



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W POZNANIU

SPRAWOZDANIE

OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY W POZNANIU

Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

NA TERENIE OKRĘGU POZNAŃSKIEGO

W 2010 ROKU

I. Wprowadzenie	3
II. Działalność kontrolno-nadzorcza	5
Załatwianie skarg i wniosków.	15
<i>Porady prawne i techniczne</i>	17
Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.....	20
Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.....	25
Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.	27
Decyzje nakazujące zaprzestanie działalności bądź działalności określonego rodzaju wydane przez Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu.....	27
<i>Wykroczenia przeciwko prawom pracownika</i>	29
Zawiadomienia do prokuratury.	32
<i>Spory zbiorowe</i>	34
<i>Bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Działania kontrolno – nadzorcze i prewencyjne</i>	35
III. Działalność prewencyjna	37
Współpraca z mediami.	46
Współdziałanie z partnerami społecznymi.....	47
IV. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu	50
Badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.	50
Działania kontrolno – nadzorcze i prewencyjne nad inwestycjami realizowanymi do Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej UEFA EURO 2012.....	56
Tematy własne	58
Wielkopolska Strategia Ograniczania Wypadków przy Pracy	60
V. Założenia i kierunku działania na najbliższy okres sprawozdawczy	63
Spis wykresów.	66
Spis tabel i ilustracji.....	67

Okręgowym Inspektorem Pracy (OIP) kieruje, powołany przez Głównego Inspektora Pracy, Okręgowy Inspektor Pracy.

W skład Okręgowego Inspektoratu Pracy 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 profilaktyki, sekcję prawną, które są wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi OIP. W OIP Poznań wg stanu na koniec grudnia 2010 r. zatrudniano 221 pracowników w tym 149 inspektorów pracy i 26 pracowników merytorycznych wspomagających inspektorów pracy.

Ramy działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2010 roku zostały wyznaczone zapisami ustawy o PIP. Działalność kontrolna wynikała głównie z programu działania OIP na 2010 rok oraz ze zgłoszonych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu skarg pracowniczych i zawiadomień. Badanie zasadności kierowanych do OIP skarg pracowniczych ma szczególne znaczenie społeczne. Ich liczba utrzymuje się na wysokim poziomie, co jest sygnałem niekorzystnej sytuacji w sferze ochrony pracy. Badano wszystkie zgłoszone skargi, ze szczególnym zwróceniem uwagi na skargi dotyczące niewykonywania przez pracodawców orzeczeń sądów pracy.

Znaczną część działalności OIP przeznaczono na prewencję wypadkową, gdyż nadal wiedza w tym zakresie jest 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.

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. W siedzibie Okręgu i w siedzibach oddziałów działalnością tą zajmowało się 16 osób, tj. pracownicy merytoryczni udzielający porad prawnych.

Realizując ustawowe zadania, w OIP Poznań, tak 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. upowszechnianie się niepracowniczych form zatrudnienia, co prowadzi do naruszeń przepisów, migracji pracowników oraz zjawiska pracy na czarno. Zwłaszcza problematyka nielegalnego zatrudnienia, wymagała współpracy i zharmonizowania działań inspekcji z wyspecjalizowanymi organami nadzoru.

W 2010 roku położono nacisk na 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 2010 roku 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.

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 2010 r. realizowano I etap tego programu określony przez następujące zadania kontrolno-nadzorcze i prewencyjne:

- Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych,

- Kontrole dot. budowy i remontów dróg,
- Nadzór inwestycji związanych z EURO 2012,
- Kampania informacyjno – prewencyjna w budownictwie,
- Kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców wraz z kampania prewencyjną,
- 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:

- działania nadzorczo-prewencyjne w budownictwie obejmujące bhp na placach budów, w tym bhp przy budowie i remontach dróg i autostrad; przestrzeganie prawa pracy, w tym bhp przy realizacji inwestycji związanych z EURO 2012,
- bezpieczeństwo pracy w samochodowych warsztatach mechanicznych i lakierniczych,
- kontrole placówek ochrony zdrowia (czas pracy i wynagrodzenie)
- kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w placówkach handlowych (w tym wielkopowierzchniowych).

OIP Poznań realizował w roku 2010 zadania w ramach współpracy kilku okręgów (i koordynowane przez jeden z nich), które uwzględniały tematy dotyczące m. innymi: czasu pracy i wynagrodzenia w placówkach ochrony zdrowia, energetyki, w tym kontroli podmiotów wydzielonych w ramach restrukturyzacji elektroenergetycznych spółek zajmujących się przesyłem, rozdziałem i dystrybucją energii elektrycznej oraz kontrole elektrowni wiatrowych, kontroli zakładów o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej, w tym zakładów z branży naftowej,

Zadania własne OIP Poznań realizowane w roku 2010 w uwzględniały następujące tematy:

- Działania prewencyjne i kontrolne dotyczące legalności zatrudnienia i bhp w sezonowych w ośrodkach wypoczynkowych i punktach gastronomicznych,
- Bezpieczeństwo i higiena pracy przy skupie i przetwórstwie złomu,
- Przestrzeganie przepisów prawa pracy i bhp w przedsiębiorstwach komunikacji miejskiej

- i podmiejskiej,
- Czas pracy, wynagrodzenia i urlopy wypoczynkowe oraz bhp w warsztatach naprawczych,
- Przestrzeganie przepisów bhp w spółkach kolejowych,
- BHP w zakładach przemysłowo – rolnych produkujących dla rolnictwa (mieszalnie pasz, elewatory, silosy),
- Bezpieczeństwo pracy w kopalniach kopalin pospolitych (żwirownie).

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);
- oceną zgodności wykonania obiektu z projektem budowlanym;
- 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.

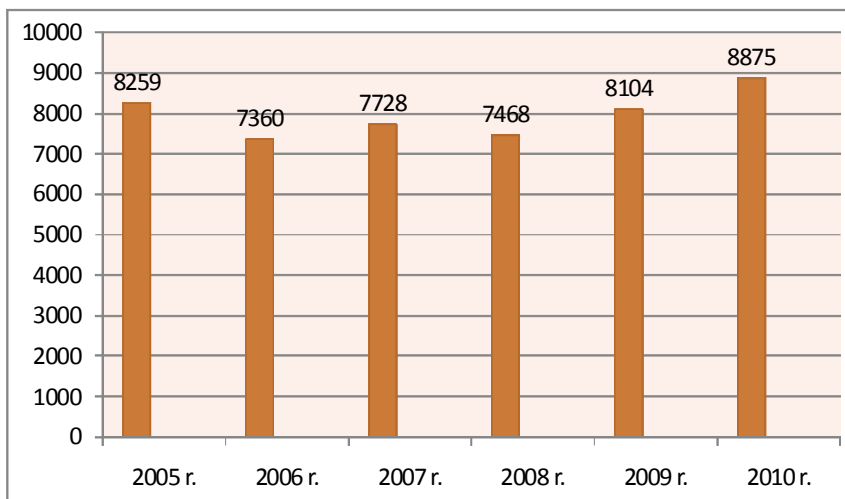
Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej skoncentrowano na zagadnieniach dotyczących przestrzegania obowiązku: informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności, opłacania składek na Fundusz Pracy, dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia - działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru, prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Kontrolowano także zagadnienia legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

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 wniosku o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe dla płatnika składek, u którego w czasie dwóch kolejnych kontroli stwierdzono rażące naruszenie przepisów bhp oraz uprawnienia do

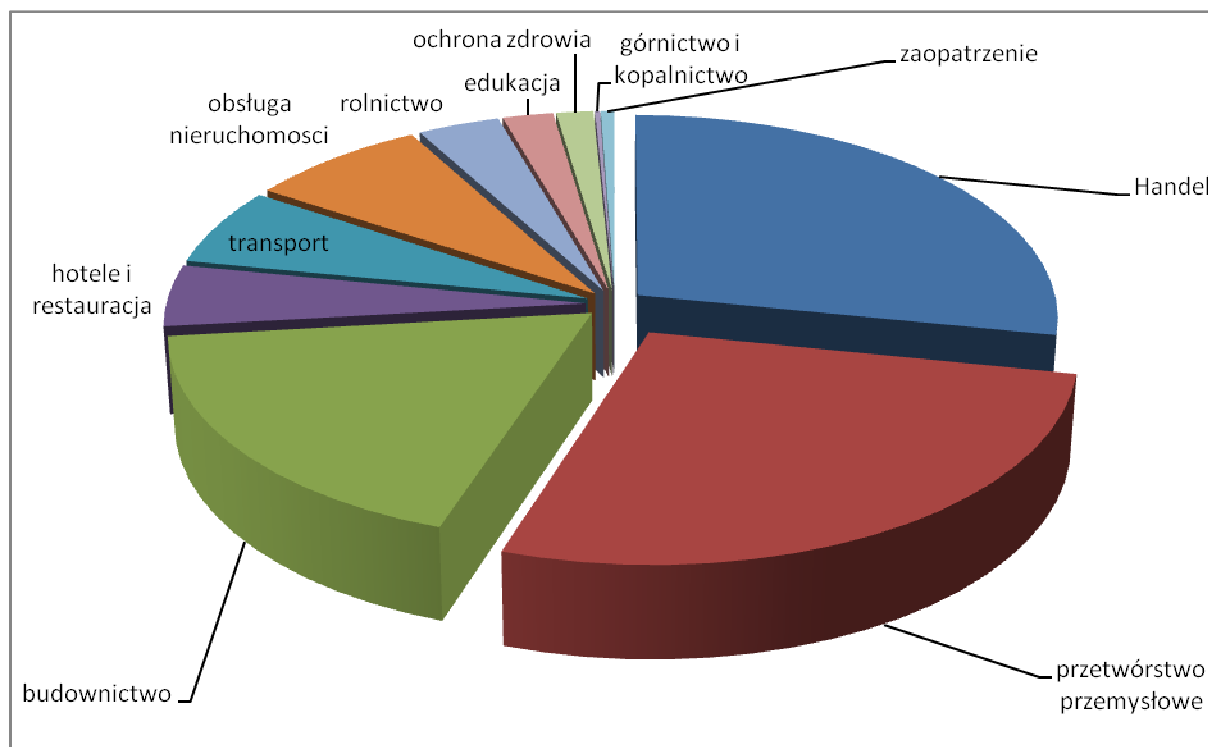
wnioskowania do Okręgowego Inspektora Pracy o wstrzymanie działalności zakładu pracy lub jego części albo określonego rodzaju działalności.

W roku 2010 r. inspektorzy pracy OIP w Poznaniu przeprowadzili łącznie **8875** kontroli.



Wykres 1. Kontrole w latach 2005-2010 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.

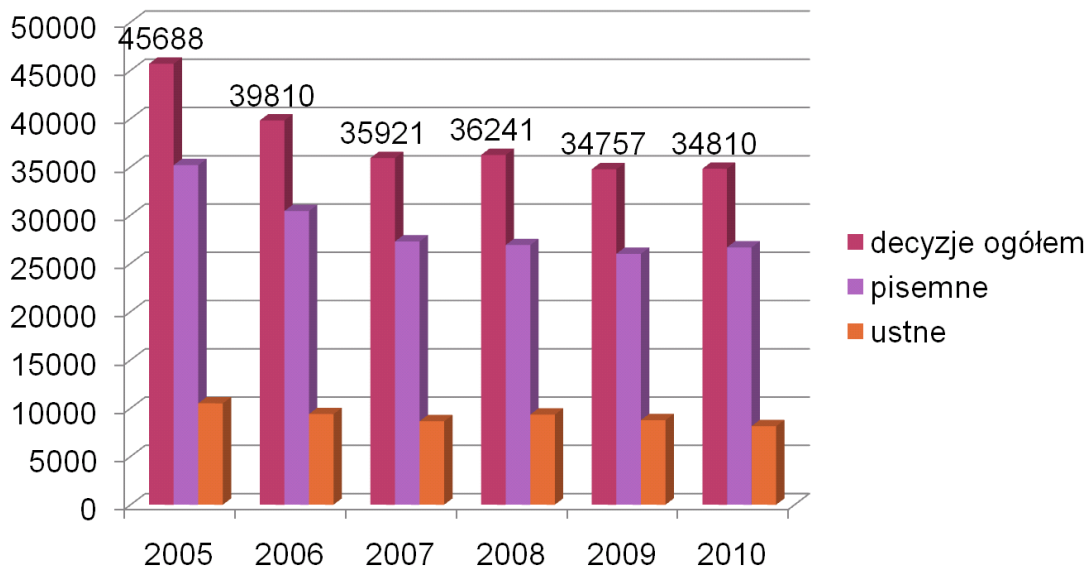
Najwięcej kontroli w 2010 r. przeprowadzono w handlu – 2341(26,3%), przetwórstwie przemysłowym - 2153 (24,3%), i budownictwie – 1799 (20,3%). Procentowy udział liczby kontroli przeprowadzonych w handlu i przetwórstwie przemysłowym w stosunku do roku 2009 utrzymuje się na podobnym poziomie. Wzrosła o ponad 4% liczba kontroli przeprowadzanych w budownictwie, jest to efekt wzmożonych działań kontrolno-nadzorczych oraz kampanii prewencyjnej w związku z zadaniem obniżenia do 2012 r. liczby wypadków o 25%. Budownictwo bowiem jest obszarem działalności, w którym odnotowuje się największą liczbę wypadków ciężkich i śmiertelnych.



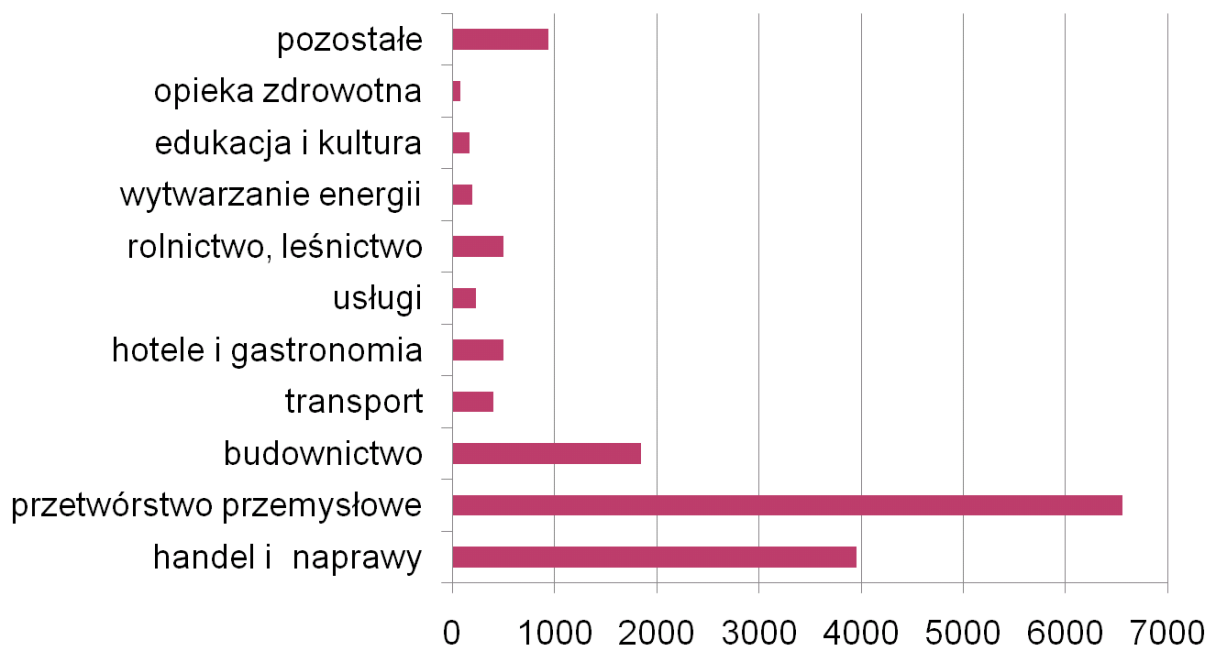
Wykres 2. Kontrole przeprowadzone w 2010 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu wg PKD.

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. 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.

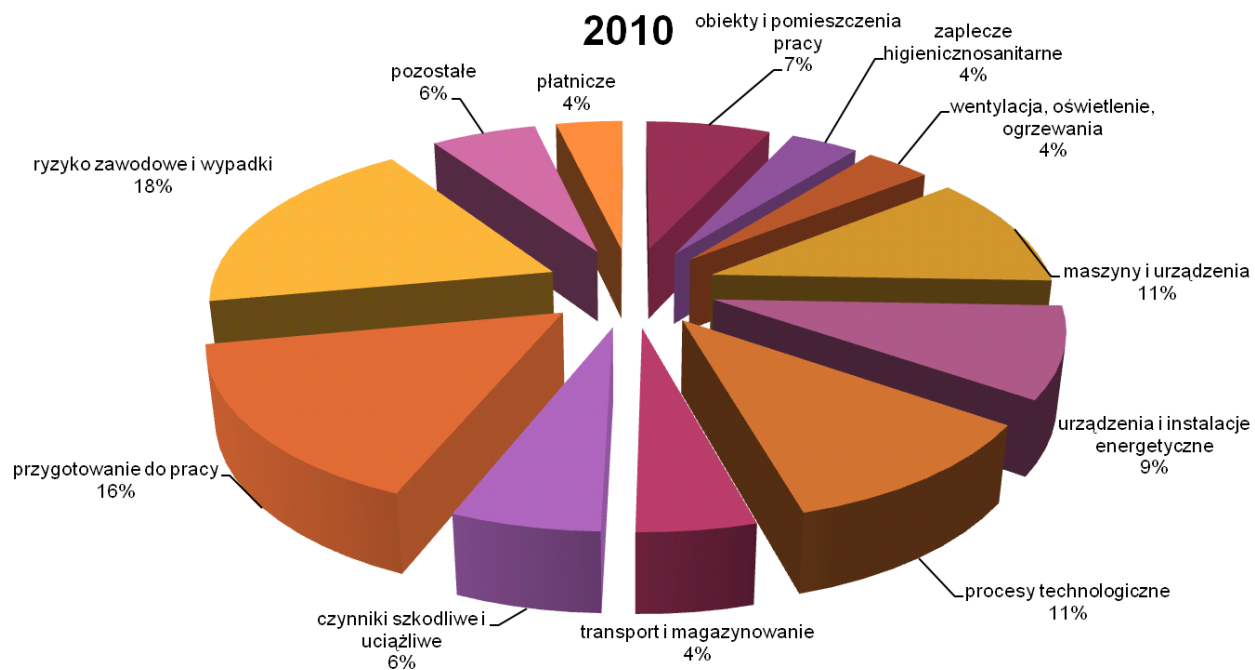
W roku 2010 roku inspektorzy pracy wydali łącznie **34802** decyzji administracyjnych, w tym **813** decyzje płacowe dotyczące **18 105** pracowników. Wstrzymano wykonywanie **942** prac z powodu bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników. Ponadto wydano **532** decyzje skierowania pracowników do innych prac. Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **5692** wystąpień zawierających **30399** wniosków.



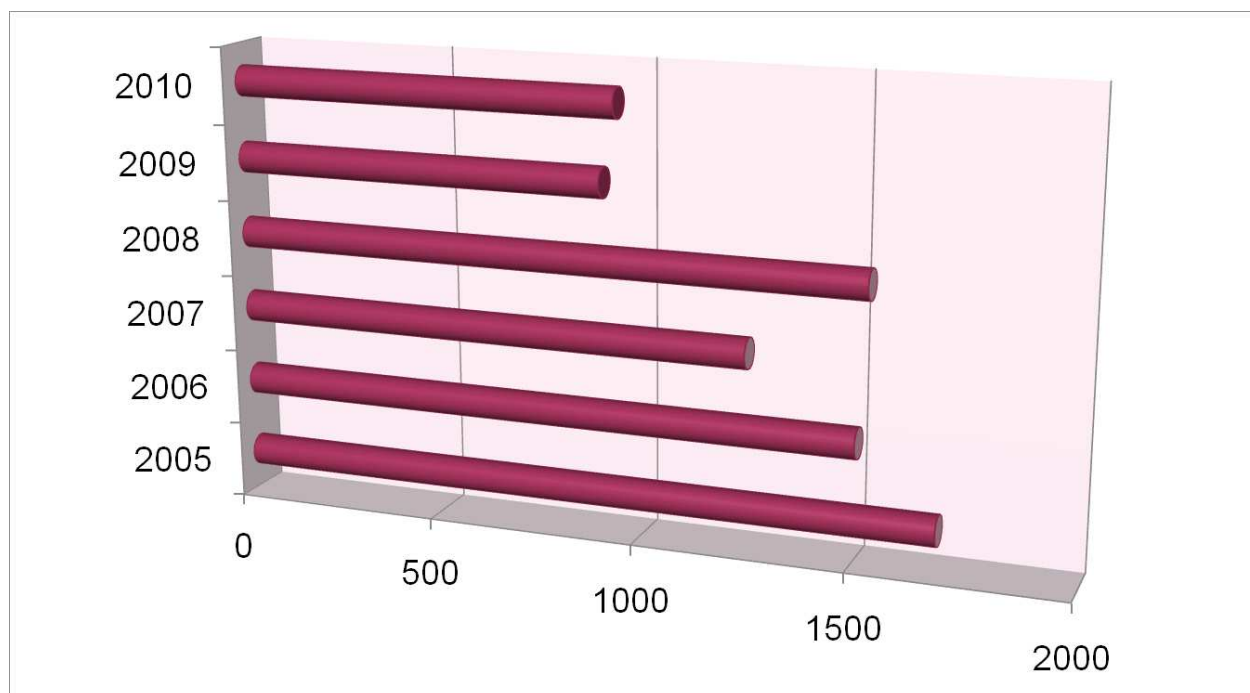
Wykres 3. Liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy OIP w Poznaniu w latach 2005-2010.



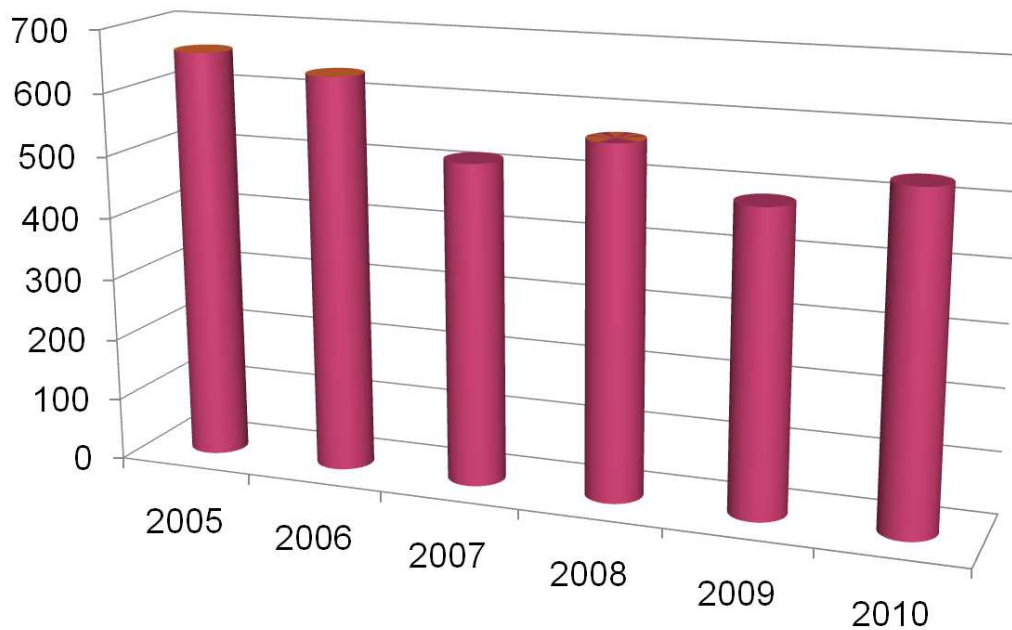
Wykres 4. Liczba decyzji nakazowych wydanych w 2010 r. w OIP w Poznaniu wg PKD.



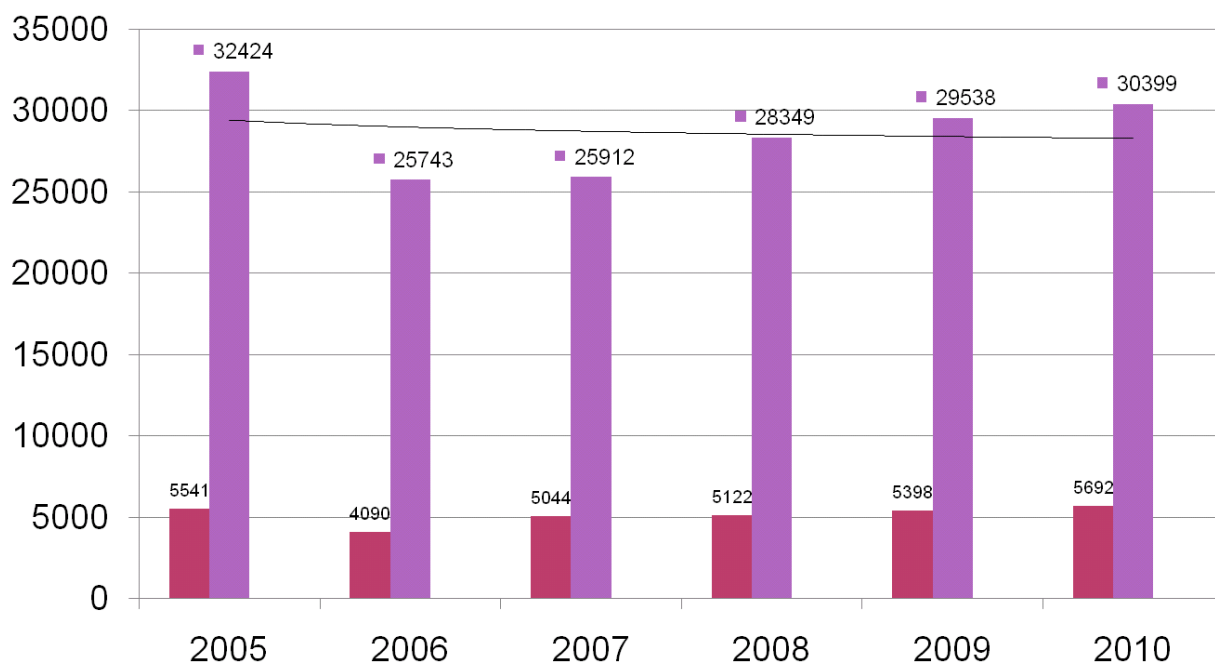
Wykres 5. Decyzje nakazowe wydane w 2010 r. w OIP w Poznaniu wg rodzajów nieprawidłowości.



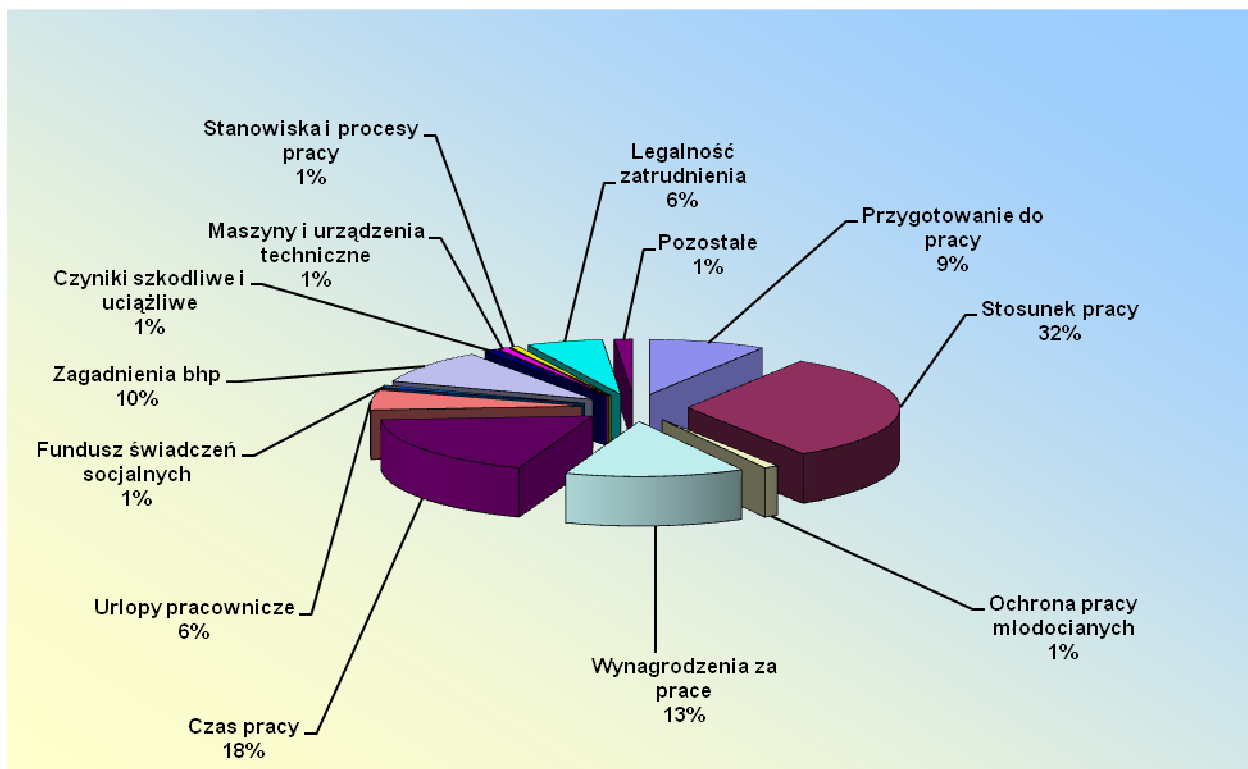
Wykres 6. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2005-2010.



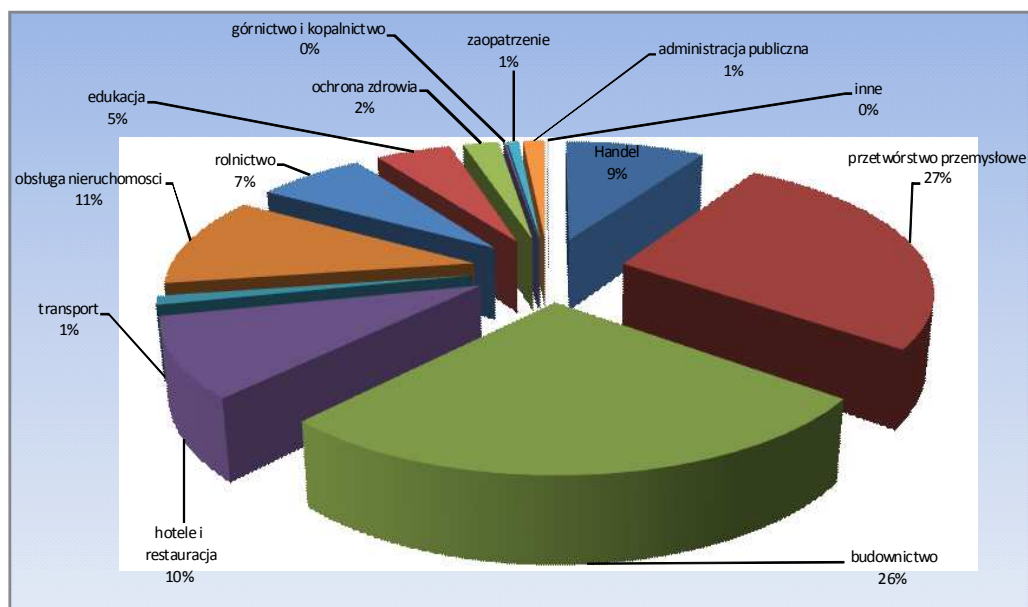
Wykres 7. Liczba decyzji skierowania pracowników do innych prac wydanych w OIP w Poznaniu w latach 2005-2010.



Wykres 8. Liczba wystąpień i liczba wniosków w wystąpieniach wydanych w OIP w Poznaniu w latach 2005-2010.

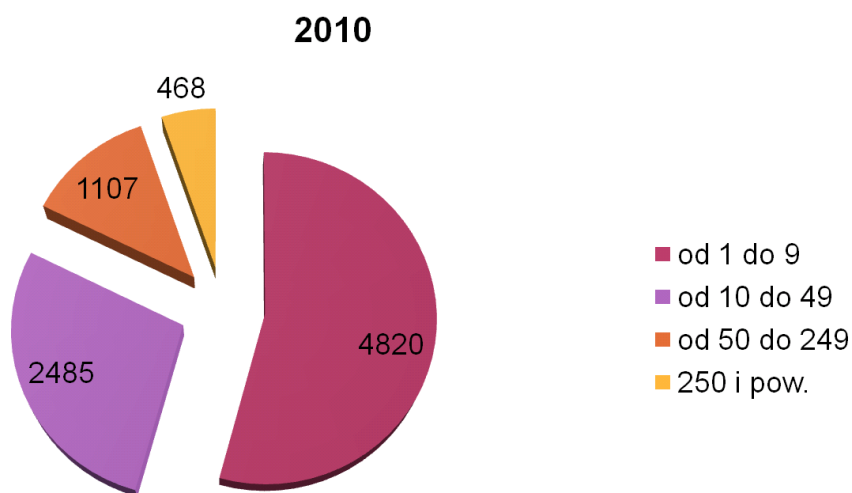


Wykres 9. Zakres tematyczny wniosków kierowanych do pracodawców w 2010 r. w OIP w Poznaniu.



Wykres 10. Adresaci wniosków wydanych przez inspektorów pracy w 2010 r. w OIP w Poznaniu

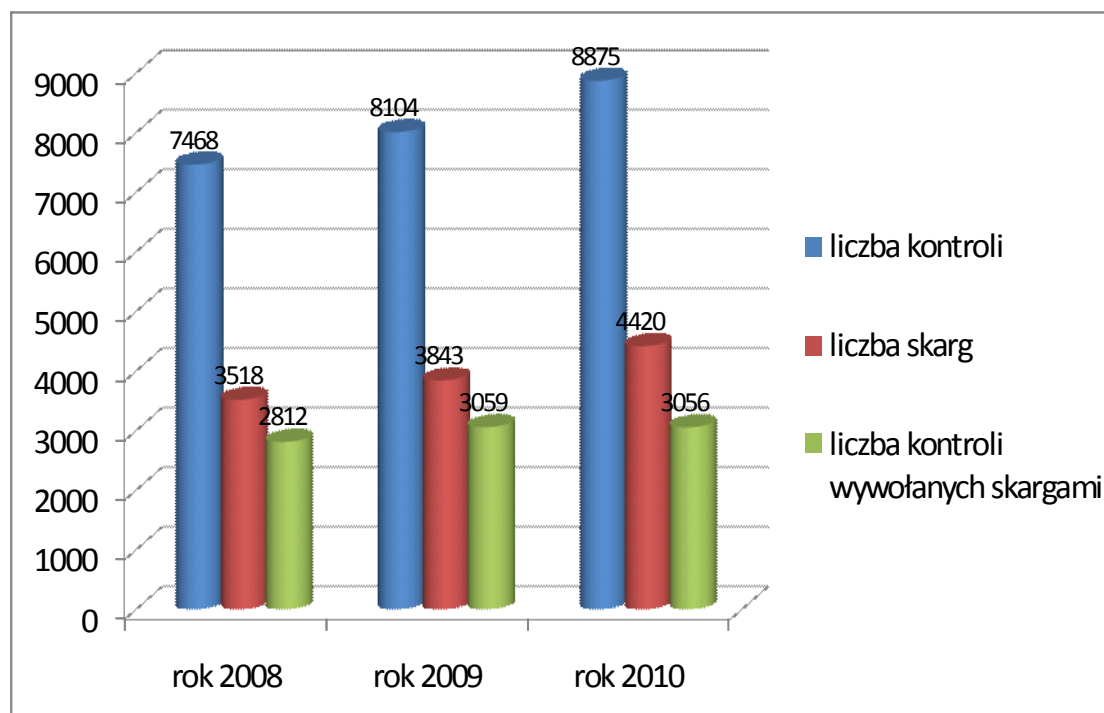
Największa liczba skontrolowanych podmiotów gospodarczych, zatrudniała do 9 pracowników oraz od 10 do 49 pracowników (łącznie ponad 83% ogółu) a zatem także największa liczba decyzji, wniosków przypadła na takie kontrole. Pracodawcom małym i średnim udzielono w czasie kontroli najczęściej porad prawnych (81%) i technicznych (83%) oraz porad dotyczących legalności zatrudnienia (90%). Tendencja powyższa utrzymuje się od kilku lat, zarówno ze względu na profilowania działań promocyjnych jak i na liczbę skarg napływających od pracowników zatrudnianych w przedsiębiorstwach małych i średnich.



Wykres 11. Liczba kontroli w 2010 r. w OIP w Poznaniu wg wielkości zatrudnienia.

Załatwianie skarg i wniosków.

W 2010 r. do OIP w Poznaniu zgłoszono ogółem 4420 skarg, w tym 67 dotyczące związków zawodowych, 25 dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, 115 dotyczących mobbingu.



Wykres 12. Porównanie liczby skarg z liczbą kontroli oraz liczbą kontroli wywołanych skargami przeprowadzonych w OIP w Poznaniu w latach 2008-2010.

Największa liczba problemów zawartych w skargach, które zarejestrowano w 2010 r., dotyczyła **wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy**. Problem ten był przedmiotem skarg aż **3535 razy**, co stanowi **przeszło 40%** ogół spraw poruszanych w skargach rozpatrywanych 2010 roku. Wartym odnotowania jest również fakt, iż blisko 2/3 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 swoją działalność w Wielkopolsce.

Kolejną znaczącą grupę zagadnień poruszanych w skargach stanowiły naruszenia przepisów dotyczące **bezpieczeństwa i higieny pracy (21%)**, z czego podobnie jak w przypadku wynagrodzeń blisko 2/3 zarzutów okazało się uzasadnionych. Szczególnie niepokojący jest znaczący, ponad 50% odsetek zasadnych zarzutów skargowych dotyczących przygotowania do pracy, w tym tak elementarnych spraw jak szkolenia bhp i

badania profilaktyczne, jak również oceny ryzyka zawodowego, choć ten problem poruszany jest stosunkowo rzadko. 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 zakresie bhp.

Niepokojąca jest także duża liczba zgłoszeń dotyczących naruszenia przepisów z zakresu **stosunku pracy (16%)** ale przede wszystkim fakt, iż blisko 65% z nich okazuje się bezzasadna lub nie do rozstrzygnięcia w postępowaniu kontrolnym. Świadczy to o ciągle niedostatecznym poziomie wiedzy naszego społeczeństwa, zarówno w zakresie praw pracowniczych, jak i kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy. 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.

Sprawy dotyczące **czasu pracy** stanowiły co dziesiąty przedmiot skarg (**10%**) wnoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, które w zdecydowanej większości okazywały się zasadne. W tym zakresie warto zauważyć, iż blisko 10% zarzutów skargowych z zakresu czasu pracy, nie zostało rozpatrzonych z uwagi przede wszystkim na niejasność przepisów w tym zakresie, albo brak lub nierzetelnie prowadzoną ewidencję czasu pracy. Próby kierowania zawiadomień do prokuratury z art. 270 lub art. 271 Kodeksu karnego niemal każdorazowo kończyły się umorzeniem z uwagi na brak wyczerpania ustawowych znamion ww. przestępstw.

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 2,5% i 3,5%**). 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.

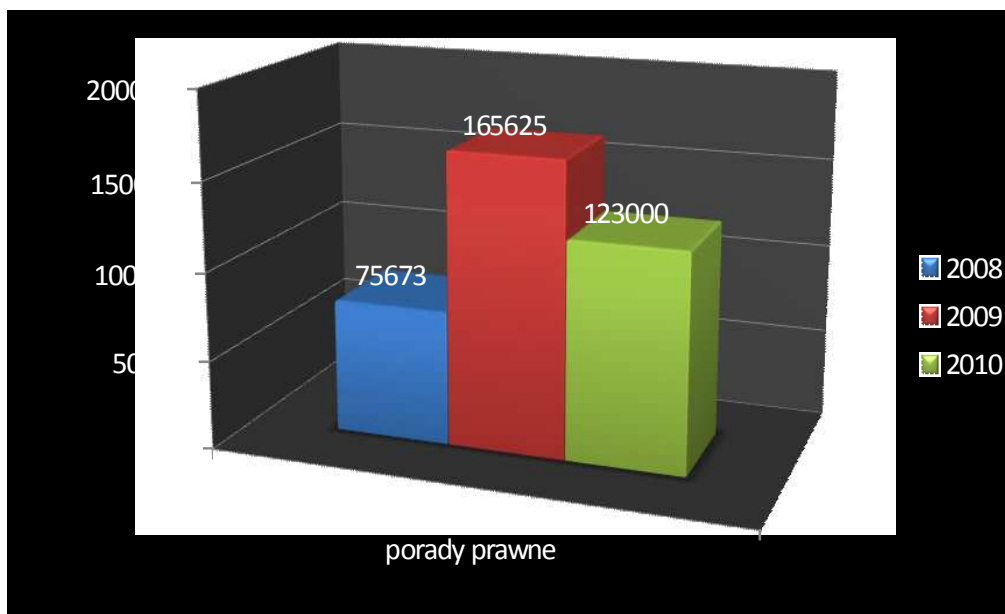
Liczba kontroli wywołanych skargami wyniosła 3056 i utrzymuje się na podobnym poziomie, jak w roku 2009, a zatem **co trzecia kontrola przeprowadzana w 2010 r. w OIP Poznań wiązała się z koniecznością przeprowadzenia postępowania skargowego. Kontrole potwierdziły zasadność co drugiej skargi (łącznie 2409 skarg zasadnych i częściowo zasadnych na 4420 zarejestrowanych).**

W związku z przeprowadzonymi kontrolami związanymi z załatwianiem skarg inspektorzy pracy wydali 387 nakazów płatniczych na łączną kwotę 23.244.828,44 zł. W wyniku ich realizacji wypłacono pracownikom kwotę 7.597.816,34 zł. Wydano również 4264

wnioski, z których zrealizowano 2500 wypłacając na rzecz 80292 pracowników kwotę 657.628,33 zł. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 1472 decyzje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. o ponad połowę mniej niż w roku ubiegłym, podkreśla to ustalającą się tendencję tematyki skarg, które w co raz 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.

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 zmniejszyła się w stosunku do roku ubiegłego, utrzymuje się jednak na poziomie ponad 123 tys. i jest prawie dwukrotnie wyższa od liczby porad prawnych zarejestrowanych w 2008 r.



Wykres 13. Liczba porad prawnych udzielonych w OIP w Poznaniu w latach 2008-2010.

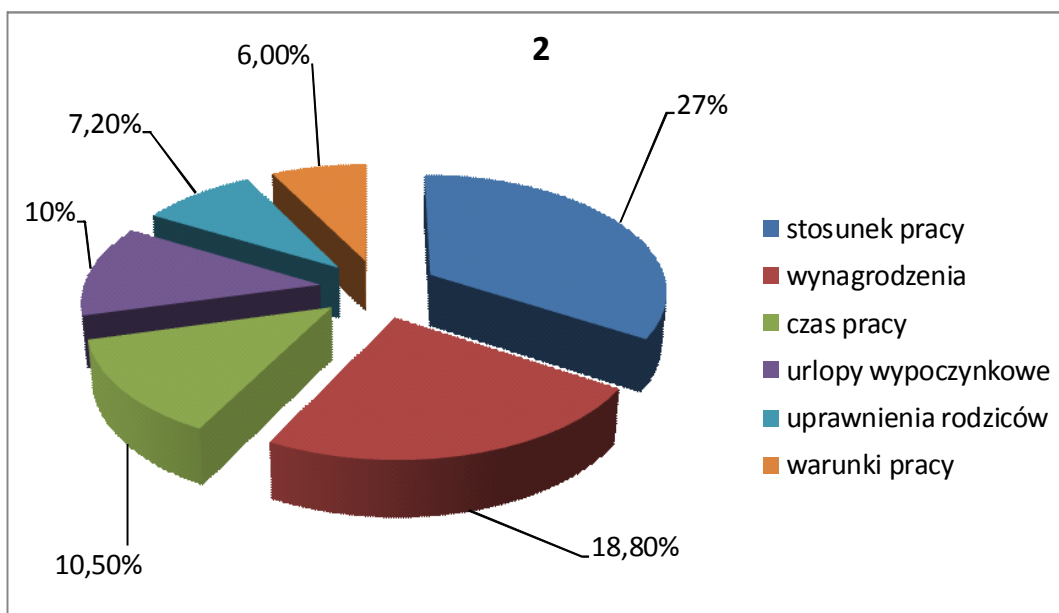
Stosunek pracy stanowił tematykę **ponad 27%** udzielonych porad, z czego **80%** porad dotyczyło ustania stosunku pracy, pozostałe związane były z zatrudnieniem, tj. zatrudnianie bez pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia, zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Zadawane pytania dotyczyły przeważnie prawidłowości postępowania w związku z ustaniem stosunku pracy i związanych z tym uprawnień. **Wynagrodzenia i inne świadczenia** związane ze stosunkiem pracy stanowiły **18,8% 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 **10,5% ogółu porad, wśród których dominowała tematyka:** pracy w godzinach nadliczbowych, dopuszczalności i zasad wynagradzania za pracę w dni wolne od pracy oraz w niedziele i święta, norm dobowego i tygodniowego odpoczynku.

Tematyka wynagrodzeń w wielu przypadkach pokrywała się z problematyką uzyskania wynagrodzenia w przypadku utraty płynności finansowej lub niewypłacalności pracodawcy. Należy też zaakcentować poważny problem związany z faktem wypłacania wynagrodzenia wyższej kwocie niż deklarowana w umowie o pracę. Obok tradycyjnego nierekompensowania ponadnormatywnego przepracowanego czasu pracy pojawiał się niepokojący symptom, polegający na tym, że zgodnie z ideą art.151 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, 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.

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 (7,2% 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. Zmniejszenie wymiaru czasu pracy osób uprawnionych do urlopu wychowawczego cieszyła się dużym zainteresowaniem. Warto wskazać, że porady w zakresie warunków pracy to zaledwie 6% ogółu udzielonych. Marginalna liczba porad dotyczyła mobbingu i dyskryminacji w stosunkach pracy, było ich łącznie ok. 1% ogółu. Zgłaszane przypadki wskazują, iż podstawową sprawą jest niezrozumiałość różnic w pojęciach mobbingu i dyskryminacji. Dzieje się tak na skutek subiektywnego odczucia konkretnej osoby co do sytuacji, w której się ona znalazła. Przykładem może być częstokrotne podawanie przez osoby zgłaszające się jako mobbingu zachowania polegającego na konieczności wykonywana przez nie pracy w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy albo jednorazowe zachowanie spełniające przesłanki molestowania. Problem mobbingu i dyskryminacji najczęściej jest też poruszany już po ustaniu stosunku pracy z powodu obaw o utratę podstawowego źródła dochodu, w związku z czym możliwość wyeliminowania niedopuszczalnych zachowań jest ograniczona.

Problemy te mogą zostać znacznie zmniejszone poprzez ogólnopolską kampanię społeczną (telewizja, codzienna prasa, ulotki, obowiązkowe pogadanki w szkołach dla przyszłych pracowników itp.), w trakcie której zostanie w przystępny sposób podana definicja mobbingu i dyskryminacji oraz ich różnic, a także przysługujące uprawnienia przekazane głównie za pomocą informacji o sposobach reagowania w sytuacjach występowania mobbingu i dyskryminacji.



Wykres 14. Tematyka porad prawnych udzielonych w 2010 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.

Wśród podmiotów, którym udzielono porady wyróżnić należy **pracowników**, którym udzielono porad prawnych **25.471** razy, **pracodawców** tu udzielono porad w **18.127** przypadkach, **związkom zawodowym** udzielono porad prawnych w **199** przypadkach oraz **pozostałym podmiotom** w **12.076** przypadkach.

Czynności kontrolne inspektora pracy były przedmiotem zainteresowania nieomal w każdym przypadku składanego wniosku o interwencję w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu. Sporadycznie pojawiała się tematyka dotycząca przechowywania dokumentacji pracowniczej. Wielokrotnie przewijała się tematyka ubezpieczeń społecznych. W zakresie legalności zatrudnienia udzielono 1356 porad (ponad 1% ogółu).

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

W okresie od 01 lutego 2010 r. do 31 grudnia 2010 r., zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2010 rok, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili **100** kontroli pracodawców w zakresie realizacji tematu „Przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy”, z czego **37** kontroli zostało przeprowadzonych na skutek skarg pracowniczych. Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości w 2010 roku należały:

- niewypłacanie i nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę,
- niewypłacanie dodatkowego wynagrodzenia,
- niewypłacanie ekwiwalentu pieniężnego za: niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

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, w szczególności zakłady odzieżowe, meblarskie oraz zakłady naprawcze taboru kolejowego.

Nieprawidłowości w zakresie wypłacania pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, spowodowane są bardzo często nieprzestrzeganiem przepisów o dobie pracowniczej, w stosunku do pracowników zatrudnionych przy pracy zmianowej. W niektórych przypadkach spowodowane jest to doraźną potrzebą pracodawcy, lecz w większości przypadków dochodzi do planowania w rozkładach czasu pracy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w tej samej dobie pracowniczej. Sytuacja taka spowodowana jest przede wszystkim świadomym działaniem, ale także nieznanością

przepisów prawa pracy przez osoby kierujące pracownikami. Kolejną nieprawidłowością, rzutującą w sposób bezpośredni na należności pieniężne dla pracowników, jest przyjęcie jako zasady niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, lecz rekompensowanie jej czasem wolnym. Najczęściej udziela się pracownikom czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, w stosunku godzina za godzinę, mimo iż pracownicy nie składają stosownych wniosków na piśmie.

Analiza materiałów pokontrolnych z realizacji tematu 221B, tj. „Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy – kontrole zakładów różnych branż”, pozwala na stwierdzenie, iż stan przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych w sposób znaczny odbiega od stanu postulowanego w przepisach prawa pracy. Zwiększeniu w stosunku do roku ubiegłego uległa kwota niewypłaconych należności pieniężnych ze stosunku pracy; stwierdzono niewypłacenie zobowiązań na łączną kwotę **6 976 981,99 zł**, natomiast spadła liczba osób, w stosunku do których stwierdzono nieprawidłowości – dotyczą one w bieżącym roku **6 876 pracowników**. Ten fakt powoduje, iż znacząco wzrosła kwota zaległości pieniężnych w przeliczeniu na jednego pracownika i obecnie wynosi ona **1 014,68 złotych** (w roku 2009 kwota ta wynosiła **863,35 zł**). Również w przedmiocie nieterminowej wypłaty wynagrodzeń pracowniczych odnotowano wzrost nieprawidłowości – w bieżącym roku nieterminową wypłatę stwierdzono w **36 zakładach** i dotyczyła ona **1270 pracowników**. Spowodowane jest to pogłębiającym się kryzysem finansowym pracodawców, którego konsekwencje, wbrew woli ustawodawcy wyrażonej w przepisach prawa pracy, ponoszą również pracownicy. Wysoce niepokojącym zjawiskiem jest również fakt, iż w sposób znaczny wzrosła liczba zakładów pracy, które pomimo zastosowanych środków prawnych oraz zastosowanego postępowania egzekucyjnego w dalszym ciągu nie realizują świadczeń pieniężnych dla pracowników. Z analizy materiałów pokontrolnych wynika także, iż coraz więcej zakładów, które popadły w tzw. „przejściowe trudności finansowe” ulega upadłości bądź likwidacji. Fakt ten powoduje określone w przepisach prawa konsekwencje - zarówno w przedmiocie postępowania administracyjnego prowadzonego przez organy PIP, jaki i postępowania egzekucyjnego. Rzuca to w sposób oczywisty na niską kwotę wyegzekwowanych świadczeń finansowych na rzecz pracowników.

I tak w **2010 roku** – do dnia **15.01.2011 r.** – wyegzekwowano **54,78 %** z ogólnej kwoty należności zawartej w środkach prawnych względem pracowników zawartych w kontrolowanych podmiotach. Decydujący wpływ na drastyczne pogorszenie efektywności egzekucji należności pracowniczych ma kilka spektakularnych upadłości firm, w stosunku do których nieskuteczne okazały się środki prawne organów PIP. Dotyczy to przede wszystkim przedsiębiorstw branży produkcyjnej, w szczególności zakładów odzieżowych, meblarskich

oraz zakładów naprawczych taboru kolejowego. Najbardziej spektakularnym odzwierciedleniem problemu, na jaki natrafili inspektorzy pracy realizując temat 221B, jest sytuacja w Poznańskich Zakładach Naprawczych Taboru Kolejowego w Poznaniu, gdzie pomimo zastosowania całego wachlarza dostępnych środków prawnych przez organy PIP - sytuacja materialna pracowników nie uległa poprawie. Nie bez znaczenia jest w tym przypadku postawa Prokuratury Rejonowej w Poznaniu, która konsekwentnie odmawia wszczęcia postępowania w sprawie popełnienia przestępstwa polegającego na złośliwym i uporczywym łamaniu praw pracowniczych. Należy podkreślić, iż w samym tylko 2010 roku kwota zobowiązań wobec 305 pracowników ww. firmy wyniosła 2 154 577,92 zł. Tymczasem przedstawiciel prokuratury na skutek zawiadomienia inspektora pracy o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 218 kk. wydał postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania z uwagi na brak znamion czynu zabronionego w postępowaniu pracodawcy.

Dla kompleksowego zobrazowania sytuacji w kontrolowanych podmiotach należy jasno podkreślić fakt, iż w bieżącym roku inspektorzy pracy wyegzekwowali podczas czynności kontrolnych kwotę **843 730,00 zł** dla **656 pracowników**. Jest to suma znacząca, biorąc pod uwagę skalę stwierdzonych nieprawidłowości i słabą kondycję finansową przedsiębiorstw. Świadczy ten fakt również o tym, iż w poszczególnych firmach środki finansowe są, ale z różnych względów ich wypłata jest opóźniana. Dopiero interwencja inspektorów pracy i obawy o ewentualne konsekwencje natury finansowej skłaniają przedsiębiorców do wypłaty należności.

Odzwierciedleniem rzeczowej i merytorycznej oceny naruszeń prawa pracy przez kontrolowane podmioty jest fakt, iż w roku bieżącym inspektorzy pracy z całą konsekwencją stosowali środki represyjne; i tak wymierzili **43 mandaty karne kredytowane** na łączną kwotę – **70 900 zł** – **średnia kwota mandatu** wyniosła więc **1 648,00 zł** i była wyższa w stosunku do **roku 2009** o **13%**. Na podobnym poziomie, co w roku 2009, utrzymane zostało orzecznictwo sądowe. W **2010 roku** sądy orzekły w **13** zakończonych sprawach kwoty grzywny w łącznej wysokości **26 000,00 zł**, co daje średnią **2 000,00 zł**. Zwiększenie liczby nakładanych mandatów karnych przez inspektorów pracy a jednocześnie zmniejszenie liczby wniosków kierowanych do sądu spowodowane jest przede wszystkim uznaniem przez inspektorów pracy mandatu karnego jako równie skutecznego środka represyjnego, znacznie przyspieszającego procedurę w postępowaniach wykroczeniowych.

W dalszym ciągu znaczącym problemem jaki przewija się w materiałach pokontrolnych jest kwestia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez głównych księgowych i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładów pracy, którym zgodnie z art.151⁴ Kodeksu pracy nie przysługuje wynagrodzenie z tego tytułu. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach głównych księgowych i kierowników nagminnie wykonują pracę

w godzinach nadliczbowych, gdyż stosowane przez pracodawcę rozwiązania organizacyjne zmuszają ich do tego. Problemem jest również kwestia braku ustawowych definicji ww. grup pracowników oraz pojęcia wyodrębnionej komórki organizacyjnej, która skutkuje nadużyciami w powyższym zakresie. Obowiązujące w tej materii orzecznictwo sądowe nie rozstrzyga kontrowersyjnego zagadnienia w sposób jednoznaczny.

W dalszym ciągu problemem z jakim spotykają się inspektorzy pracy kontrolujący zagadnienia dotyczące wynagrodzeń jest kwestia zawierania z pracownikami umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. W art.151 § 5 Kodeksu pracy należałoby wskazać, że przekroczenie ustalonego wymiaru czasu pracy w umowie o pracę uprawnia pracownika do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Działanie ochronne tego przepisu w obecnym brzmieniu jest pozorne, ponieważ w praktyce to pracodawca decyduje o wymiarze czasu pracy, którego przekroczenie uprawnia do dodatkowego wynagrodzenia. Praktyka pokazuje, iż najczęściej jest to 7 lub 8 godzin. Zdarzają się również przypadki, że pracodawcy określając wynagrodzenie pracownika, ustalają stawki godzinowe lub miesięczne w jak najniższej wysokości, co powoduje, że dopłata za pracę w godzinach nadliczbowych jest symboliczna. Należałoby określić, że wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych nie może być mniejsze niż stawka godzinowa wynikająca, np. z minimalnego wynagrodzenia. Jest to bardzo ważny postulat, którego realizacja zagwarantuje pracownikom wynagrodzenie za pracę w ponadnormatywnym czasie pracy, w wysokości rzeczywistego nakładu sił i jakości pracy.

Ponadto występują nieprawidłowości w zakresie zapewnienia pracownikom przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, spowodowane przede wszystkim brakiem regulacji w zakresie finansowej rekompensaty pracownikom pracy w 6 dniu tygodnia. Mimo, iż przepis art.151³ Kodeksu pracy w sposób jednoznaczny nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, praktyka wskazuje, iż spory odsetek zakładów nie mając możliwości udzielenia w takiej sytuacji dnia wolnego, wypłaca w zamian pracownikom wynagrodzenie z dodatkiem. Należy jednak zaznaczyć, iż rekompensowanie pracy w dni wolne dodatkowym wynagrodzeniem, realizowane jest również pod naciskiem pracowników, którzy są zainteresowani zwiększeniem swoich zarobków. Natomiast nieprawidłowości w zakresie wypłacania pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, spowodowane są między innymi nieprzestrzeganiem przepisów o dobie pracowniczej, w stosunku do pracowników zatrudnionych przy pracy zmianowej. Sytuacja taka spowodowana jest przede wszystkim świadomym działaniem, ale także nieznaną przepisów prawa pracy przez osoby kierujące pracownikami.

W dalszym ciągu występują nieprawidłowości związane z naliczeniem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Istotą problemu jest fakt, iż w kontrolowanych podmiotach kryteria, na podstawie których wypłacana jest premia uznaniowa są często niezdefiniowane, a w innych przypadkach bardzo lakoniczne. Powoduje to problem z zakwalifikowaniem ww. świadczenia w podstawie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Tak więc praktyka dowodzi, iż „płynna” granica między premią a nagrodą rzutuje na wysokość wynagrodzenia, pomimo iż obowiązujący w tej materii przepis jest jednoznaczny.

Należy również zwrócić uwagę na treść i zapisy regulaminów wynagradzania, których obowiązek stosowania wprowadził ustawodawca dla pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Regulaminy te powinny określać warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Praktyka jednak dowodzi, iż większość pracodawców ogranicza się do zapisania w ww. regulaminach bardzo ogólnikowych informacji dotyczących sposobu wynagradzania oraz do przytaczania treści poszczególnych artykułów Kodeksu pracy dotyczących obligatoryjnych składników wynagradzania i innych świadczeń takich jak dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej oraz odpraw i ekwiwalentu za urlop. Brak w nich natomiast szczegółowych zasad i kryteriów przyznania wynagrodzenia ze szczególnym uwzględnieniem dodatków, premii i nagród wypłacanych przez pracodawcę. Regulaminy te nie spełniają więc roli, jaką przewidział dla nich ustawodawca.

Kolejny problem w zakresie świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy spowodowała uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r. rozstrzygająca zagadnienie prawne, czy wykonywanie przez pracownika uzgodnionej między stronami pracy, która polega na stałym przemieszczaniu się na określonym obszarze, jest podróżą służbową w rozumieniu art.77⁵ §1 Kp. Sąd Najwyższy uznał, iż kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art.77⁵ § 1 Kp. Jednak nowelizując ustawy o czasie pracy kierowców rozwiązano ww. problem wpisując do niej odrębną definicję podróży służbowej kierowcy oraz należności przysługujące z tego tytułu. Nadal brak jest takiego rozwiązania dla pozostałych grup pracowniczych, w szczególności dla przedstawicieli handlowych, wykonujących „nietypowe podróże służbowe”. Regulacje dotyczące tej grupy zawodowej w kwestii należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz podróży służbowych uzależnione są od rozwiązań wewnątrzzakładowych oraz umowy między stronami. Pracownicy odbywający tzw. „nietypowe podróże” ponoszą koszty związane z wykonywaniem nałożonych obowiązków i dlatego należy każdy przypadek rozpatrywać indywidualnie, biorąc

pod uwagę charakter i sposób wykonywanej pracy a nie nazwę stanowiska. W związku z powyższym wskazane jest nowe zdefiniowanie w kodeksie pracy pojęcia podróży służbowej tak, aby nie było konieczne różnicowanie sytuacji materialno-prawnej pracowników w zależności od sposobu i charakteru wykonywania powierzonych zadań poza siedzibą zakładu pracy.

Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

W OIP Poznań w roku 2010 przeprowadzono o 17,5% więcej kontroli niż w roku poprzednim (**2538** kontroli) dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich i 136 kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Odnotowano spadek liczby osób, za które nie zostały opłacone składki na Fundusz Pracy. Z porównania danych uzyskanych w 2010 r. w tym segmencie z danymi z 2009 r. wynika, że odsetek ten spadł z 25,2% do 18,22%. Na 21240 badanych osób stwierdzono nielegalne zatrudnienie w pojęciu ustawy o promocji zatrudnienia w 883 przypadkach (4,12%) w tym 304 osoby (1,43% ogółu badanych) nie miało potwierdzonej na piśmie umowy o pracę, a 447 osób (2,1% badanych) nie były zgłoszone do ubezpieczenia. Jednocześnie podczas przeprowadzonych kontroli zakwestionowano 353 umowy cywilnoprawne na 2762 badanych (12,78%) jako niezgodne z charakterem świadczonej pracy (w 2008 r. było to 12,61%, a w 2009 – 12,8%, a zatem nie obserwuje się w tym zakresie tendencji wzrostowych). Z tego zestawienia wynika, że najczęściej występującą nieprawidłowością w zakresie legalności zatrudnienia jest posługiwanie się przez podmioty gospodarcze umową cywilnoprawną zamiast zawierania umów o pracę, mimo, że charakter wykonywanej pracy świadczy o faktycznie występującym stosunku pracy. Bezrobotni podejmujący pracę (2310 badanych) nie zgłosili tego faktu do PUP w 192 przypadkach, co stanowi 8,27% badanych (w 2009 – 4,72% badanych). Spośród tych osób tylko 27 miało prawo do zasiłku, można więc uznać, że zjawisko pobierania nienależnego świadczenia z tego tytułu ma znaczenie marginalne.

W 2010 r. odnotowano nieznaczny spadek liczby przypadków zatrudniania bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę (304 osoby w 2010 r., tj. 1,43 ogółu wobec 306 osób w 2009 r., tj. 1,67% ogółu badanych). Utrzymuje się korzystna, z punktu widzenia osób wykonujących pracę zarobkową oraz inspektorów pracy, tendencja w zakresie legalizacji zatrudnienia. Podmioty kontrolowane zalegalizowały w trakcie kontroli i w wyniku realizacji wystąpień pokontrolnych w 2010 r. 729 osób, tj. 82,5% nielegalnie zatrudnionych (w 2009 r. zatrudnienie 601 osób, tj. 63,66%

nielegalnie zatrudnionych), w tym zawarto 216 umów o pracę. W każdym przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia inspektorzy pracy stosowali odpowiednie środki prawne.

Przyczyn ujawnionych nieprawidłowości, tak jak w latach poprzednich, należy szukać przede wszystkim w chęci obniżenia lub wręcz uniknięcia obciążeń związanych z kosztami pracy i zwiększonym zakresem obowiązków dla pracodawców zatrudniających na podstawie umów o pracę. Również zatrudnianie na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być sporządzona umowa o pracę, wynika z dążenia do maksymalnego obniżenia kosztów prowadzenia działalności. W ocenie inspektorów pracy przyczyny ujawnionych nieprawidłowości tkwią przede wszystkim w dążeniu od obniżenia kosztów prowadzenia działalności, choć mogą też występować przypadki, gdy nielegalne zatrudnienie wynika z porozumienia pomiędzy podmiotem zatrudniającym a zatrudnioną osobą, która na przykład uniknąć chce płacenia alimentów lub innych zobowiązań. Podmioty zatrudniające dyktują niekorzystne warunki ubiegającym się o zatrudnienie, wykorzystując sytuację na rynku pracy, ponieważ w niektórych rejonach województwa wielkopolskiego występuje strukturalne bezrobocie. W ocenie pracodawców wśród najczęstszych przyczyn wymienia się kalkulację ekonomiczną, wynikającą z braku skutecznych instrumentów do egzekwowania należnych składek na Fundusz Pracy oraz brak wiedzy, jakim celom służy Fundusz Pracy, kto i w jaki sposób może skorzystać z jego zasobów.

W uzasadnionych przypadkach podejmowano współpracę z innymi organami kontrolnymi w szerokim zakresie i przybiera ona różne formy, między innymi takie jak: przeprowadzanie kontroli na wniosek innego organu, powiadamianie innych organów o wynikach kontroli pozostających w kompetencjach tego organu, czy stały dostęp (za pomocą poczty elektronicznej lub po wystąpieniu z pisemnym wnioskiem) do rejestrów prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy w celu sprawdzenia, czy osoba wykonująca pracę zarobkową jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna. Najczęściej prowadzona jest współpraca z powiatowymi urzędami pracy, bez której inspektorzy pracy nie byłoby w stanie wywiązać się z obowiązku prowadzenia w pełnym zakresie kontroli legalności zatrudnienia. Najczęściej, co uzasadnione jest zakresem kompetencji organu współdziałającego, kierowane były po przeprowadzonych kontrolach powiadomienia do starosty powiatu (155 powiadomień) do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (130 powiadomień), oraz urzędów skarbowych i urzędów kontroli skarbowej (51 powiadomień). Współpraca z organami współdziałającymi zarówno samorządowymi jak i rządowymi przebiegała dobrze. Nie zanotowano żadnego przypadku odmowy udziału w kontroli czy zapewnienia asysty. Kontrola przeprowadzona we wrześniu przez trzech inspektorów pracy i pięciu funkcjonariuszy Komendy Powiatowej Policji w Gnieźnie zakończyła się dużym sukcesem,

zostało to opisane w artykule pt.: „Nielegalnie na drodze ekspresowej” publikowanym w „Inspektorze Pracy” nr 1 z 2011 r. (s.15).

Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W OIP Poznań inspektorzy pracy skierowali do ZUS 15 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 następných rocznych okresów składkowych. W ocenie inspektorów pracy możliwość wnioskowania o podwyższenie składki jest narzędziem bardzo skutecznym, stosowanym jednak co raz częściej, mimo że wymagającym konsekwencji i zaangażowania czasowego ze strony inspektora pracy.

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

W roku 2010 Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu wydał 8 decyzji nakazujących zaprzestania przez zakład pracy lub jego część działalności bądź działalności określonego rodzaju.

Wszystkie decyzje OIP dotyczyły zaprzestania działalności części zakładu.

Przyczyną wydania nakazów zaprzestania działalności była w 7 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. W jednym przypadku decyzję wydano z uwagi na niedostosowanie pomieszczeń do rodzaju prowadzonej działalności produkcyjnej.

Decyzje dotyczyły zakładów prowadzących działalność o różnym profilu produkcji lub usług, w tym:

- prac stolarskich, np.: produkcja palet, regałów drewnianych,
- prac ślusarskich i spawalniczych, obróbki metali wykonywanych w pomieszczeniach pracy stałej, np.: produkcja narzędzi służących do obróbki drewna, obróbka metali przy użyciu elektronarzędzi; decyzje wydano ze względu na zaniżoną wysokość pomieszczeń pracy stałej i wykonywanie prac w środowisku szkodliwym dla zdrowia,
- produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych, wykonywanie nadruków na gadżetach; decyzje wydano ze względu na zaniżoną wysokość pomieszczeń pracy stałej i wykonywanie prac w środowisku szkodliwym dla zdrowia,
- pomieszczenia usługowe – wypożyczanie książek.

Wydawane decyzje wydawano w małych zakładach pracy i dotyczyły stanu zatrudnienia od 1 do 10 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.

W ok. 38% przypadków pracodawcy rozpoczynający działalność gospodarczą bądź rozszerzający działalność w 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. 63% przypadków). Dopełnienie tego obowiązku i prawdopodobny sprzeciw organów nadzoru budowlanego, pozwoliłby uniknąć lokalizacji zakładów produkcyjnych i usługowych w takich obiektach o innym przeznaczeniu, jak garaże, stodoły, piwnice w bloku mieszkalnym, pomieszczenia gospodarcze, itp.

W świetle powyższego w ramach podpisanych porozumień proponujemy podjąć wspólnie z organami nadzoru budowlanego w materiałach informacyjnych i promocyjnych problematykę dostosowania obiektów o innym przeznaczeniu do zmiany sposobu użytkowania i obowiązujących w tym zakresie procedur. 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, np.: w czasie czynności we Wspólnocie Mieszkaniowej w Trzeboszu ustalono, że dokonano w ramach modernizacji, adaptacji części pomieszczeń piwnicznych budynku wielorodzinnego na pomieszczenia kotłowni. O zmianie sposobu użytkowania pomieszczenia nie poinformowano organu nadzoru budowlanego. W związku z powyższym skierowano powiadomienie do Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w Rawiczu (dotyczy 12237-K083/2010).

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu prowadzi od 2010 r. działania systemowe w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy. Jednym z partnerów Strategii jest Wielkopolski Wojewódzki Inspektor Nadzoru Budowlanego, który z własnej inicjatywy – w ramach działań WSOWpP – skierował do powiatowych inspektorów nadzoru budowlanego pismo w sprawie objęcia kontrolą przestrzegania przez kierowników budów wymogów określonych przepisami art. 21a, art. 22 i art. 42 Prawa budowlanego. W roku 2011 projektowane jest poszerzenie współdziałania z WINB także o zagadnienia związane informowaniem o problemach dostosowania obiektów budowlanych o innym przeznaczeniu do zmiany sposobu ich użytkowania i obowiązujących w tym zakresie procedur.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w okresie od dnia 1.01.2010 r. do dnia 31.12.2010 r. ujawniono **8713** wykroczeń. Najczęstsze przyczyny popełniania wykroczeń to: nieznanomość przepisów prawa pracy przez pracodawców, zła wola pracodawców, zła sytuacja gospodarcza pracodawcy.

W okresie sprawozdawczym od dnia 01.01.2010 r. do dnia 31.12.2010 r. inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu skierowali **536** wniosków o ukaranie do sądów zawierających **1582** wykroczeń.

Rodzaj wykroczenia	Liczba wniosków
• z art. 281 KP	213
• z art. 282 KP	513
• z art. 283 KP	423
• z art. 119 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	12
• z art. 120 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	29
• z art. 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	19
• z art. 122 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	370
• z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	3

Tabela 1. Najczęściej popełniane wykroczenia.

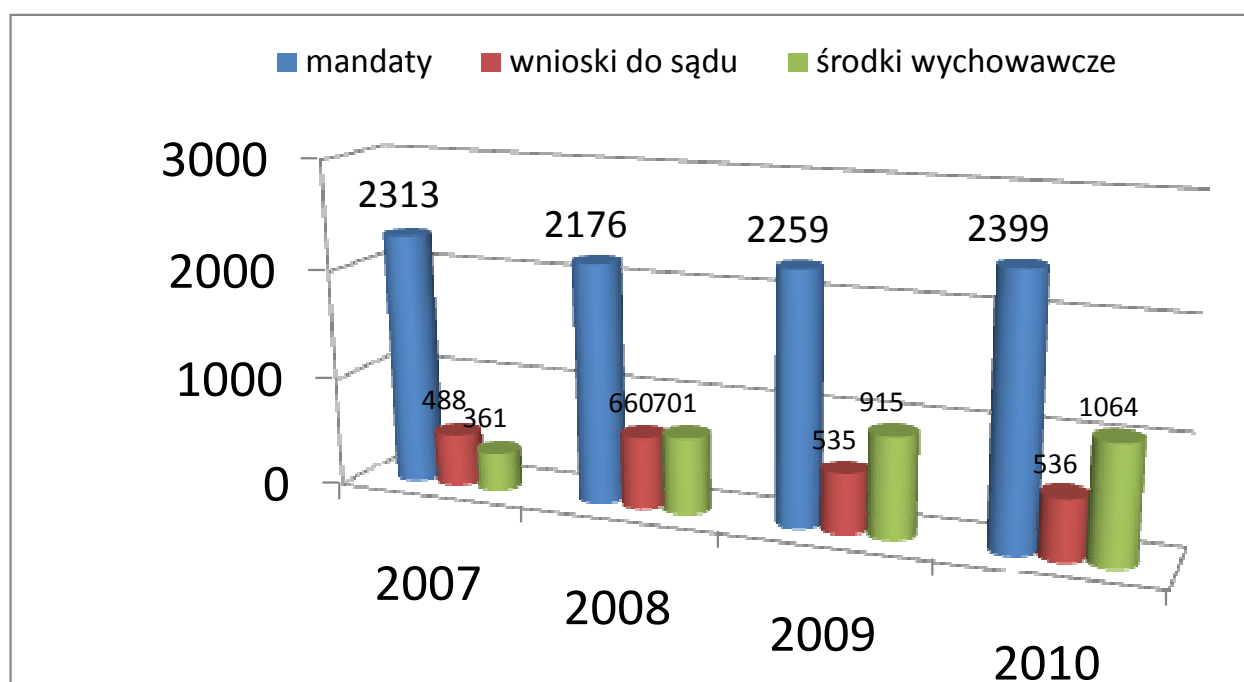
W okresie sprawozdawczym w sądach na podstawie skierowanych wniosków o ukaranie przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową zapadły następujące rozstrzygnięcia:

1. orzeczenie kary grzywny w wyroku nakazowym – w 500 sprawach, na łączną kwotę 1.111.750,00 PLN;
2. orzeczenie grzywny wyrokiem przed sądem I instancji - w 18 sprawach, na łączną kwotę 35.450,00 PLN;
3. orzeczenie grzywny wyrokiem przed sądem I instancji po sprzeciwie od wyroku nakazowego - w 10 sprawach, na łączną kwotę 18.500,00 PLN;
4. umorzenie postępowania w wyroku - w 1 sprawie,
5. umorzenie postępowania postanowieniem - w 4 sprawach;
6. uniewinnienie orzeczone w wyroku - w 5 sprawach;
7. uniewinnienie po sprzeciwie - w 1 sprawie;

8. uniewinnienie po apelacji - w 3 sprawach;
9. odmowa wszczęcia postępowania - w 3 sprawach;
10. nagana orzeczona w wyroku nakazowym - w 7 sprawach;
11. nagana orzeczona w wyroku - w 1 sprawie;
12. uznanie za winnego z odstępniem od wymierzenia kary - w 3 sprawach;
13. utrzymanie w mocy wyroku po apelacji - w 2 sprawach;

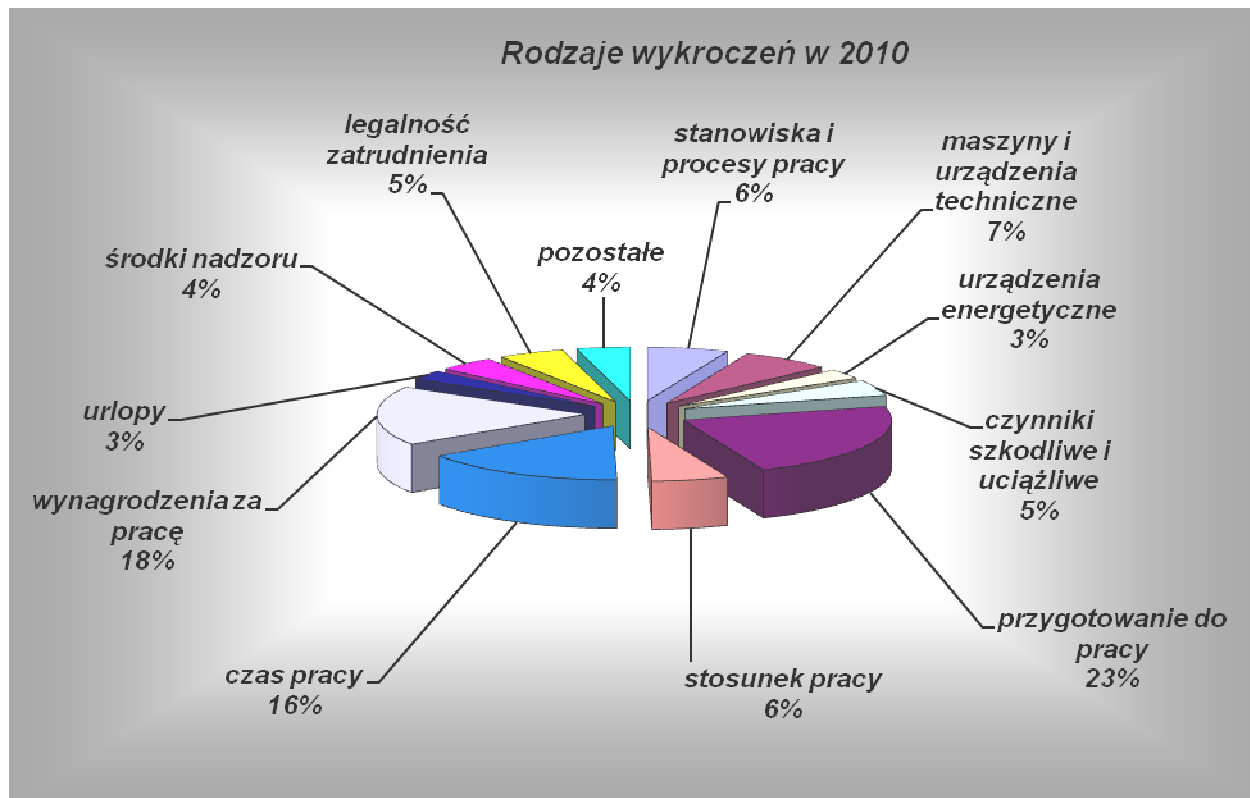
Tabela 2. Rozstrzygnięcia wydane przez sądy.

Sądy wydały **528** orzeczenia kary grzywny na łączną kwotę: 1.165.700,00 zł.



Wykres 15. Kary za wykroczenia w roku 2010 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.

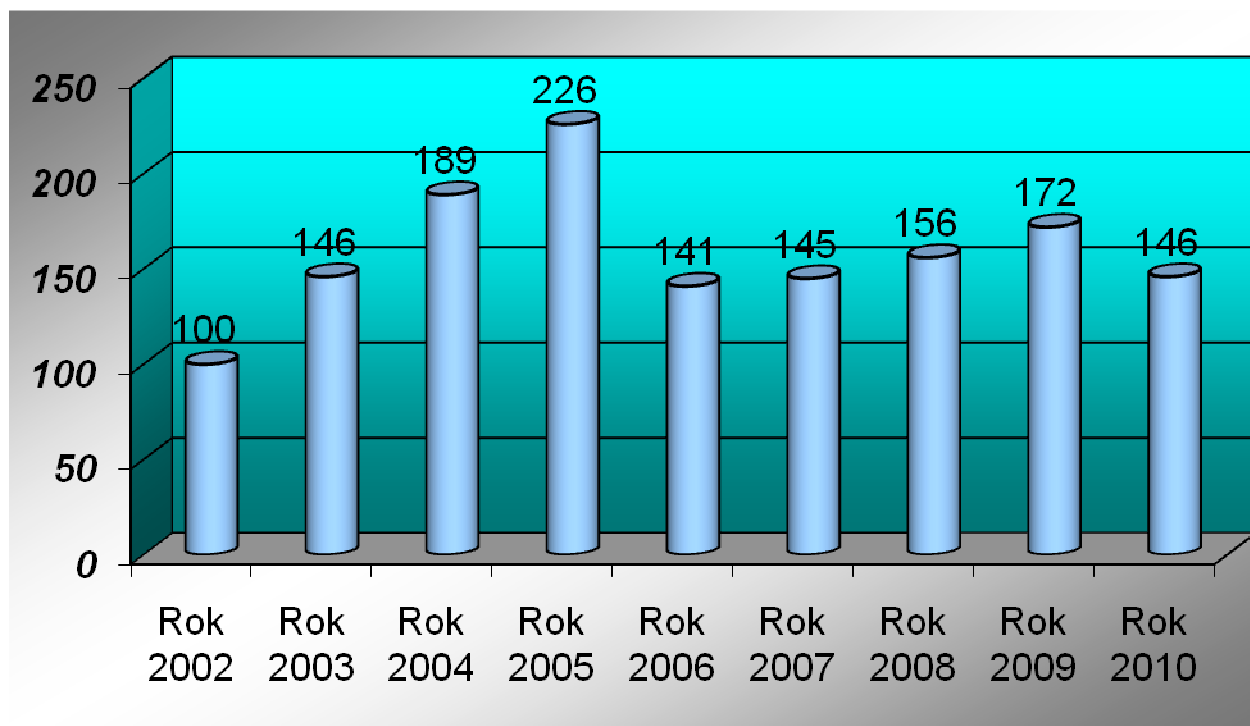
Rodzaje wykroczeń popełnianych przez pracodawców w 2010 r. przedstawiają się następująco:



Wykres 16. Rodzaje wykroczeń popełnianych w 2010 r. przez pracodawców objętych kontrolą w OIP w Poznaniu

Zawiadomienia do prokuratury.

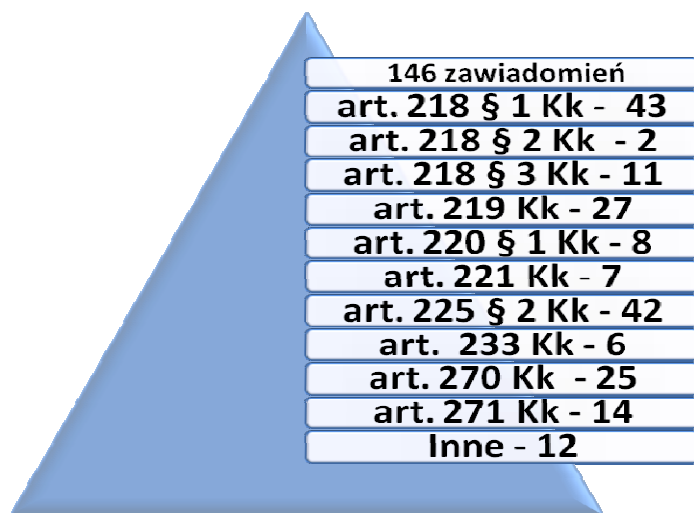
Inspektorzy pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w 2010 r. skierowali **146** zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Skierowane zawiadomienia dotyczyły **197** przestępstw.



Wykres 17. Liczba powiadomień kierowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pacy w Poznaniu w latach 2002-2010.

Na podstawie zawiadomień skierowanych przez inspektorów pracy OIP w Poznaniu do prokuratur o podejrzeniu popełnienia przestępstw, prokuratorzy w 2010 roku wydali **71** postanowień o wszczęciu postępowania przygotowawczego.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu w współpracował z prokuraturą i sądami. Na wniosek prokuratury przeprowadzono 17 kontroli, inspektorzy pracy wzięli udział w 58 prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach jako świadkowie, biegli; udostępniono 42 dokumentacje z kontroli na wniosek sądów pracy, udostępniono 45 dokumentacji kontroli na wniosek sądów karnych, odbyły się 3 wspólne spotkania i szkolenia inspektorów pracy oraz prokuratorów i sędziów.



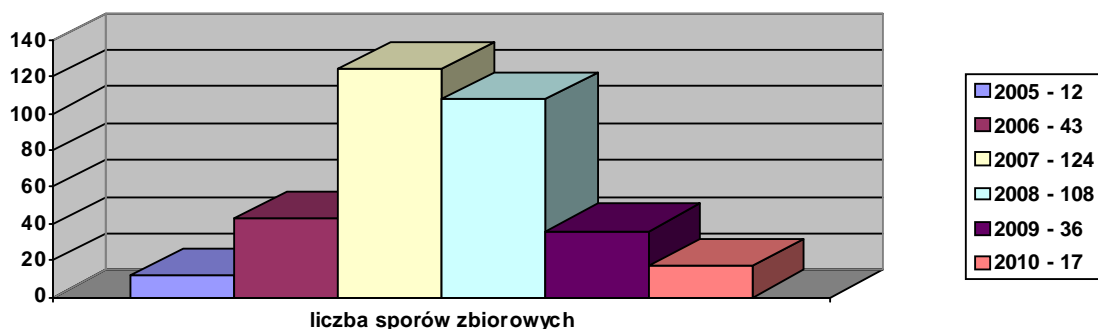
Wykres 18. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową w 2010 r.

Spory zbiorowe.

W roku 2010 do OIP Poznań zgłoszono 17 sporów zbiorowych, w tym zgłoszono 21 żądań. Liczba zgłoszonych żądań dotyczyła spraw:

- warunków pracy – 0
- warunków płacy – 17
- świadczeń socjalnych – 4
- praw i wolności związkowych – 0
- innych, nie objętych definicją sporu zbiorowego – 0

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



Wykres 19. Porównanie liczby sporów zbiorowych zgłaszanych do OIP w Poznaniu w latach 2005-2010.

W 2010 r. nastąpiło zmniejszenie liczby sporów zbiorowych zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu (17) w porównaniu z 2009 (36) i 2008 r. (108). Zgłoszone spory zbiorowe w większości dotyczyły żądań płacowych w sektorze energetycznym (4) oraz w przetwórstwie przemysłowym (5) i służbie zdrowia (2 spory).

Spośród 17 sporów zbiorowych zgłoszonych w 2010 r., żadne nie były objęte zakresem działania PIP, a spośród zgłoszonych sporów do OIP Poznań w 4 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. Przedkłada 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 2010 r., wzorem lat ubiegłych, zostały ukierunkowane na małe budowy, gdzie zatrudniony jest jeden lub kilku wykonawców zatrudniających przeciętnie do 9 pracowników. Łącznie przeprowadzono 614 kontroli pracodawców świadczących roboty budowlane na 396 terenach budów. Kontrolą objęto 3348 pracowników zatrudnionych na budowach (w tym 69 młodocianych). Największą liczbę kontroli przeprowadzono w firmach zatrudniających do 9 pracowników (62% ogółu kontroli) oraz w zakładach średnich zatrudniających od 10 do 49 pracowników (30% ogółu kontroli).

Porównanie wyników kontroli w latach 2009 i 2010 wykazuje, iż wzrasta liczba pracodawców, którzy nie przeprowadzają szkoleń wstępnych bhp, nie opracowują instrukcji bezpiecznego wykonywania robót. Największym zagrożeniem dla pracowników na terenach budów jest praca na wysokości, w tym eksploatacja rusztowań, oraz przygotowanie i organizacja prac na wysokości, a także brak skutecznego egzekwowania przepisów bhp przez osoby kierujące pracownikami.

Kontrole potwierdzają, iż rusztowania systemowe są dopuszczane do eksploatacji bez odbioru technicznego oraz bez spełnienia podstawowych warunków technicznych w zakresie posadowienia, wypełnienia pomostów roboczych, niepełnych balustrad, szczególnie gdy rusztowanie oddalone jest powyżej 20 cm od lica muru. Nieprawidłowości występują również przy zapewnieniu ochron zbiorowych na małych placach budów, gdzie

inwestor i wykonawca dążą do maksymalnego obniżenia kosztów. Odzwierciedleniem tego stanu rzeczy jest niezabezpieczenie stanowisk pracy w ochrony zbiorowe oraz niewyposażenie w środki ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości. W stosunku do roku poprzedniego bardzo niepokojącym zjawiskiem jest dopuszczenie do świadczenia pracy na stanowisku pracy bez przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego pracownikom przez osoby kierujące na terenie budowy. Przeprowadzone kontrole wskazują na niesporządzenie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót przez pracodawców. Ważnym elementem jest również przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego oraz zapoznania z nią pracowników. Jest to bardzo silnie powiązane z wypadkami przy pracy, gdyż nie zostają podjęte przez pracodawcę działania minimalizujące występujące zagrożenia na terenie budowy.

W ocenie inspektorów pracy i pracodawców przyczynami naruszeń prawa w zakresie technicznego bezpieczeństwa są w szczególności: niskie ceny zawartych kontraktów (podwykonawca jest ostatnią firmą realizującą zamierzenie) i krótkie terminy realizacji. Przekłada się to na konieczność szukania oszczędności kosztów, a najłatwiej oszczędzić na bezpieczeństwie pracy. Efektem jest nieprzygotowanie pracowników do świadczenia pracy co przekłada się na organizację stanowisk pracy w tym związanych z pracą na wysokości. Analizując zawarte kontrakty wykonawca ma wykonać zamierzenie za cenę poniżej własnych kosztów, a wskazany krótki termin realizacji zmusza go do działań polegających na zatrudnianiu na „czarno” przypadkowych osób nieposiadających odpowiedniej wiedzy i umiejętności. Poza tym przyczynami naruszenia prawa są również: nieznanomość przepisów bhp i zagrożeń oraz lekceważenie przepisów zawartych w przepisach bhp przez pracodawców i pracowników, brak opracowania instrukcji obsługi maszyn i urządzeń przez małych pracodawców (brak służby bhp), brak przygotowania pracowników do wykonywania pracy, a tym samym wyrobionych nawyków do wykonywania bezpiecznej pracy, brak skutecznego egzekwowania przez nadzór budowy od pracowników przestrzegania przepisów bhp oraz wymagań technicznych na budowie. Potwierdzeniem tego są wydane i zrealizowane w trakcie kontroli decyzje ustne, niewiążące się dla pracodawcy z dużymi nakładami finansowymi.

Przy realizacji tematu kontroli placów budów inspektorzy pracy współpracowali z innymi organami nadzoru, m.in. przeprowadzili 5 kontroli wspólnych z Policją i powiadomili o wyniku jednej kontroli, powiadomili 6 pismami Urząd Dozoru Technicznego o wyniku kontroli na terenie budowy, przeprowadzili 3 wspólne kontrole z inspektorami PINB oraz powiadomili ten organ 23 pismami o wynikach z przeprowadzonych kontroli terenu budowy Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego.

Wnioski wynikające z kontroli przeprowadzanych w ostatnich 3 latach można podzielić na dwie grupy: prace legislacyjne oraz kontynuowanie systemowych kontroli i działań prewencyjnych. W ramach prac legislacyjnych należy wnioskować o doprecyzowanie przepisów w zakresie: wprowadzenia zmian dotyczących częstotliwości szkoleń wstępnych bhp, tj. instruktażu stanowiskowego, tak aby pracownik w pierwszym roku pracy miał przeprowadzany instruktaż co trzy miesiące; wprowadzenie zmian w prawie budowlanym w zakresie zapisów o obowiązku zgłaszania przez inwestora rozpoczęcia budowy, oraz przyjęcia obowiązków przez kierownika budowy do PIP; wprowadzenia w ustawie o zamówieniach publicznych wyodrębnionej pozycji przeznaczenia środków finansowych na bhp. Kontynuowanie działań prewencyjnych i kontrolnych należy skupić na podtrzymywaniu i poszerzaniu kontaktów z innymi organami kontrolnymi, izbami gospodarczymi, partnerami społecznymi, organizacjami pracodawców oraz organizacjami służb bhp. Program prewencyjny w budownictwie należy rozszerzyć o wydanie poradnika dobrych praktyk na budowie dla kierowników budów umożliwiającą wprowadzenie procedur w planie bioz.

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.

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.

W 2010 r. realizowano:

- 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.

- Program informacyjno-edukacyjny „Młodzi pracownicy 2010”.

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

W 2010 r. kontynuowano współpracę okręgowego inspektoratu pracy w Poznaniu z nauczycielami zaangażowanymi w program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” w latach 2006-2008. Zorganizowano drzwi otwarte dwukrotnie: w maju 2010 r. w Koninie w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej, a w październiku w Poznaniu w Zespole Szkół Budowlanych. Tematyka tych spotkań dotyczyła bezpieczeństwa i higieny w pracy, szkole i w życiu codziennym. W ramach „Kultury bezpieczeństwa” odbyły się również seminaria dla uczniów szkół budowlanych (Ostrów Wlkp.) oraz dla niepełnosprawnych uczniów szkół zawodowych (Leszno) a także piknik w Rogierówku.

- Działania prewencyjne w rolnictwie - ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym.

Kontynuowano działania na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym ukierunkowane na poprawę poziomu wiedzy o zagrożeniach w pracy rolniczej i ich skutkach. Adresatami działań, oprócz rolników, były ich rodziny, a zwłaszcza dzieci. Szczególną wagę inspektorzy pracy przykładali do przedsięwzięć o charakterze

edukacyjnym, szkoleń oraz spotkań, podczas których przekazywano mieszkańcom wsi broszury i ulotki omawiające najważniejsze zagrożenia oraz popularyzujące dobre praktyki w zakresie bezpieczeństwa pracy.

- Kampania informacyjna związana z upowszechnianiem wiedzy o treści przepisów wynikających z ustawy o łagodzeniu kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.

Celem prowadzonej kampanii było upowszechnianie wiedzy o treści przepisów wynikających z ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Inspektorzy pracy podczas przeprowadzanych kontroli oraz pracownicy merytoryczni udzielający porad prawnych w siedzibie OIP oraz Oddziałach udzielili łącznie 148 porad dotyczących „pakietu antykryzysowego”. Najczęściej powtarzające się pytania dotyczyły zakresu stosowania ustawy, a w szczególności zasad zawierania umów o pracę na czas nieokreślony przypadający po dniu zakończenia jej obowiązywania, a także zasad obniżania czasu pracy. Z poradnictwa korzystali w większości pracownicy zatrudnieni w zakładach pracy dotkniętych skutkami kryzysu ekonomicznego. Osobom tym porad udzielano w siedzibie OIP oraz w Oddziałach, natomiast pracodawcy i przedstawiciele związków zawodowych z reguły korzystali z porad podczas przeznaczonych dla nich szkoleń.

- Program informacyjno – prewencyjny dla zakładów branży meblowej oraz firm produkujących wyroby z włókien poliestrowo – szklanych.

Pracodawcy wyrażali zadowolenie z prowadzonych szkoleń, z ich tematyki ponieważ przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące stosowania substancji, związków chemicznych są trudne dla nich w interpretacji oraz w stosowaniu. Dodatkowo dla branży meblarskiej użytkowane bądź występujące czynniki chemiczne są efektem procesów pomocniczych lub nawet skutkiem ubocznym prowadzonych procesów technologicznych, nad którymi, jak przyznawali sami pracodawcy, często się nie zastanawiali. Z rozmów z pracodawcami wynika, że duży problemem w ich zakładach stanowi: brak dostatecznej wiedzy na temat zagrożeń ze strony występujących w procesach technologicznych lub będących skutkami ubocznymi prowadzonych procesów, czynników chemicznych oraz ich szkodliwości dla zdrowia, lekceważenie zagrożeń wynikających z wykorzystywania substancji chemicznych przez pracowników, ciągłe zmiany w przepisach bhp dotyczących ww. tematyki oraz brak bieżącej informacji na temat wprowadzanych zmian w przepisach.

Pracodawcy wskazywali, że prowadzony program prewencyjny w znaczny sposób przyczynił się do poprawy ich świadomości w zakresie występujących zagrożeń oraz warunków pracy zatrudnionych pracowników, a także istniejących przepisów. Przeprowadzone szkolenia w sposób prosty i zrozumiały wskazały na zagrożenia oraz pokazały, jak się przed nimi zabezpieczać, a przekazana wiedza w znacznym stopniu będzie powodować zwiększenie bezpieczeństwa i higieny pracy, a tym samym zmniejszenie zagrożeń chorobowych i wypadkowych.

- 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 prewencyjny dla małych firm.

Program realizowany we współpracy z organizacjami pracodawców, w tym Związkiem Rzemiosła Polskiego, obejmował następujące działania: transfer wiedzy z zakresu bhp (wydawnictwa, Internet, spotkania informacyjne i seminaria w siedzibach oraz w czasie konferencji, targów, wystaw, itp.); pomoc merytoryczną w zakresie praktycznych umiejętności identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego; promocję zakładów, które osiągnęły zdecydowaną poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy.

W 2010 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 wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników młodocianych.

Konkurs przeprowadzono we współpracy z Izbami Rzemieślniczymi w Poznaniu i Kaliszu. 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 uczestniczyło 200 uczniów zatrudnionych w warsztatach rzemieślniczych Wielkopolski.

- Na najaktywniejszego społecznego inspektora pracy.
Celem konkursu jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy w obszarze warunków pracy i praworzędności w stosunkach pracy.
- Z zakresu wiedzy o bhp w szkołach rolniczych i rolnictwie indywidualnym.
Konkursy w zakresie bhp w rolnictwie adresowane były do szerokiego grona odbiorców: rolników, sołtysów, uczniów szkół rolniczych oraz dzieci wiejskich. W 2010 r. przeprowadzono 32 konkursy, w których uczestniczyło 2232 osoby.
- Bezpieczne gospodarstwo rolne.
Konkurs prowadzono we współpracy z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, oraz innymi instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych.
- Bezpieczna budowa.
Celem konkursu jest upowszechnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na placach budów, a także promowanie tych wykonawców robót budowlanych, którzy zapewniają odpowiednie standardy bezpieczeństwa w procesie realizacji inwestycji.
- Konkursy o tematyce BHP dla dzieci.
W 2010 r. zorganizowano 12 konkursów dla dzieci, przy czym były to konkursy wiedzy o zasadach związanych z bezpieczeństwem dzieci na wsi, jak i konkursy plastyczne. Wzięło w nich udział ponad 1400 dzieci.
Na podkreślenie zasługuje fakt organizacji konkursów plastycznych o zasięgu regionalnym, w których od lat uczestniczą dzieci z kilkudziesięciu szkół. Jest to możliwe dzięki współpracy z samorządami gminnymi. Wręczenie nagród w tym konkursie miało miejsce w dniu zakończenia roku szkolnego, kiedy to przedstawiciele PIP odwiedzali szkoły podstawowe wręczając nagrody laureatom. Była to również okazja do zaapelowania do rodziców obecnych na tych uroczystościach o zapewnienie bezpieczeństwa swoim dzieciom w czasie zabawy oraz angażowania ich do pracy w gospodarstwie podczas rozpoczynających się wakacji i o powierzanie dzieciom prac odpowiednich do ich możliwości psychofizycznych.

- Konkurs dla aktywnego uczestnika drzwi otwartych zorganizowanych w ramach „Kultura bezpieczeństwa”. Udział wzięło 176 uczestników. Nagrodami były materiały promocyjne PIP. Konkurs promował problematykę: oceny ryzyka zawodowego, ochrony przed hałasem, wypadków przy pracy, z uwzględnieniem upadków z wysokości, stosowania dobrych praktyk przy dźwiganiu, bezpiecznych zachowań w pracy i w domu.

W konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników I miejsce zajęło PPHU „Mirage” z Gostyniu. W kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników, I miejsce zajęło Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A. w Warszawie, Oddział w Odolanowie. Pracodawca ten został także, jako laureat etapu centralnego konkursu, wyróżniony statuetką „Mecum Tutissimus Ibis”, którą z rąk głównego inspektora pracy odebrał na uroczystej gali w Zamku Królewskim w Warszawie 23 listopada 2010 r.

W kategorii pracodawców zatrudniających ponad 250 pracowników, I miejsce zajęła „Lumena” S.A. w Luboniu.

- W konkursie o tytuł „Najaktywniejszego Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy” I miejsce zajął Lucjan Dutkiewicz, zakładowy społeczny inspektor pracy Komendy Wojewódzkiej Policji w Poznaniu. Dyplom i nagrodę okolicznościową wręczył laureatowi okręgowy inspektor pracy podczas uroczystych obchodów 20-lecia NSZZ Policjantów. W uroczystościach uczestniczył Marian Liwo, Zastępca Głównego Inspektora Pracy.
- Wręczono także 45 pracodawcom uczestniczącym w programie prewencyjnym „Bezpieczeństwo pracy w małych zakładach” dyplomy przyznane przez Państwową Inspekcję Pracy.
- Wizytacje i działania prewencyjne w rolnictwie indywidualnym.

W ramach programu prewencyjnego „ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym” przeprowadzano wizytacje rolników indywidualnych. Łącznie przeprowadzono 1606 wizytacji rolników indywidualnych.

W 2010 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”.

Najważniejszym tematem tegorocznej, dziewiętnastej już edycji Międzynarodowych Targów Budownictwa „BUDMA 2010”, które odbyły się w Poznaniu w dniach 19 -22 stycznia 2010 r. było „Zrównoważone budownictwo – ekonomia, ekologia, człowiek”. Ekspozycja targowa zajmowała w sumie ponad 60 tys. m. kw. powierzchni, w 15 pawilonach i na wolnej przestrzeni. Zaprezentowało się 1500 wystawców z 32 krajów. Zrównoważony rozwój jest jednym z najważniejszych i najbardziej aktualnych zagadnień we wszystkich dziedzinach zarówno działalności człowieka jak i funkcjonowania gospodarki. „Zrównoważone budownictwo” to świadome kierowanie się zasadami ekonomii, ekologii i ergonomii w budownictwie, mające na celu zapewnienie sprawności energetycznej budynku, bezpieczeństwa, komfortu i funkcjonalności użytkowej oraz zminimalizowanie skutków oddziaływania na środowisko naturalne. Istotne przy tym jest wykorzystanie zrównoważonych materiałów tj. surowców bezpiecznych i przyjaznych zarówno dla środowiska jak i człowieka, których zadaniem jest redukcja hałasu, odpadów i emisji szkodliwych dla środowiska substancji. Ponadto materiały muszą być biodegradowalne lub nadawać się do ponownego wykorzystania. Przygotowana przez wystawców oferta targowa obejmowała nowoczesne rozwiązania dla budownictwa mieszkaniowego. Wystawcy zaprezentowali również szereg rozwiązań technicznych mających wpływ na bezpieczeństwo i komfort pracy. Uzupełnieniem propozycji dla budownictwa mieszkaniowego była oferta obejmująca budownictwo drogowe i przemysłowe. Poznańskie targi budowlane to niepowtarzalna okazja do wymiany doświadczeń i nawiązania kontaktów biznesowych. To również atrakcyjny program wydarzeń towarzyszących stanowiących cenne uzupełnienie targowej oferty. Liczne konferencje, seminaria i inne wydarzenia obchodzone w ramach Dnia Inżyniera Budownictwa, Dnia Architektury, Dnia Urbanisty, Dnia Dekarza cieszyły się dużym powodzeniem wśród zwiedzających. Szczególne zainteresowanie wzbudził projekt BudShow – budowa „na żywo” modelowego domu, a także prezentacja ofert firm prezentujących rozwiązania dla budownictwa pasywnego oraz Wioska Domów Drewnianych. Tradycyjnie udział w targach Państwowej Inspekcji Pracy nie ograniczył się tylko do przygotowania stoiska i materiałów informacyjno – promocyjnych o tematyce bezpieczeństwa pracy w budownictwie, ale również był okazją do wielu bezpośrednich spotkań, rozmów, wymiany poglądów i doświadczeń w gronie specjalistów zajmujących się problematyką bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Na stoisku Państwowej Inspekcji Pracy inspektorzy pracy udzielali porad i informacji w zakresie bezpieczeństwa pracy na budowach.

Integralną częścią targów są towarzyszące imprezie sympozja, konferencje i seminaria. Państwowa Inspekcja Pracy przy współudziale Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań, Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego oraz Międzynarodowych Targów Poznańskich była organizatorem konferencji „Bezpieczeństwo Pracy w Budownictwie”. Marian Liwo, zastępca głównego inspektora pracy otwierając konferencję podkreślił fundamentalne znaczenie odpowiednich zachowań zarówno pracodawców i pracowników w zakresie tworzenia bezpiecznych warunków pracy na budowach. Zapewnił również, że Państwowa Inspekcja Pracy będzie wspierała wszelkie inicjatywy mające na celu poprawę stanu bezpieczeństwa pracy, który jest nadal niezadowolający. Tym bardziej należy cenić i upowszechniać przykłady dobrych, bezpiecznych praktyk w budownictwie. Konferencję poprzedziła uroczystość wręczenia nagród i wyróżnień pracodawcom – wykonawcom robót budowlanych, którzy w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy w sposób bezpieczny prowadzili budowy od momentu zagospodarowania placu budowy do zakończenia procesu budowlanego. Nagrody i wyróżnienia pracodawcom uczestniczącym w konkursie z terenu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie i Poznaniu, wręczył Marian Liwo, zastępca głównego inspektora pracy w towarzystwie Janusza Niedziółki, okręgowego inspektora pracy w Warszawie i Krzysztofa Fiklewicza, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu. „Zagrożenia i ich wpływ na wypadki w budownictwie” , „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w firmach budowlanych – stosowanie dobrych praktyk” dotyczyły zarówno osób zarządzających bezpieczeństwem na placu budowy jak i roli inwestora w zarządzaniu bezpieczeństwem. „Budowa i eksploatacja rusztowań na małych budowach” była tematem wystąpienia dra inż. Andrzeja Miszteli z Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego. Uzupełnieniem konferencji był pokaz budowy rusztowań przygotowany przez firmę „Peri Polska”. W konferencji uczestniczyli min. Zbigniew Janowski, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” jednocześnie wiceprzewodniczący Rady d.s. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Głównym Inspektorze Pracy, Wiktor Piwkowski, przewodniczący Zarządu Głównego Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa, przedstawiciele organów nadzoru nad warunkami pracy, związków zawodowych, służby bhp, a także uczniowie i studenci szkół budowlanych. Wysoka frekwencja i zainteresowanie konferencją zaskoczyła pozytywnie organizatorów.

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 uczestnictwa 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 bezpieczeństwem, 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).

Świadomość i postrzeganie 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.

Dużo trudu wymaga zmiana wizerunku PIP w oczach pracodawców, w dalszym ciągu pracodawcy i pracownicy postrzegają nas bardziej jako organ kontrolny i represyjny, niż jako organ, który dąży do poprawy warunków pracy, a jego działania zmierzają do osiągnięcia tego celu przez zaangażowane pracodawców.

W celu intensyfikowania skuteczności programów prewencyjnych i promocyjnych oraz dotarcia do jak najszerszej grupy społecznej, w związku z realizacją zadania ograniczenia liczby wypadków, w kwietniu 2010 r. została powołana do życia Wielkopolska Strategia Ograniczania Wypadków przy Pracy.

Współpraca z mediami.

W 2010 roku w prasie lokalnej ukazało się 115 publikacji prasowych dotyczących działalności Państwowej Inspekcji Pracy lub inspirowanych przez OIP. Liczba i tematyka artykułów i informacji przedstawiała się następująco:

- a) przestrzegania przepisów bhp i wypadków przy pracy – 21
- b) naruszania prawa w stos. pracy – 64
- c) działalności informacyjno-promocyjnej – 30.

Przedstawiciele OIP i Oddziałów uczestniczyli w 22 audycjach radiowych poświęconych problematyce przestrzegania przepisów prawa pracy oraz przepisów bezpieczeństwa pracy. Tematyka adycji radiowych dotyczyła następujących zagadnień:

- 7 audycji radiowych dotyczyło ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy, które wydarzyły się na terenie działalności OIP,
- 5 - ustawy o PIP,
- 5 – ustaw antykryzysowych
- 5 - działań prewencyjnych w rolnictwie indywidualnym,
- pozostałe audycje poruszały problematykę: czasu pracy (wprowadzonego zakazu zatrudniania pracowników w placówkach handlowych w święta) kontroli w placówkach służby zdrowia, stresu w pracy, mobbingu i równego traktowania w zatrudnieniu.

Przedstawiciele OIP uczestniczyli w 29 audycjach telewizyjnych dotyczących działalności PIP. Największą liczbę audycji telewizyjnych wyemitowała TV Biznes i Polsat, następnie Telewizja publiczna PTV-3 pozostałe ukazały się na antenie Wielkopolskiej Telewizji

Kablowej oraz telewizji lokalnych w Lesznie, Ostrowie Wlkp. Pile i Koninie. Audycje telewizyjne dotyczyły min. problematyki

- a) „samozatrudniania”,
- b) czasu pracy,
- c) obowiązków w zakresie bezpieczeństwa pracy,
- d) wypadków przy pracy,
- e) działalności prewencyjnej PIP,
- f) ustaw antykryzysowych.

W 2010 r. zorganizowano w OIP Poznań 5 konferencji prasowych oraz przeprowadzono 18 kampanii promocyjnych, publikując w prasie 6 artykułów, biorąc udział w 7 audycjach radiowych, telewizja opublikowała 5 informacji o prowadzonych kampaniach.

Współdziałanie z partnerami społecznymi.

W 2010 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy odbyło się 14 spotkań i narad z ponadzakładowymi organizacjami związkowymi:

- Zarządami Regionów NSZZ „Solidarność”,
- Zarządem Wojewódzkim i Powiatowym OPZZ,
- Forum Związków Zawodowych,

Najczęściej spotkania i narady informacyjno-szkoleniowe dotyczyły:

- aktualnych problemów przestrzegania prawa pracy,
- współdziałania w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa pracy,
- zadań i uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy wynikającej z ustawy z 13.04.2007 r.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu w 2010 r. przeprowadził 30 szkoleń dla związków zawodowych i społecznych inspektorów pracy, w tym:

- 16 szkoleń przeprowadzono na wniosek NSZZ „Solidarność”,

- 6 na wniosek OPZZ,
- 3 na wniosek Forum Związków Zawodowych,
- 5 szkoleń na rzecz innych związków zawodowych.

W szkoleniach uczestniczyło łącznie 750 związkowców i społecznych inspektorów pracy, Największą liczbę porad udzielono przedstawicielom:

- NSZZ „Solidarność”,
- OPZZ,
- Forum Związków Zawodowych.

Część szkoleń była prowadzona bezpośrednio w zakładach pracy, gdzie działa duża liczba społecznych inspektorów pracy (kopalnie, elektrownie) pozostałe odbyły się w siedzibach ponadzakładowych organizacji związkowych (NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Forum Związków Zawodowych).

Związkom zawodowym udzielono 199 porad prawnych obejmujących 273 zagadnienia, w tym:

- 45 w zakresie uprawnień związków zawodowych w sferze prawa pracy,
- 35 w zakresie zagadnień związanych ze stosunkiem pracy,
- 30 w zakresie wynagrodzeń za pracę,
- 19 dotyczyło urlopów pracowniczych,
- 15 dotyczyło zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- 11 problemów dotyczyło zagadnień technicznego bezpieczeństwa pracy.

Na terenie działania OIP Poznań społeczna inspekcja pracy działa w ponad 450 zakładach pracy. Łączna liczba społecznych inspektorów pracy w OIP Poznań wynosi około 1200 i od kilku lat nie ulega zmianie. W 2010 r. w OIP w Poznaniu społecznym inspektorom pracy **udzielono 176 porad**. Porady dotyczyły w większości zagadnień:

- związanych z funkcjonowaniem społecznej inspekcji pracy w zakładach pracy,
- obowiązków pracodawców wobec sip,

- zagadnień związanych z postępowaniem powypadkowym,
- część porad dotyczyła także procedury przeprowadzenia wyborów lub odwołania sip.
W 2010 r. przeprowadzono 17 szkoleń dla społecznych inspektorów pracy.

Z okazji obchodzonego 28 kwietnia Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy oraz przypadającego w 2010 r. 60-lecia społecznej inspekcji pracy w Polsce, 20.04.2010 r. w Sali Witrażowej Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu odbyła się okolicznościowa konferencja zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu i Zarząd Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”.

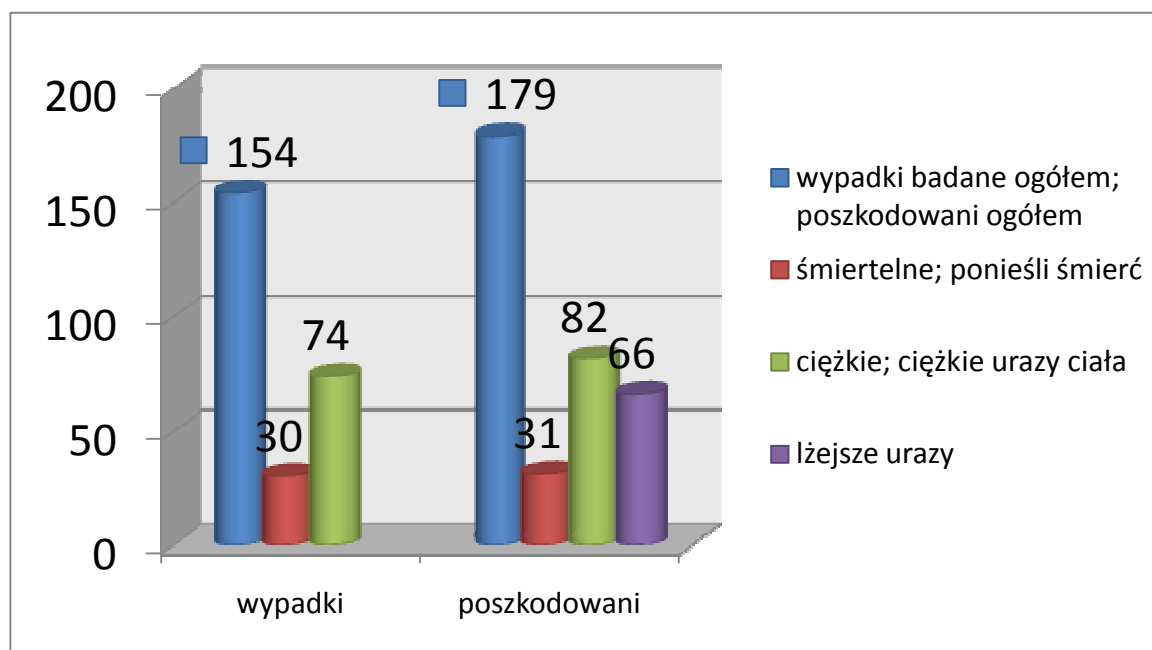
Organizacje związkowe skierowały do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu 55 skarg, sygnowanych łącznie przez 67 organizacji związkowych. Największą liczbę skarg skierowały organizacje związkowe NSZZ „Solidarność” (34 skargi), w dalszej kolejności OPZZ (8 skarg).

- Największa liczba problemów dotyczyła:
- naruszania przez pracodawcę przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń (20 skarg),
- zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (14),
- dyskryminacji z uwagą na przynależność związkową (12),
- stosunku pracy (11),
- 4 skargi z jednego tylko zakładu (w Czarnkowie) dotyczyło kilku problemów (min. naruszeń przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy, a w szczególności podejmowanie przez pracodawcę ingerencji w sprawy wchodzące w zakres działania związków zawodowych i społecznej inspekcji pracy, działalności komisji bhp w zakładzie, podziału środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, naruszenia przepisów zakładowego układu zbiorowego pracy).

IV. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu

Badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Inspektorzy pracy w 2010 r. badali okoliczności i przyczyny **154** wypadków przy pracy, w tym **30** wypadków śmiertelnych i **74** powodujące ciężkie uszkodzenia ciała, w których poszkodowanych zostało **179** osób, **31** osób poniosło śmierć, **82** doznały ciężkich obrażeń ciała, a **66** lżejszych urazów.



Wykres 20. Wypadki przy pracy w 2010 r. na podstawie danych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu

Badaniami i objęto następujące rodzaje wydarzeń:

- w wypadkach ze skutkiem śmiertelnym:
 - o upadek osoby z wysokości - na niższy poziom – 20,7% ogółu poszkodowanych z tym skutkiem,
 - o utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym – 10,3%,
 - o utrata kontroli nad środkami transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym – 10,3%,

- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika z góry – 10,3%.
- w wypadkach ze skutkiem ciężkiego obrażenia ciała:
 - upadek osoby z wysokości – na niższy poziom – 17,5% ogółu poszkodowanych z tym skutkiem,
 - pochwycenie lub odrzucenie osoby – 11,3%,
 - utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym – 6,3%,
 - ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika z góry 5,0%,
 - utrata kontroli nad środkami transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym – 3,8%.

W ogólnej liczbie 686 ustalonych przyczyn wydarzeń będących odchyleniami od stanu normalnego dominowały przyczyny organizacyjne, których udział dla wszystkich zbadanych wypadków wynosił 51,3%. Niewłaściwa organizacja stanowiska pracy stanowiła 7,3% przyczyn wypadków, w tym 2% przyczyn wynikał z braku środków ochrony indywidualnej.

4,5% wypadków spowodowanych było niewłaściwą eksploatacją czynnika materialnego, w tym 1,2% przyczyn wynikał z niewłaściwej naprawy i remontów czynnika materialnego.

Przyczyny ludzkie, określane jako wynikające ze stanu psychofizycznego i zachowań człowieka, stanowiły 36,8%.

Nieprawidłowe zachowanie się pracownika spowodowane m.in. niedostateczną koncentracją uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem, nieznajomością przepisów i zasad bhp, lekceważeniem zagrożenia stanowiły 18,1% przyczyn wypadków.

Niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika w procesie pracy polegające m.in. wykonywaniu czynności bez usunięcia zagrożenia, wykonywanie pracy niewchodzącej w zakres obowiązków pracownika, wejściu, wjechaniu na obszar zagrożony bez upewnienia się, czy nie ma niebezpieczeństwa, na przechodzeniu, przejeżdżaniu lub przebywaniu

w miejscach niedozwolonych, , niewłaściwym operowaniu kończynami w strefie zagrożenia stanowiło 8,3% przyczyn wypadków.

Stan psychofizyczny pracownika, niezapewniający bezpiecznego wykonywania pracy spowodowany min. spożyciem alkoholu, środków odurzających, zmęczeniem, stanowił 1,8% przyczyn wypadków.

Techniczne przyczyny wypadków (związane ze stanem technicznym sprzętu roboczego i zastosowanych przy nim środków ochronnych) stanowiących 11,8% ogółu przyczyn, wśród których brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające stanowił – 5,1% ogółu przyczyn.

Z wyżej podanych wartości liczbowych wynika, że 88,2% 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, niedostateczne przygotowanie pracownika oraz brak nadzoru ze strony osób kierujących pracownikami.

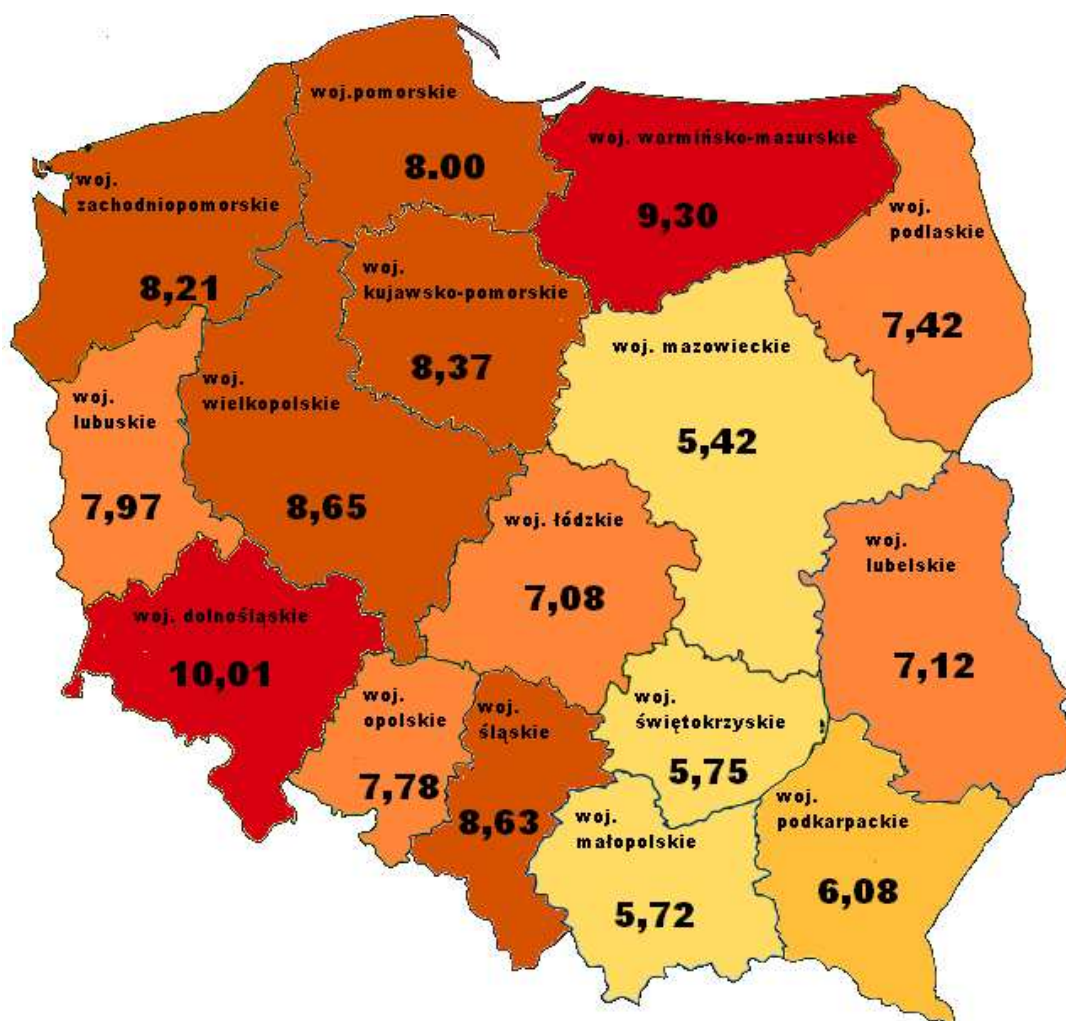
Przyjmując, że w 2010 r. było 265 dni roboczych, możemy powiedzieć, że na terenie objętym nadzorem OIP co 2 dni wydarzył się przynajmniej jeden wypadek, a co 9 dni jeden pracownik poniósł śmierć.

Prawie 90,5% wypadków wydarzyło się w zakładach sektora prywatnego. Biorąc pod uwagę wielkość zatrudnienia, co trzeci wypadek wydarzył się w zakładach małych zatrudniających do 9 pracowników; co czwarty – w zakładach o liczbie pracujących od 10 do 49 pracowników.

Jak wynika ze zbiorczego zestawienia największy udział oraz wzrost w ogólnej liczbie wypadków odnotowano podobnie jak w roku ubiegłym w działalności produkcyjnej, w której zanotowano 43,7% ogółu wypadków i budownictwie 23,7%.

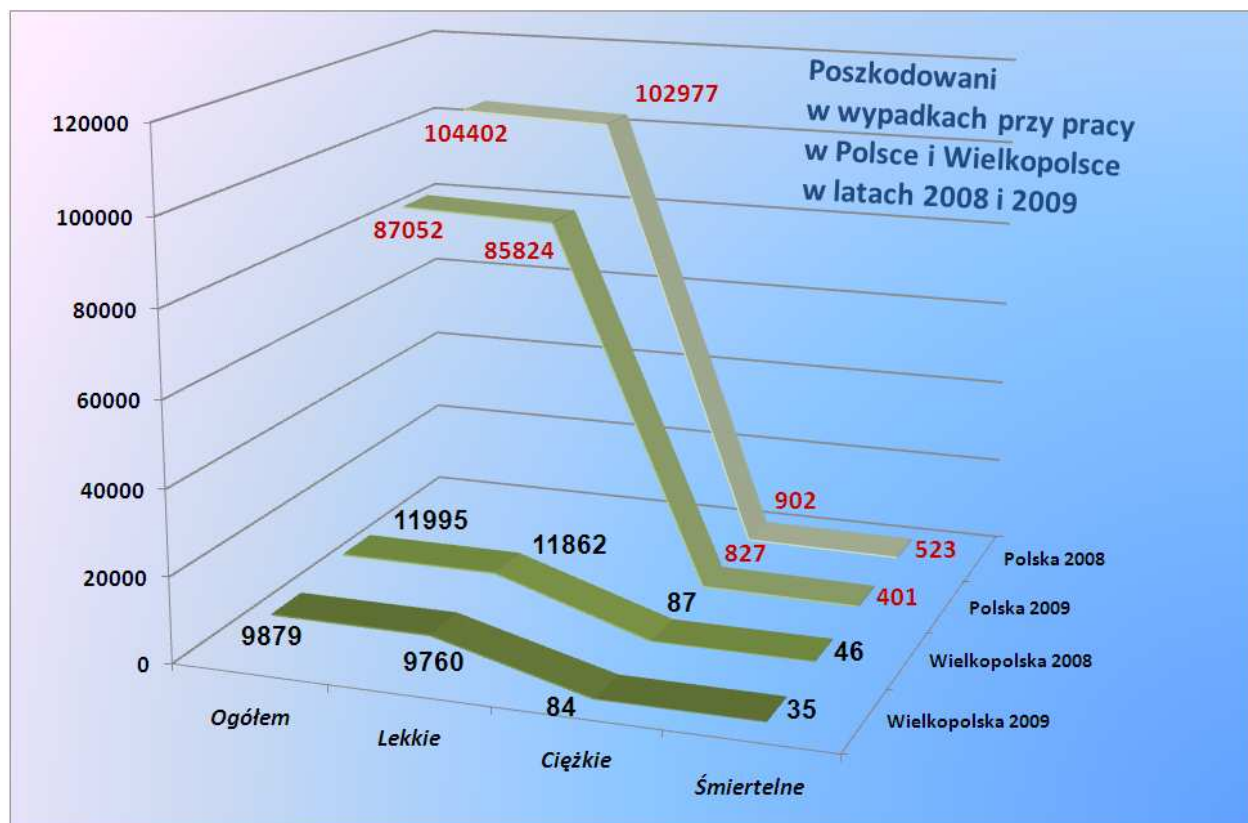
W 2010 r. największe zagrożenia wypadkowe wystąpiły w takich działach gospodarki jak przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, handel i naprawy, rolnictwo i leśnictwo.

Co trzeci wypadek miał miejsce w przetwórstwie przemysłowym a co czwarty w budownictwie.



Wykres 21. Poszkodowani w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących w 2009 r.

Liczba wypadków śmiertelnych w porównaniu z rokiem 2009 pozostała na podobnym poziomie. Wzrosła liczba wypadków powodujących ciężkie uszkodzenie ciała o 15,3%. Najczęściej występującym zagrożeniem był upadek osoby z wysokości – na niższy poziom. W analizowanym okresie miało miejsce 30 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.



Wykres 22. 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 40 – 49 lat, co może 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, ślusarze, robotnicy pomocniczy w górnictwie, formierze, odlewnicy i robotnicy obórki drewna, stolarze. Analiza wykazała, że wśród ofiar śmiertelnych wypadków przy pracy, co szósta wykonywała zawód robotnika budowlanego i 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.

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 świetle powyższego zasadne jest rozwijanie działalności informacyjno – promocyjnej i prewencyjnej w budownictwie i wśród pracowników przemysłu przetwórczego. Szczególny nacisk należy położyć na konieczność ugruntowania wśród pracodawców i pracowników znajomości przepisów kodeksu pracy i wydanych na jego podstawie przepisów wykonawczych. Nadal działania informacyjno - promocyjne muszą być skierowane do pracowników młodych, studentów i uczniów szkół zawodowych.
- prowadzenie w dalszym ciągu działań prewencyjnych (udzielanie porad technicznych, przekazywanie materiałów prewencyjnych) podczas czynności kontrolnych,
- wykorzystywanie mediów tj. prasy, radia i TVP w zakresie promowania bezpiecznych warunków pracy i wskazywania dobrych praktyk.

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.

Inwestycje linowe będą kontrolowane w ramach realizacji tematu budownictwo drogowe.

Rok 2010, a szczególnie okres od lipca do grudnia, to zakończenie najważniejszej inwestycji na EURO 2012, tj. stadionu miejskiego oraz kontynuacja budowy kompleksu rekreacyjno –sportowego Termy Maltańskie w Poznaniu. Najbliżej rozpoczęcia realizacji inwestycji jest budowa Interaktywnego Centrum Historii Ostrowa Tumskiego oraz rozbudowa Portu Lotniczego „Ławica”. Nadal trwają rozmowy negocjacyjne w zakresie budowy zintegrowanego Centrum Komunikacyjnego stacji Poznań Główny.

Stan bhp na inwestycjach EURO 2012 w świetle wzmoczonych kontroli i prowadzonej prewencji należy ocenić na poziomie dobrym. Celem nadrzędnym jest uzyskiwanie systematycznej poprawy stanu bhp na budowach z dużym naciskiem na działania prewencyjne. Podejmowane działania prewencyjne oraz przeprowadzane kontrole potwierdzają celowość podejmowanych przez PIP działań partnerskich i doradczych wpływających na mentalność i nawyki kierownictwa budowy, podwykonawców, pracowników. Do osiągnięcia celu wymagana jest szczególnie konsekwentna praca na każdym etapie organizacji budowy. Kontrole nadal wykazują naruszenia przepisów bhp, co potwierdza, iż szkolenia bhp nie przygotowują w pełni do wykonywania bezpiecznej pracy na stanowisku.

Działania prewencyjne to przede wszystkim dalsze konsekwentne wdrażanie i propagowanie dobrych praktyk. Prewencja, dobre praktyki – regulamin budowy,

wprowadzenie instruktażu wprowadzającego dla pracowników, wydawanie identyfikatorów, egzekwowanie przedkładania dokumentów pracowniczych, instrukcji bhp, uprawnień i kwalifikacji, itp. potwierdzają na budowie wzrost poziomu świadomości wszystkich uczestników procesu budowlanego. Działania te przekładają się na małe firmy budowlane, które muszą dostosować się do dobrych praktyk, procedur wprowadzonych przez generalnego wykonawcę, a tym samym do przestrzegania przepisów bhp.

Podjęte działania prewencyjne na inwestycjach Euro 2012 wypracowały dobre praktyki, które należy wdrażać w programie prewencyjnym na każdej budowie w Polsce. Przepływ informacji pomiędzy koordynatorami ds. Euro 2012 jest modelowy, co pozwala na niwelowanie zagrożeń na budowach Euro 2012 przez podejmowanie działań w rozwiązywaniu innych problemów np. wypłaty wynagrodzeń pracownikom.

Dobre praktyki są postrzegane jako wskazówki, których stosowanie ma na celu promocję w zakresie spełnienia przepisów prawa. Inwestycje związane z Euro 2012 pokazują, iż dobre praktyki są standardem dla generalnego wykonawcy. Ustalone procedury wprowadzają już inne firmy budowlane pełniące rolę generalnego wykonawcy inwestycji. Duże zainteresowanie wykazują inwestorzy, którym zależy również, aby budowa była prowadzona bezpiecznie bez zdarzeń wypadkowych. W zawieranych umowach z podwykonawcami częścią niezbędną są załączniki, w których zapisano warunki przestrzegania przepisów bhp, a także w których przedkładane są regulaminy budów.

Na terenie budowy uczestnik procesu produkcyjnego – podwykonawca - musi przedłożyć kierownikowi budowy do wglądu wszystkie dokumenty dotyczące bhp, w tym instrukcję bezpiecznego wykonywania robót, ocenę zagrożeń i ryzyka zawodowego uwzględniającą zakres i rodzaj wykonywanych robót, dokumentację maszyn i urządzeń w tym aktualne badania ochrony przeciwporażeniowej maszyn, urządzeń, elektronarzędzi itp., a w przypadku wprowadzania na teren budowy maszyny budowlanej lub innego urządzenia podwykonawca ma obowiązek przedstawić zaświadczenie o dopuszczeniu tej maszyny lub urządzenia do eksploatacji (np. aktualny wpis U.D.T. z wykazem osób uprawnionych do obsługi), deklarację zgodności, instrukcję obsługi maszyn i urządzeń. Po przedłożeniu wszystkich uprzednio wymienionych dokumentów, pracownik przechodzi szkolenie wprowadzające i otrzymuje osobisty identyfikator, który musi obowiązkowo mieć wpięty w widocznym miejscu.

Kształt i formę wydawanych identyfikatorów ustala generalny wykonawca. Mogą one przybrać formę :

- karty elektroniczne ze zdjęciem pracownika, umożliwiającą wejście przez system bramek elektronicznych ,np. budowa Galerii Malta,
- identyfikatory jako przepustki wejściowe na teren budowy,

- wszywki z imieniem i nazwiskiem pracownika na ubraniach roboczych.

W trakcie trwania inwestycji system wydawanych identyfikatorów ulega ciągłej weryfikacji mającej na celu uszczelnienie systemu. Pracownicy poddawani są obowiązkowemu sprawdzaniu tożsamości przez ochronę przy wejściu na teren budowy. Pozwalało to wyeliminować zatrudnianie na „czarno”. Ustalono procedury w przypadku braku identyfikatora, a „gościom” wizytującym teren budowy uniemożliwiała wstęp poza strefę wydzieloną bez obecności nadzoru budowy.

Każda maszyna lub urządzenie wprowadzane na teren budowy po przedłożeniu należnych dokumentów zostaje w sposób trwały i czytelny oznakowana kolejnym numerem z prowadzonego rejestru eksploatowanych maszyn na budowie. Wprowadzono także system dla rusztowań. Każde rusztowanie dopuszczone do eksploatacji było znakowane wraz z umieszczeniem protokołu odbioru i tylko takie wolno było eksploatować. Za przestrzeganie tych procedur odpowiedzialny jest nadzór budowy.

Dobłą praktyką jest powierzenie koordynowania firmom specjalistycznym ze wskazaniem zadań tj.:

- koordynacji podwykonawców na budowie,
- kontroli stanowisk pracy z prowadzeniem Dziennika BHP i sporządzania raportów bhp przedstawianych na radzie budowy, w przypadku naruszenia przez pracowników kierowania na ponowny instruktaż w ostateczności wydalania z terenu budowy,
- prowadzenia rejestru eksploatowanych maszyn i urządzeń na budowie,
- prowadzenia szkoleń wprowadzających dla pracowników i wydawania stosownych zaświadczeń,
- kierowania pism w imieniu generalnego wykonawcy do podwykonawców o kontrolę stanowisk przez służby bhp,
- współpracy ze służbą bhp podwykonawców.

Powyższe przyjęte rozwiązania „dobrych praktyk” przynoszą efekty w zakresie poprawy bezpieczeństwa na budowach.

Tematy własne

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu realizował w 2010 r. kontrole w zakresie: prewencji i kontroli legalności zatrudnienia i bhp w sezonowych ośrodkach wypoczynkowych i punktach gastronomicznych, bezpieczeństwa i higieny pracy przy skupie i przetwórstwie złomu, kontrole przestrzeganie przepisów prawa pracy i bhp w przedsiębiorstwach komunikacji miejskiej i podmiejskiej, czas pracy, wynagrodzenia i urlopy wypoczynkowe oraz

bhp w warsztatach naprawczych, a także kontrole przestrzeganie przepisów bhp w spółkach kolejowych, kontrole bhp w zakładach przemysłowo – rolnych produkujących dla rolnictwa (mieszalnie pasz, elewatory, silosy), charakterystyczny dla regionu był również temat bezpieczeństwa pracy w kopalniach kopalin pospolitych (żwirownie). Ważne ustalenia zostały poczynione w ramach dwóch tematów: przestrzegania przepisów bhp w zakładach skupu i przerobu metali” oraz przestrzegania przepisu bhp w warsztatach naprawczych przedsiębiorstw komunikacji miejskiej i podmiejskiej.

- „Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach skupu i przerobu metali, ze szczególnym uwzględnieniem eliminowania ze złomu przedmiotów niebezpiecznych” był realizowany w PIP w roku 2001 jako temat centralny. Kontrole przeprowadzone w roku 2010 przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wykazały, że przedsiębiorcy prowadzący działalność w zakresie skupu i przetwórstwa złomu zapomnieli o przepisach regulujących ich działalność, w szczególności w zakresie eliminowania ze złomu metali przedmiotów niebezpiecznych. Wskazane byłoby opracowanie i wydanie ulotki bądź broszury na temat eliminowania ze złomu metali przedmiotów niebezpiecznych, w tym w szczególności wybuchowych.
- Decyzja o wpisaniu do Harmonogramu zadań kontrolnych na rok 2010 tematu dotyczącego przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w warsztatach naprawczych przedsiębiorstw komunikacji miejskiej i podmiejskiej okazała się słuszna. Ustalono, że w 60% kontrolowanych zakładów, w okresie ostatnich 3 lat, organy Państwowej Inspekcji Pracy nie przeprowadzały żadnych kontroli, w pozostałych przypadkach były to najczęściej kontrole obejmujące swoim zakresem zagadnienia związane z przestrzeganiem prawa pracy. *Pomimo, że kontrolowane przedsiębiorstwa w większości stanowiły własność samorządów stwierdzono dużą liczbę nieprawidłowości, w tym znaczna część z nich stanowiła bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników.* Wydane przez inspektorów pracy decyzje dotyczące usunięcia stwierdzonych uchybień oraz postępowania wszczęte w związku z wykroczeniami popełnionymi przez osoby odpowiedzialne za stan bezpieczeństwa i higieny pracy istotnie zmniejszyły zagrożenia wypadkowe występujące na stanowiskach pracy. Podjęte działania spowodowały dostosowanie większości warsztatów naprawczych przedsiębiorstw komunikacji miejskiej i podmiejskiej u pracodawców działających na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu do wymogów rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 marca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w

komunikacji miejskiej i autobusowej komunikacji międzymiastowej oraz pozostałych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

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.

Założenia strategii zawarto w dokumencie programowym. Podstawowym celem strategii jest ograniczenie liczby wypadków poprzez kształtowanie i propagowanie w społeczeństwie kultury bezpieczeństwa oraz dotarcie do pracodawców i ich organizacji z informacją o podjętej misji zintegrowanego podejścia do ograniczania wypadków przy pracy, uwzględniającego poszczególne etapy tego procesu, różne potrzeby pracodawców, zmiany zachodzące w środowisku pracy.

Wszystkie organizacje i osoby działające w Wielkopolsce mogą aktywnie uczestniczyć i wspierać WSOWpP. Każdy, po wypełnieniu deklaracji przystąpienia do WSOWpP, stanie się partnerem i uczestnikiem strategii.

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 będzie realizowana w czterech rocznych etapach:

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

Jednocześnie w tym samym okresie podjęto próbę wprowadzenia metodycznej oceny kosztów wypadków przy pracy. W ramach przyjętej metodyki oceniane są koszty ponoszone przez przedsiębiorstwo, społeczeństwo, poszkodowanego i rodzinę. W okresie pilotażowym (II półr. 2010 r.) oceniono koszty 14 wypadków przy pracy. Wnioski wskazują na potrzebę doskonalenia umiejętności inspektorów badających to zagadnienie oraz włączenie do lepszej współpracy poszczególne oddz. ZUS. Uzyskane wyniki są ciekawe a w niektórych przypadkach zaskakujące. Przykład: wypadek ciężki operatora automatów do kształtowania wyrobów szklanych w Philips Lighting w Pile spowodował koszty w wysokości 387 tys. zł., natomiast szacunkowy koszt dostosowania maszyny do minimalnych wymagań określono na 66 tys. zł. Zamierzamy w bieżącym roku zbadać koszty wszystkich wypadków śmiertelnych.

Podsumowanie dotychczasowej działalności, określenie zadań i terminów realizacji Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy a także dyskusja nad bieżącymi sprawami były głównymi tematami posiedzenia Komisji Ograniczania Wypadków przy Pracy przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu. Posiedzenie odbyło się 9.12.2010 r. w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej w Poznaniu. Dotychczasową działalność podsumował Krzysztof Fiklewicz, okręgowy inspektor pracy, natomiast Tomasz Gajdziński, zastępca okręgowego inspektora pracy zaprezentował stronę internetową Kampanii. Podczas posiedzenia zaprezentowano zebrany film promujący bezpieczne zachowania w miejscu pracy pt. „Zagrożenia wypadkowe w miejscu pracy”.

Uczestniczący w posiedzeniu członkowie Komisji, przedstawiciele organów nadzoru nad warunkami pracy, związków zawodowych i organizacji pracodawców przedstawili wnioski i uwagi dotyczące włączenia do WSOWpP jak najszerszego grona partnerów. W dyskusji podniesiono min. konieczność większego zaangażowania pracodawców oraz organów samorządu terytorialnego w programy prewencyjne poświęcone poprawie bezpieczeństwa pracy.

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**, związanych zwłaszcza z realizacją zadań określonych w Załączniku nr 1;
- **konsekwentne rekontrole** u pracodawców dopuszczających się naruszeń prawa i nie wykazujących się odpowiednimi działaniami na rzecz poprawy poziomu ochrony zdrowia pracowników i przestrzegania ich uprawnień.

Ogólna liczba kontroli do wykonania przez OIP Poznań w 2011 r. powinna wynieść ponad 8 900. Na realizację tematów z harmonogramu centralnego OIP Poznań przeznaczy w 2011 r. łącznie 10% kontroli. Pozostałe kontrole wykonywane będą w ramach zadań własnych Okręgu oraz rutynowej działalności inspekcyjnej. Działaniami prewencyjnymi – określonymi w harmonogramie centralnym – objętych zostanie łącznie 2 500 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. 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 osiągnąć będzie przez, upowszechnianie informacji i wytycznych do samodzielnej oceny ryzyka zawodowego, w szczególności dot. przypadków: poślizgnięcia, upadku z wysokości lub wciągnięcia do wykopu; upowszechnianie dobrych praktyk eliminujących nieprawidłowości i zagrożenia; zwrócenie uwagi na przygotowanie do pracy w sposób zapewniający bezpieczeństwo jej wykonywania; zachęcanie pracowników do zmian w zachowaniu na terenie budowy, zachęcanie pracodawców do działań służących bhp; konsultacje dla pracodawców zainteresowanych udziałem w programie prewencyjnym. Podstawowym celem wszystkich zaplanowanych działań prewencyjno – kontrolnych w budownictwie jest obniżenie liczby wypadków o 25% oraz promocja standardów bezpiecznej pracy na budowie.

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

Kontynuowane będą w latach 2011-2012 intensywne działania kontrolno – nadzorcze w odniesieniu do grupy zakładów charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń. Wieloletnie doświadczenia wskazują, że taka forma oddziaływania na pracodawców sprawdza się i przynosi konkretne efekty w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia zatrudnionych.

Wzmocnionym nadzorem (wyrażającym się m.in. zwiększoną częstotliwością wizyt inspektora pracy w zakładzie) objęte zostaną firmy wytypowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.

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

OIP Poznań realizował będzie także zadania własne, takie jak działania prewencyjne i kontrolne dotyczące bezpieczeństwa pracy w kopalniach kopalin pospolitych, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładach produkcji kotłów, zagrożenia wypadkowe personelu medycznego w klinikach psychiatrii w wyniku ataków pobudzonych pacjentów, rozpoznanie zagrożeń związanych z nanomateriałami, program prewencyjny: „Świadomi zagrożeń – obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego w handlu i ochronie zdrowia” oraz „Bezpieczne dojście do stanowisk pracy”.

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.

Wykres 1. Kontrole w latach 2005-2010 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.	8
Wykres 2. Kontrole przeprowadzone w 2010 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu wg PKD.	9
Wykres 3. Liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy OIP w Poznaniu w latach 2005-2010.	10
Wykres 4. Liczba decyzji nakazowych wydanych w 2010 r. w OIP w Poznaniu wg PKD.	10
Wykres 5. Decyzje nakazowe wydane w 2010 r. w OIP w Poznaniu wg rodzajów nieprawidłowości.	11
Wykres 6. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2005-2010.	11
Wykres 7. Liczba decyzji skierowania pracowników do innych prac wydanych w OIP w Poznaniu w latach 2005-2010.	12
Wykres 8. Liczba wystąpień i liczba wniosków w wystąpieniach wydanych w OIP w Poznaniu w latach 2005-2010.	12
Wykres 9. Zakres tematyczny wniosków kierowanych do pracodawców w 2010 r. w OIP w Poznaniu.	13
Wykres 10. Adresaci wniosków wydanych przez inspektorów pracy w 2010 r. w OIP w Poznaniu	13
Wykres 11. Liczba kontroli w 2010 r. w OIP w Poznaniu wg wielkości zatrudnienia.	14
Wykres 12. Porównanie liczby skarg z liczbą kontroli oraz liczbą kontroli wywołanych skargami przeprowadzonych w OIP w Poznaniu w latach 2008-2010.	15
Wykres 13. Liczba porad prawnych udzielonych w OIP w Poznaniu w latach 2008-2010.	17
Wykres 14. Tematyka porad prawnych udzielonych w 2010 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.	19
Wykres 15. Kary za wykroczenia w roku 2010 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.	31
Wykres 16. Rodzaje wykroczeń popełnianych w 2010 r. przez pracodawców objętych kontrolą w OIP w Poznaniu.	32
Wykres 17. Liczba powiadomień kierowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w latach 2002-2010.	33
Wykres 18. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową w 2010 r.	34

Wykres 19. Porównanie liczby sporów zbiorowych zgłaszanych do OIP w Poznaniu w latach 2005-2010.....	34
Wykres 20. Wypadki przy pracy w 2010 r. na podstawie danych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.....	50
Wykres 21. Poszkodowani w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących w 2009 r.....	53
Wykres 22. Wypadki przy pracy Polska - Wielkopolska.....	54
Spis tabel i ilustracji	
Tabela 1. Najczęściej popełniane wykroczenia.....	30
Tabela 2. Rozstrzygnięcia wydane przez sądy.....	31
Ilustracja 1. Liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w Wielkopolsce.....	3