pracy np.: zastępowanie cięcia blach za pomocą gilotyn wycinarkami plazmowymi lub laserowymi oraz przepisów dotyczących spełniania wymagań zasadniczych dla produkowanych wyrobów.

Kontrole w ramach tematu: **„Zagrożenia wypadkowe personelu medycznego w klinikach psychiatrii w wyniku ataków pobudzonych pacjentów”** były realizowane w celu wstępnego rozpoznania zagrożeń wypadkowych personelu medycznego, wynikających z agresywnych zachowań pobudzonych pacjentów szpitali psychiatrycznych. Rozpoznanie tematu miało umożliwić podjęcie właściwych decyzji, co do sposobu dalszego postępowania w działaniach naprawczych i profilaktycznych. Kontrolą objęto kilka zakładów opieki zdrowotnej udzielających świadczeń medycznych pacjentom psychiatrycznym. W szpitalach, w których przeprowadzono kontrole rozpoznawcze, przeanalizowano 127 wypadków przy pracy, które zdarzyły się w latach 2008, 2009, 2010. Jak wynika z przeprowadzonych kontroli, pracodawcy nie posiadają instrukcji bezpiecznych metod pracy na oddziałach psychiatrycznych. Stosunkowo duża liczba wypadków przy pracy spowodowana atakiem pobudzonych pacjentów ma miejsce podczas ich unieruchamiania, okresowego uwalniania oraz wykonywania zabiegów leczniczych i pielęgnacyjnych. Opracowanie szczegółowych instrukcji wykonywania poszczególnych czynności w ramach ogólnej instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy na oddziałach psychiatrycznych oraz wdrożenie ich do stosowania, w wielu przypadkach mogłoby nie dopuścić do zdarzeń wypadkowych. Analiza ustaleń z kontroli wskazuje na to, że brak w pełni skutecznych działań w zakresie ochrony pracy personelu medycznego utrudnia brak szczegółowych uregulowań prawnych zapewniających bezpieczne warunki pracy z pacjentami psychiatrycznymi, oraz brak środków na wprowadzenie niektórych działań administracyjnych i technicznych. Brak przepisów prawnych powoduje całkowitą dowolność w wyborze środków mających na celu poprawę stanu bezpieczeństwa personelu medycznego w szpitalach psychiatrycznych. Prawny obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa przez państwo dotyczy wszystkich obywateli, również pracowników personelu medycznego w szpitalach psychiatrycznych. Jednak w przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy trudno znaleźć zapisy, które nakazują pracodawcy podejmowanie określonych działań w celu chronienia pracownika przed specyficznymi przypadkami zagrożeń. Ogólne przepisy bhp, które nakazują pracodawcy

zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy są na tyle niedookreślone, że pracodawcy mogą w wielu przypadkach twierdzić, iż zdarzenie wypadkowe, które miało miejsce, jest wynikiem nieuniknionego ryzyka występującego w każdym zawodzie.

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 dwa 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 III 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.

W drugim półroczu 2010 r. Okręgowy Inspektor Pracy w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczenia Wypadków przy Pracy nałożył obowiązek na inspektorów pracy, aby podczas każdej kontroli analizowali dane liczbowe wypadków przy pracy w latach 2007 – 2010 oraz określić zjawisko powtarzalności wydarzeń powodujących wypadki, ze szczególnym wyróżnieniem upadku z wysokości, kolizji z elementami ruchomymi, porażeniem prądem elektrycznym (badania ankietowe). Ponadto w ramach tej samej ankiety, którą wypełnia Pracodawca, inspektorzy pracy oceniają dyscyplinę merytoryczną i czasową w przekazywaniu statystycznej karty wypadku przy pracy do GUS. Z ponad 1300 ankiet przekazanych Sekcji Wypadkowej OIP, w 20% ankiet podano dane, które wskazują na niepokojący poziom wskaźnika częstotliwości wypadków oraz występowanie zjawiska powtarzalności. Ustalono liczbę blisko 300 zakładów, które będą bazą służącą do realizacji poszerzonych kontroli tematycznych.

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. Największym do tej pory osiągnięciem WSOWPP jest wydanie przy współpracy I Oddziału ZUS w Poznaniu dwóch płyt DVD przedstawiających zagrożenia wypadkowe w miejscu pracy występujące w poszczególnych branżach, organizacja wspólnie z Urzędem Dozoru Technicznego pokazu bezpiecznej eksploatacji wózków widłowych podczas targów ITM „Salon bezpieczeństwa” 2011 oraz wydruk plakatów skierowanych do pracowników różnych branż traktujących o zagrożeniach wypadkowych, rozdysponowywanych z pomocą partnerów WSOWPP w całej Wielkopolsce.

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.

Podstawową przesłanką realizacji zadań prewencyjno – kontrolnych jest **poprawa stanu bezpieczeństwa pracy**, wyrażająca się w szczególności **obniżeniem wskaźnika wypadków przy pracy** (zgodnie z założeniami *wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy, wskaźnik ten powinien w latach 2007 – 2012 zmniejszyć się o 25%*), a także uzyskanie wyraźnej – potwierdzonej rekontrolami – **poprawy stanu praworządności** w stosunkach pracy.

Cele te powinny być zrealizowane w szczególności poprzez:

- właściwe wykonanie zadań prewencyjno-kontrolnych przewidzianych w **harmonogramie centralnym**;
- umiejętny dobór i realizację **własnych zadań** wynikających ze specyfiki lokalnej i potrzeb w sferze ochrony pracy na terenie województwa;
- optymalne wykorzystanie wszystkich dostępnych środków prawnych w trakcie **kontroli rutynowych**,
- **konsekwentne rekontrole** u pracodawców dopuszczających się naruszeń prawa i niewykazujących się odpowiednimi działaniami na rzecz poprawy poziomu ochrony zdrowia pracowników i przestrzegania ich uprawnień.

Ogólna liczba kontroli do wykonania przez OIP Poznań w 2012 r. powinna wynieść ponad 8.400. Na realizację tematów z harmonogramu centralnego OIP Poznań przeznaczy w 2011 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 4.700 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 się na współdziałaniu z partnerami społecznymi, organami nadzoru nad warunkami pracy, organami administracji państwowej, organami samorządowymi, placówkami naukowo-badawczymi, innymi organizacjami działającymi w sferze ochrony pracy oraz mediami.

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 u pracodawców prowadzących działalność budowlaną. Plan centralny przewiduje na rok 2012 również 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 mogą wystąpić istotne zagrożenia życia lub zdrowia pracowników, prowadzony będzie przez okręgowy inspektorat pracy stały monitoring. Kontynuowany będzie nadzór inwestycji związanych z EURO 2012.

Prowadzona będzie także kampania informacyjno – prewencyjna w budownictwie, której podstawowym celem jest ograniczenie ryzyka zawodowego przy pracy w budownictwie. Cel ten osiągnąy 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 025) Zagrożenia związane z występowaniem **hałasu** w środowisku pracy, (T 032) Kontrole pracodawców, którym **podwyższono składkę na ubezpieczenie wypadkowe**.

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: kontroli zakładów przetwarzających oraz konserwujących **owoce i warzywa**, przestrzegania przepisów prawa pracy w tym bhp w zakładach produkujących **meble tapicerowane**. Wśród działań prewencyjnych znajdują 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 będzie 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 jest koordynatorem (T **999**) kontroli zakładów zajmujących się **przetwarzaniem i konserwowaniem mięsa** oraz produkcją wyrobów z mięsa.

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 2006-2011).....	5
Wykres 2. Kontrole w latach 2005-2011 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.....	9
Wykres 3. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2009-2011 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu	9
Wykres 4. Kontrole przeprowadzone w 2011 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu wg PKD.	10
Wykres 5. Liczba decyzji wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2005-2011.	11
Wykres 6. Liczba decyzji nakazowych wydanych w 2011 r. w OIP w Poznaniu wg PKD.	12
Wykres 7. Decyzje nakazowe wydane w 2011r. w OIP w Poznaniu wg rodzajów nieprawidłowości... ..	12
Wykres 8. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2005-2011.....	13
Wykres 9. Liczba decyzji skierowania pracowników do innych prac wydanych w OIP w Poznaniu w latach 2005-2011.....	13
Wykres 10. Liczba wystąpień i liczba wniosków w wystąpieniach wydanych w OIP w Poznaniu w latach 2005-2011.....	14
Wykres 11. Adresaci wniosków wydanych przez inspektorów pracy w 2011 r. w OIP w Poznaniu.	14
Wykres 12. Liczba kontroli w 2011 r. w OIP w Poznaniu wg wielkości zatrudnienia.	15
Wykres 13. Porównanie liczby skarg z liczbą kontroli oraz liczbą kontroli wywołanych skargami przeprowadzonych w OIP w Poznaniu w latach 2008-2011.	15
Wykres 14. Liczba porad prawnych udzielonych w OIP w Poznaniu w latach 2008-2011.....	17
Wykres 15. Tematyka porad prawnych udzielonych w 2011 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.....	20
Wykres 16. Liczba powiadomień do prokuratury kierowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w latach 2002-2011.	28
Wykres 17. Porównanie liczby sporów zbiorowych zgłaszanych do OIP Poznań w latach 2005-2011.	30
Wykres 18. Wypadki przy pracy w 2011 r. na podstawie danych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.....	39
Wykres 19. Liczba wypadków przy pracy i poszkodowanych wg ustaleń inspektorów pracy OIP w Poznaniu w latach 2009 – 2011.....	40

Wykres 20. Wypadki przy pracy Polska - Wielkopolska.	41
Tabela 1. Najczęściej popełniane wykroczenia	26
Tabela 2. Rozstrzygnięcia wydane przez sądy.	27