



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W POZNANIU
SPRAWOZDANIE
OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY W POZNANIU
Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY
NA TERENIE OKRĘGU POZNAŃSKIEGO
W 2009 R.

Spis treści

I. Wprowadzenie	3
II. Działalność kontrolno - nadzorcza	5
III. Działalność prewencyjna	8
IV. Wybrane zagadnienia działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu	14
- Badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	14
- Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	15
- Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	19
- Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	21
- Decyzje nakazujące zaprzestanie działalności bądź działalności określonego rodzaju wydane przez Okręgowego Inspektora Pracy	22
- Załatwianie skarg i wniosków	23
- Porady prawne i techniczne	24
- Bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Działania kontrolno – nadzorcze i prewencyjne	28
- Działania kontrolno – nadzorcze i prewencyjne nad inwestycjami realizowanymi do Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej UEFA EURO 2012	32
- Wizytacje i działania prewencyjne w rolnictwie indywidualnym	35
V. Założenia i kierunki działania na najbliższy okres sprawozdawczy	39
VI. Podsumowanie i wnioski	42

I. Wprowadzenie.

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

Państwową Inspekcją Pracy kieruje, powołany przez Marszałka Sejmu, Główny Inspektor Pracy przy pomocy zastępców .

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu obejmuje swą działalnością Województwo Wielkopolskie o powierzchni 29 827 km² (9,5% powierzchni RP). Wg danych statystycznych GUS w grudniu 2009r teren Województwa Wielkopolskiego zamieszkiwało ponad 3 407,5 tys. osób w tym ok. 39% pracujących. W przemyśle i budownictwie zatrudnionych było ok. 33% pracujących, w rolnictwie 15,4% , usługach rynkowych 36,5%. W sektorze prywatnym zatrudniano 80% pracujących.

W bazie GUS (Regon) w grudniu 2009r zarejestrowano 359 350 podmiotów gospodarki narodowej.

Okręgowym Inspektoratem Pracy (OIP) kieruje powołany przez Głównego Inspektora Pracy, Okręgowy Inspektor Pracy przy pomocy dwóch zastępców.

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 w 2009 r. zatrudniano 217 pracowników w tym 147 inspektorów pracy i 25 pracowników merytorycznych wspomagających inspektorów pracy.

Ramy działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2009 roku zostały wyznaczone zapisami ustawy o PIP. Działalność kontrolna wynikała głównie z programu działania OIP na 2009 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 w dalszym ciągu 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 działalnością tą zajmowało się 3 radców 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 dot. 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 prowadziło często do wielu naruszeń przepisów, migracji pracowników oraz zjawiska pracy na czarno. Zwłaszcza problematyka nielegalnego zatrudnienia, wymagała współpracy i zharmonizowania działań inspekcji z wyspecjalizowanymi organami nadzoru.

W 2009 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 2009 roku realizowano również szereg innych zadań, w tym m.in. polegających 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 2007-2009 ujmował zadania priorytetowe dla ochrony pracy i ze względu na wagę problemów – nadał im formę kompleksowych działań o charakterze kontrolnym i doradczo-prewencyjnym. W 2009 r. realizowano III etap tego programu określony przez następujące zadania kontrolno-nadzorcze i prewencyjne:

- Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych,
- Kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy w transporcie drogowym,
- Działania nadzorczo-prewencyjne w zakładach eksploatujących obrabiarki do metali, w zakresie przestrzegania wymagań minimalnych dla maszyn i urządzeń technicznych
- Kontrole stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór).

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 m. 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 przestrzegania przepisów bhp - związanych z występowaniem w miejscu pracy szkodliwych czynników biologicznych i chemicznych – w zakładach opieki zdrowotnej,

- kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w placówkach handlowych (w tym wielkopowierzchniowych).

OIP Poznań realizował w roku 2009 zadania w ramach współpracy kilku okręgów (i koordynowane przez jeden z nich), które uwzględniały tematy dotyczące m. innymi: przyjaznego środowiska pracy; bezpieczeństwa pracy w górnictwie podziemnym; przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w podmiotach gospodarczych świadczących usługi na rzecz zakładów górniczych; przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w samodzielnych podmiotach gospodarczych wydzielonych w ramach restrukturyzacji z elektrowni i elektrociepłowni energetyki zawodowej; przestrzegania przepisów bhp w zakładach stwarzających potencjalne zagrożenie poważnych awarii przemysłowych; przestrzegania przepisów regulujących transport ręczny w placówkach pocztowych.

Ze względu na skalę i rodzaj naruszeń prawa OIP Poznań współdziałał przy realizacji kontroli obejmujących problematykę: czynników szkodliwych dla zdrowia pracowników w zakładach pralniczych (temat koordynowany przez OIP Poznań); bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach oświatowych; przy pozyskiwaniu drewna i innych pracach w leśnictwie; przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy i bhp w gospodarstwach ogrodniczych; przestrzegania uprawnień pracowniczych w jednostkach organizacyjnych, objętych ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy, których postanowienia przez ponad 5 lat nie były – protokołami dodatkowymi – dostosowane do zmian w przepisach prawa.

Zadania własne OIP Poznań realizowane w roku 2009 w uwzględniały następujące tematy:

- Przestrzeganie prawa pracy przy zatrudnianiu osób w gastronomii i firmach cateringowych;
- Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia w zakładach przemysłu drobiarskiego, w tym w zakładach skupu i przeróbki pierza;
- Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia w zakładach produkcji materiałów budowlanych.

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 codziennych, 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 wnioskowania o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe dla płatnika składek, u którego w czasie dwóch kolejnych kontroli stwierdzono rażące naruszenie przepisów bhp oraz uprawnienia do wnioskowania do Okręgowego Inspektora Pracy o wstrzymanie działalności zakładu pracy lub jego części albo określonego rodzaju działalności.

W roku 2009 r. inspektorzy pracy OIP w Poznaniu przeprowadzili łącznie 8104 kontrole. Najwięcej kontroli w 2008r przeprowadzono w handlu – 2107(26,0%), przetwórstwie przemysłowym - 2022 (24,9%), i budownictwie – 1349 (16,6%).

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 posiadają wymaganych kwalifikacji) wydawano nakaz

skierowania pracowników do innych prac. Taki nakaz również podlega natychmiastowemu wykonaniu.

W roku 2009 roku inspektorzy pracy wydali łącznie 34757 decyzji administracyjnych, w tym 932 decyzje płacowe dotyczące 21 120 pracowników. Wstrzymano wykonywanie 907 prac z powodu bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników. Ponadto wydano 485 decyzji skierowania pracowników do innych prac.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 5398 wniosków zawierających 29 538 wniosków.

III. Działalność prewencyjna.

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 2009 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 2009”.

W dążeniu do trwałej zmiany postaw w sferze ochrony pracy kluczowym adresatem działań prewencyjnych PIP była młodzież. 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 2009 r. kontynuowano współpracę okręgowego inspektoratu pracy w Poznaniu z nauczycielami zaangażowanymi w program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” w latach 2006-2008. Zorganizowano w OIP „Dni otwarte” dla młodzieży i nauczycieli ze szkół ponadgimnazjalnych, prowadzono działania informacyjne i edukacyjne wspólnie z Izbami Rzemieślniczymi, Ochotniczymi Hufcami Pracy oraz partnerami społecznymi. Rozpowszechniano przygotowane przez PIP i CIOP materiały informacyjnych dla nauczycieli biorących udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa” oraz wydawnictwa i publikacje dla młodzieży i młodych pracowników.

- 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.

- Program prewencyjny „Zapobieganie zagrożeniom czynnikami chemicznymi w małych zakładach”.

Kontrole PIP wykazywały, że pracodawcy niedostatecznie znają przepisy regulujące problematykę bhp w zakresie prac z niebezpiecznymi chemikaliami. W szczególności dotyczy to niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych o właściwościach rakotwórczych, mutagennych. Adresatami działań byli właściciele małych przedsiębiorstw, gdzie stosowano środki chemiczne w postaci np. farb, lakierów, rozpuszczalników, paliw, preparatów myjących i czyszczących - właściciele nieposiadający wystarczającej wiedzy umożliwiającej prawidłową identyfikację czynników chemicznych w środowisku pracy oraz nieznaną zasad bezpiecznego ich stosowania.

- Europejska kampania informacyjna dotycząca ryzyka zawodowego.

Kampanię rozpoczętą w 2008 r. kontynuowano do końca 2009 r. Szczególną uwagę poświęcono znaczeniu oceny ryzyka zawodowego dla poprawy stanu bezpieczeństwa pracy i zdrowia pracowników oraz działaniom informacyjnym na rzecz eliminowania lub

ograniczania ryzyka w mikroprzedsiębiorstwach i małych zakładach pracy, zwłaszcza związanego z pracą z preparatami chemicznymi.

- 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 promocyjny - Przestrzeganie prawa pracy w małych zakładach.

W OIP Poznań w roku 2009 kontynuowano program promocyjny dotyczący przestrzegania prawa pracy w małych zakładach, w których pracodawca sam wykonuje zadania służby bhp. (kontynuacja tematu ogólnopolskiego od 2003 r.). Programem związanym z uzyskaniem dyplomu PIP objęto pracodawców - właścicieli najmniejszych firm zatrudniających do 20 pracowników, którzy w praktyce sami wykonują zadania służby bhp. Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu cykl szkoleń, w których przedstawili uczestniczącym w nich pracodawcom zagadnienia z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy , oraz omówili szeroko pojętą ocenę ryzyka zawodowego na różnych stanowiskach pracy w zależności od rodzaju prowadzonej działalności. Wszyscy uczestnicy szkoleń otrzymali materiały dotyczące możliwości przeprowadzenia audytu wewnętrznego w swojej firmie w zakresie prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. Program oparty jest na zasadzie samokontroli i dobrowolnym zaangażowaniu uczestników. Pracodawca, za pomocą przygotowanych przez inspekcję pracy narzędzi, identyfikuje występujące w jego zakładzie problemy i nieprawidłowości, ocenia ich skalę oraz określa sposoby i terminy likwidacji naruszeń.

W 2009 r. organizowano kolejne edycje konkursów promujących problematykę ochrony pracy oraz działalność ludzi zaangażowanych w przedsięwzięcia na rzecz bezpieczeństwa pracy:

- Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej.

Konkurs PIP został objęty honorowym patronatem Prezydenta RP Lecha Kaczyńskiego. Założeniem konkursu jest promowanie najlepszych praktyk w sferze ochrony pracy oraz

inspirowanie pracodawców do działań mających na celu eliminację zagrożeń występujących w ich zakładach (patrz str.11) .

- Konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych.

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 65 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 (patrz str.11).

- 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 2009 r. przeprowadzono 51 konkursów, w których uczestniczyło 3091 osób.

- 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 (patrz str.11).

- Konkursy o tematyce BHP dla dzieci.

W 2009 r. zorganizowano w sumie 21 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 w sumie ponad 2000 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.

- W ramach tematu prewencyjnego „Kultura bezpieczeństwa”, zorganizowany został konkurs fotograficzno-plastyczny pt.: „PAMIĘTAJ O GRAWITACJI. Nie jesteś BATMANEM! Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – zagrożenie upadkiem z wysokości.” Konkurs był adresowany do wszystkich osób zainteresowanych. Konkurs został rozstrzygnięty w listopadzie 2009 r. Na stronie internetowej OIP w Poznaniu ukazało się ogłoszenie o jego wynikach. Udział w konkursie wzięło 18 osób.
- Konkurs dla aktywnego uczestnika drzwi otwartych zorganizowanych w ramach „Kultura bezpieczeństwa”. Udział wzięło 200 uczestników. Nagrodami (12 nagród) 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 dniu 17 listopada 2009 r. w sali reprezentacyjnej Kolegium Rungego Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu uroczystość z okazji 90-tej rocznicy powstania inspekcji pracy w Polsce połączono z podsumowaniem i zakończeniem konkursów i kampanii promocyjno – prewencyjnych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w 2009 r.

Uroczystość była okazją do wręczenia nagród i wyróżnień pracodawcom – laureatom XVI edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, a także konkursu o tytuł „Najaktywniejszego Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy”.

W konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników I miejsce zajęła firma „Arot Polska” Sp. z o.o. z Leszna, która jest producentem rur osłonowych do kabli energetycznych i telekomunikacyjnych. W kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników, I miejsce zajęła spółka „Meyer Tool” z Kalisza, producent części dla przemysłu lotniczego. 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 18 listopada 2009 r.

W kategorii pracodawców zatrudniających ponad 250 pracowników, I miejsce zajęła Spółdzielnia Mleczarska z Gostynia.

W konkursie o tytuł „Najaktywniejszego Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy” I miejsce zajął Lucjan Dutkiewicz, ZSIP Komendy Wojewódzkiej Policji w Poznaniu.

Wręczono także 30 pracodawcom uczestniczącym w programie prewencyjnym „Bezpieczeństwo pracy w małych zakładach” dyplomy przyznane przez Państwową Inspekcję Pracy.

W 2009 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu odbyły się imprezy targowe o zasięgu międzynarodowym, krajowym i regionalnym.

W dniach 20 -23.01.2009 r. podczas Międzynarodowych Targów Budownictwa „BUDMA 2009”, w których uczestniczył Tadeusz Zając, główny inspektor pracy, zorganizowano konferencję „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Zapobieganie przed upadkiem z wysokości” Podczas konferencji, w której uczestniczyło ponad 120 osób, inspektorzy pracy przygotowali 2 referaty dotyczące zagrożeń występujących w budownictwie oraz metod ograniczania zagrożeń. Główny inspektor pracy wręczył także nagrody uczestniczącym w konferencji pracodawcom wyróżnionym w konkursie „Bezpieczna budowa”. Stoisko Państwowej Inspekcji Pracy odwiedziło ponad 2000 osób.

W dniach 16 – 19.06.2009 r. na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich zorganizowano „Salon Bezpieczeństwa Pracy w Przemysle”. W zorganizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy konferencji „ Bezpieczeństwo pracy – na co zwracać uwagę przy zakupie maszyn” uczestniczył wicepremier i minister gospodarki Waldemar Pawlak. Stoisko Państwowej Inspekcji Pracy odwiedziło około 1000 osób.

Międzynarodowe Targi Hodowli Zwierząt „FARMA 2009”, w których uczestniczyła również Państwowa Inspekcja Pracy były okazją do zaprezentowania najnowocześniejszych rozwiązań w zakresie metod bezpiecznej pracy w rolnictwie. Iwona Hickiewicz, Zastępca Głównego inspektora pracy wręczyła nagrody laureatom ogólnopolskiego konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne”. Stoisko Państwowej Inspekcji Pracy odwiedziło ponad 1500 osób.

Oprócz imprez targowych rangi międzynarodowej, Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu uczestniczył w 16 imprezach targowych o charakterze regionalnym. W przeważającej części były to targi o charakterze rolniczym. W X Targach Rolno- Ogrodniczych odbywających się 19.04.2009 r. w Przygodzicach uczestniczył również Główny inspektor pracy.

Podczas targów rolniczych udzielano porad w zakresie bezpieczeństwa pracy, rozdawano materiały informacyjno – promocyjne wydane nakładem PIP, a także organizowano pokazy bezpiecznego użytkowania maszyn i urządzeń rolniczych oraz pokazy udzielania pierwszej pomocy.

Dużym zainteresowaniem cieszyły się także zorganizowane w dniu 27.10.2009 r. w Poznaniu Europejskie Dni Pracy. Dyżurujący na stoisku PIP inspektorzy pracy udzielili ponad 100 porad uczestniczącym w targach osobom.

IV. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu

Badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Inspektorzy pracy w 2009 r. badali okoliczności i przyczyny 153 wypadków przy pracy, w tym 32 wypadki śmiertelne i 64 powodujące ciężkie uszkodzenia ciała w których poszkodowanych zostało 185 osób, 38 osób poniosło śmierć, 72 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 75 lżejszych urazów.

Badaniami i objęto następujące rodzaje wydarzeń:

- w wypadkach ze skutkiem śmiertelnym:
 - utrata kontroli nad środkami transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym (wypadki komunikacyjne) - 31,5% ogółu poszkodowanych z tym skutkiem,
 - upadek osoby z wysokości - na niższy poziom – 15,8%,
 - ześlizgnięcie się, upadek, załamania się czynnika materialnego – 7,9%,
- w wypadkach ze skutkiem ciężkiego obrażenia ciała:
 - utrata kontroli nad środkami transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym (wypadki komunikacyjne) – 16,7% ogółu poszkodowanych z tym skutkiem,
 - upadek osoby z wysokości - na niższy poziom – 16,7%,
 - pochwycenie, uderzenie przez ruchome części maszyn i urządzeń (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym – 11,1%,
 - uszkodzenie, uderzenie rozerwanie przez czynnik materialny – 6,9%,
 - ześlizgnięcie się, upadek, załamania się czynnika materialnego – 4,2%

W ogólnej liczbie 759 ustalonych przyczyn wydarzeń dominowały przyczyny organizacyjne, których udział (dla wszystkich zbadanych wypadków) wynosił 44,8%. Brak środków ochrony indywidualnej oraz ich niewłaściwy dobór był przyczyną śmierci 4 osób i ciężkich urazów 6 osób.

Przyczyny ludzkie, określane jako wynikające ze stanu psychofizycznego i zachowań człowieka, stanowiły 43,9%.

Techniczne przyczyny wypadków (związane ze stanem technicznym sprzętu roboczego i zastosowanych przy nim środków ochronnych) - 11,3% ogółu przyczyn, a wśród nich brak

lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające - 4,5% ogółu wypadków, w tym 15,6% śmiertelnych i 23,6% wypadków powodujących ciężkie obrażenia ciała.

Z wyżej podanych wartości liczbowych wynika, że 88,7% 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 organizacja stanowiska pracy, niedostateczne przygotowanie pracownika oraz brak nadzoru ze strony osób kierujących pracownikami.

W świetle powyższego zasadne jest kontynuowanie szeroko pojętej profilaktyki w zakresie propagowania i upowszechniania problematyki bhp w zakładach poprzez wydawnictwa PIP, skierowane przede wszystkim do małych i średnich firm; zwiększenie działań prewencyjnych (udzielanie porad technicznych, przekazywanie materiałów prewencyjnych) podczas czynności kontrolnych; bezwzględne przeprowadzanie rekontroli w zakładach, w których miały miejsce wypadki przy pracy ze skutkiem śmiertelnym w celu oceny wykonania nie tylko decyzji wydanych przez inspektora pracy, ale wniosków profilaktycznych ustalonych przez zespół powypadkowy; znowelizowanie przepisów dotyczących szkoleń w zakresie bhp w sposób pozwalający na weryfikowanie wiedzy z zakresu bezpieczeństwa pracy pracowników i pracodawców przez organy zewnętrzne i w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości kierowanie ich na ponowne szkolenie w tym zakresie do wskazanej placówki szkoleniowej, pozytywnie zweryfikowanej w zakresie rzetelności prowadzenia szkoleń; stworzenie mechanizmów ekonomicznych, które umożliwią premiowanie w odczuwalny sposób pracodawców dbających o poprawę warunków pracy oraz wymierzanie wysokich kar pieniężnych pracodawcom lekceważącym tę sprawę.

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

W okresie od 01 lutego 2009 r do 31 grudnia 2009 r., zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2009 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 31 kontroli zostało przeprowadzonych na skutek skarg pracowniczych. Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości w 2009 roku należały:

- niewypłacanie i nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę,

- niewypłacanie dodatkowego wynagrodzenia,
- niewypłacanie ekwiwalentu pieniężnego za: niewykorzystany urlop wypoczynkowy, używanie odzieży własnej, pranie i naprawę odzieży.

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

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 w 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 „Przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy”, pozwala na stwierdzenie, iż stan przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych uległ w stosunku do roku poprzedniego znacznemu pogorszeniu i dalece odbiega od stanu postulowanego w przepisach prawa pracy. Zwiększeniu uległa zarówno kwota niewypłaconych należności pieniężnych ze stosunku pracy – stwierdzono niewypłacenie zobowiązań na łączną kwotę 6 966 351,32 zł (wzrost w stosunku do roku ubiegłego o 104,6 %), jak i liczba pracowników, w stosunku do których stwierdzono nieprawidłowości – dotyczą one w bieżącym roku 8 069 pracowników (wzrost w stosunku do roku ubiegłego o 147,4 %). Również w parametrze nieterminowej wypłaty wynagrodzeń pracowniczych odnotowano wzrost nieprawidłowości – w bieżącym roku nieterminową wypłatę stwierdzono w 35 zakładach pracy (wzrost w stosunku do roku ubiegłego o 30 %).

Znaczny wzrost nieprawidłowości w obszarze należności pieniężnych ze stosunku pracy jest odzwierciedleniem ogólnej sytuacji finansowej przedsiębiorstw – skutki kryzysu ekonomicznego w wielu przedsiębiorstwach mają swoje odbicie również w stosunku do należności pracowniczych, chociaż trudno znaleźć dla takiego stanu rzeczy jakiegokolwiek „ratio legis” – naruszane są bowiem nie tylko postanowienia przepisów rangi ustawowej, na

przykład kodeks pracy, ale również ogólne klauzule dotyczące rozkładu ryzyka w stosunku do stron stosunku pracy. W bieżącym roku inspektorzy pracy w związku z realizacją tematu 021 skierowali zaledwie 1 zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 218 kk. Fakt ten można wytłumaczyć przede wszystkim tym, iż doświadczenia z lat ubiegłych wskazują na bardzo liberalne podejście ww. organu do nieprawidłowości zawartych w kierowanych zawiadomieniach. Prokuratury bardzo często bowiem umarzały sprawy o naruszenia spraw pracowniczych w obszarze niewypłaconych wynagrodzeń podając jako przyczynę głównie niską społeczną szkodliwość czynów.

Podobnie jak w latach poprzednich, również w 2009 r. stwierdzono wykonywanie 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. Praktyka dowodzi, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych nagminnie wykonują pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż stosowane przez pracodawcę rozwiązania organizacyjne zmuszają ich do tego. Ponadto zaobserwowano przypadki wprowadzania dla powyższej grupy pracowników oraz dla pracowników administracyjno-biurowych zadaniowego systemu czasu pracy w celu obejścia przepisów i norm czasu pracy, a co za tym idzie niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W związku z rozpowszechnioną praktyką zawierania z pracownikami umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, należy w art.151 § 5 Kodeksu pracy 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. A najczęściej, jak pokazuje praktyka, jest to, np.: 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.

Kolejnym problemem, z którym inspektorzy pracy spotykali się podczas kontroli był sposób naliczania i wypłacania przez pracodawców wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Istotą problemu jest fakt nieuwzględniania w podstawie wymiaru ww. świadczenia premii uznaniowej. Wypłacanie tzw. premii uznaniowych faktycznie mających charakter nagrody

jest bardzo rozpowszechnionym procederem szeroko stosowanym przez pracodawców. Nagrody jako świadczenia nieperiodyczne, jednorazowe i niemające charakteru roszczeniowego nie są wliczane do podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop w przeciwieństwie do premii. Premia natomiast jest składnikiem wynagrodzenia, którego warunki przyznania powinny być obiektywne i sprawdzalne a kryteria i sposób wypłacania powinny być określone w przepisach wewnętrznych pracodawcy, tj. na ogół w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub regulaminie premiowania. Premia taka ma więc charakter roszczeniowy a pracownik, który spełnił tak określone warunki powinien ją otrzymać.

W tym miejscu 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 zaś 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.

Zmiana treści rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop w zakresie ustalania współczynnika do obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy usunęła wreszcie wątpliwości i spory interpretacyjne w tym zakresie. Przy okazji tej nowelizacji ww. rozporządzenia dokonano jednak zmiany powodującej wyłączenie z podstawy wynagrodzenia urlopowego kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zmiana ta powoduje znaczące obniżenie wynagrodzenia urlopowego części pracowników otrzymujących oprócz wynagrodzenia za pracę również dopłatę do kwoty minimalnego wynagrodzenia. Sytuacja ta występuje w rejonach o wysokim bezrobociu i dotyczy pracowników o niskich kwalifikacjach wynagradzanych według stawki akordowej.

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. Przyjęcie takiego rozwiązania w zakresie podróży służbowej kierowcy transportu międzynarodowego stawia również pytanie, co do innych podobnych stanowisk pracy, tj. min. kierowców transportu krajowego i przedstawicieli handlowych. Część pracodawców przyjęło powyższą uchwałę za definitywnie rozstrzygającą kwestię podróży służbowej i zaprzestało wypłacanie ww. pracownikom należności z tytułu podróży służbowych a część nadal wypłaca im te należności. Należy jednak podkreślić, iż 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. Taką niejednorodną ocenę sytuacji reprezentują również sądy administracyjne oraz urzędy skarbowe, które w diametralnie odmienny sposób (wbrew stanowisku SN) rozpatrują sprawy powstałe na tle sporów o należności z tytułu podróży służbowych. 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 2009 przeprowadzono 2159 kontroli dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich i 146 kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Ciągłe odnotowuje się podczas kontroli fakt nieopłacania składki na Fundusz Pracy. Z porównania danych uzyskanych w 2009r w tym segmencie z danymi z 2008r wynika, że w 2009r przy mniejszej liczbie badanych stwierdzono zdecydowanie większą liczbę osób, za które nie zostały odprowadzone składki na Fundusz Pracy, jak również wzrost kwoty nieopłaconych składek. Na 18313 badanych osób stwierdzono nielegalne zatrudnienie w pojęciu ustawy o promocji zatrudnienia w 944 przypadkach (5,15%) w tym 306 osób (1,67% ogółu badanych) nie miało potwierdzonej na piśmie umowy o pracę, a 294 osoby (1,76% badanych) nie były zgłoszone do ubezpieczenia. Jednocześnie podczas przeprowadzonych kontroli zakwestionowano 474 umowy cywilnoprawne na 3681 badanych (12,8%) jako niezgodne z charakterem świadczonej pracy (w 2008 r. było to 12,61%, w więc odnotowuje się tu niewielki wzrost). 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 (3010 badanych) nie zgłosili tego faktu do PUP w 142 przypadkach, co stanowi 4,72% badanych. Spośród tych osób tylko 22 miały prawo do zasiłku, można więc uznać, że zjawisko pobierania nienależnego świadczenia z tego tytułu ma znaczenie marginalne. Zaobserwowano niekorzystną tendencję wzrostu w 2009r. liczby przypadków nieopłacenia składek na Fundusz Pracy, który osiągnął bardzo wysoki poziom 25,2% badanych osób. W 2009r. odnotowano znaczący wzrost liczby przypadków zatrudniania bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę (240 osób w 2008r. – tj. 1,26% ogółu badanych wobec 306 osób w 2009r, tj. 1,67% ogółu badanych). Nową korzystną z punktu widzenia osób wykonujących pracę zarobkową oraz inspektorów pracy tendencję zaobserwowano w zakresie legalizacji zatrudnienia. Podmioty kontrolowane zalegalizowały w trakcie kontroli i w wyniku realizacji wystąpień pokontrolnych w 2009r. zatrudnienie 601 osób (tj. 63,66% nielegalnie zatrudnionych), w tym zawarto 439 umów o pracę, gdy w 2008r. zalegalizowano zatrudnienie 295 osób (tj. 25,2% nielegalnie zatrudnionych) w tym zawarto 259 umów o pracę. W każdym przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia inspektorzy pracy stosowali odpowiednie środki prawne.

Przyczyn ujawnionych nieprawidłowości szukać należy 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. Brak postulowanego od wielu lat obowiązku wręczania pracownikowi umowy o pracę przed jego dopuszczeniem do wykonywania pracy ułatwia zatrudnianie osób wykonujących pracę „na czarno”. 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 unikać chce płacenia alimentów lub innych zobowiązań. Wykorzystywanie przez pracodawców i przedsiębiorców sytuacji na rynku pracy - w niektórych rejonach województwa wielkopolskiego występuje strukturalne bezrobocie, w którym podmioty zatrudniające dyktują niekorzystne warunki ubiegającym się o zatrudnienie. 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, ani 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 i na bieżąco prowadzona jest współpraca z powiatowymi urzędami pracy, bez której inspektorzy pracy nie byłiby w stanie wywiązać się z obowiązku prowadzenia w pełnym zakresie kontroli legalności zatrudnienia. W tym zakresie współpraca z powiatowymi urzędami pracy w 2009r., jak i w latach poprzednich, układała się bardzo dobrze.

Najczęściej, co uzasadnione jest zakresem kompetencji organu współdziałającego, kierowane były po przeprowadzonych kontrolach powiadomienia do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (109 powiadomień), starosty powiatu (107 powiadomień) oraz urzędów skarbowych i urzędów kontroli skarbowej (46 powiadomień). Współpraca z organami współdziałającymi zarówno samorządowymi jak i rządowymi przebiegała dobrze. Nie zanotowano żadnego przypadku odmowy udziału w kontroli czy zapewnienia asysty.

Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W OIP Poznań inspektorzy pracy skierowali do ZUS 12 wniosków o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe. Wnioski skierowane do ZUS dotyczyły zakładów pracy, w których inspektorzy pracy podczas dwóch kolejnych kontroli stwierdzili występowanie rażących nieprawidłowości w zakresie bhp powodujące bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników. Wnioski dotyczyły zakładów prowadzących działalność o profilu budowlanym i produkcyjnym. Decyzje ZUS wydawane na podstawie inspektorskich wniosków dotyczyły następnych rocznych okresów składkowych. W ocenie inspektorów pracy możliwość wnioskowania o podwyższenie składki jest narzędziem bardzo skutecznym, aczkolwiek 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 2009 Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu wydał 11 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 w 8 przypadkach była zaniżona wysokość pomieszczeń pracy stałej lub pracy czasowej, jako trwała i niemożliwa do natychmiastowego usunięcia nieprawidłowość w pełni uzasadniająca wydanie nakazu, występująca łącznie z zagrożeniami materialnego środowiska pracy lub brakiem odpowiedniej wentylacji pomieszczeń. W 3 przypadkach decyzje wydano z uwagi na niedostosowanie pomieszczeń do rodzaju prowadzonej działalności produkcyjnej bądź usługowej.

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

- prac ślusarskich i spawalniczych, wykonywanych w pomieszczeniach pracy stałej np. produkcja ostrzałek do pił taśmowych, produkcja metalowych elementów stolarki budowlanej typu bramy, ogrodzenia, okucia; decyzje wydano ze względu na zaniżoną wysokość pomieszczeń pracy stałej i wykonywanie prac w środowisku szkodliwym dla zdrowia,
- produkcji mebli tapicerowanych w pomieszczeniach pracy stałej tapicerni i szwalni o zaniżonej wysokości i w środowisku szkodliwym dla zdrowia – kleje tapicerskie zawierające składniki niebezpieczne,
- pracy w pomieszczeniach pracy czasowej małych kotłowni grzewczych na paliwo stałe o zaniżonej wysokości i wadliwej wentylacji,
- projektowania komputerowego w pomieszczeniach garażu i pomieszczenia gospodarczego w przyziemiu o zaniżonej wysokości pomieszczeń, pracy stałej,
- szycia z materiałów tekstylnych, w pomieszczeniach pracy stałej o zaniżonej wysokości,
- działalności produkcyjnej konstrukcji metalowych i ich części (prace ślusarskie, w tym również prace spawalnicze) w byłym magazynie zboża, w pomieszczeniach nie przystosowanych do sposobu użytkowania,

- prac w budynku stodoły zaadoptowanej na warsztat ślusarsko – spawalniczy- brak decyzji organu nadzoru budowlanego zezwalającej na zmianę sposobu użytkowania obiektu,
- produkcji stelaży do mebli tapicerowanych, obróbki maszynowej drewna w pomieszczeniu nie przystosowanym do rodzaju prowadzonej działalności w warunkach przekroczenia dopuszczalnych norm czynników szkodliwych dla zdrowia.

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. 45% 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. Dopełnienie tego obowiązku i prawdopodobny sprzeciw organów nadzoru budowlanego pozwoliłby uniknąć lokalizacji zakładów produkcyjnych i usługowych w takich obiektach o innym przeznaczeniu, takich jak garaże, stodoły, piwnice, magazyny zboża itp. W świetle powyższego w ramach podpisanych porozumień można proponujemy podjąć wspólnie z organami nadzoru budowlanego problematykę dostosowania obiektów o innym przeznaczeniu do zmiany sposobu użytkowania i obowiązujących w tym zakresie procedur.

Załatwianie skarg i wniosków.

W roku 2009 do OIP w Poznaniu zgłoszono Ogółem zgłoszono 3843 skargi, w tym 62 dotyczące związków zawodowych, 22 dotyczące dyskryminacji w stosunkach pracy, 92 dotyczące mobbingu. Najwięcej skarg zgłaszanych skarg dotyczyło problemów związanych z wypłatą wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych. Problem ten występował w 1887 skargach. Kolejną znaczącą grupę zagadnień poruszanych w skargach stanowiły naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (985 skargi) i naruszenia przepisów dotyczące stosunku pracy (865 skarg). Sprawy dotyczące czasu pracy znalazły się w 452 skargach. Warto podkreślić, że spośród problemów związanych z bhp (ok. 55% ogółu spraw bhp)

dominują sprawy formalne (przygotowanie do pracy, służba bhp itp.) Tylko 3 % składanych skarg poruszało problem legalności zatrudnienia (146 skarg).

Zasadnych skarg było 1336, częściowo zasadnych 851, niezasadnych 845. Brak pokreślenia przedmiotu skargi 634.

Działalność kontrolna Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu inicjowana skargami na pracodawców wskazuje na znaczną rolę Państwowej Inspekcji Pracy w zapewnieniu przestrzegania przez pracodawców prawa pracy w warunkach gospodarki wolnorynkowej. Zgłaszający skargi w większości dążyli do ukrycia swojej tożsamości obawiając się sankcji ze strony pracodawcy. Większość zgłaszających się osób sygnalizujących naruszenia przepisów prawa pracy utraciło status pracownika, bądź znajdowała się w okresie wypowiedzenia. Zainteresowanie osób składających skargi świadczy o dużym zaufaniu do organów PIP. Inspektor pracy często błędnie jest utożsamiany z komornikiem i działaniami windykacyjnymi. Skarżący często oczekują wyegzekwowania stosownych świadczeń pieniężnych od pracodawców przez inspektorów pracy. Skarżący podkreślali niejednokrotnie lęk przed dochodzeniem należności na drodze postępowania sądowego, obawiając się zarówno skomplikowanej (ich zdaniem) procedury jak i przewlekłości postępowania i kosztów. Możliwość dochodzenia swoich roszczeń poprzez złożenie skargi do organu PIP jest niejednokrotnie nadużywana, o czym świadczy liczba zgłaszanych skarg niezasadnych tj. aż 814, co stanowi ok. 22% ogółu rozpatrzonych w okresie sprawozdawczym skarg. Niepokojące stają się niekorzystne rozstrzygnięcia prezentowane w przedmiotowym zakresie przez prokuratury, które uznają brak winy pracodawców w sprawach o nie wypłacenie należności pieniężnych ze stosunku pracy, z uwagi na kłopoty ekonomiczne w firmie.

W zawiązku z przeprowadzonymi kontrolami związanymi z załatwianiem skarg inspektorzy pracy wydali 465 nakazów płatniczych na łączną kwotę 15.222.663,05 zł. W wyniku ich realizacji wypłacono pracownikom kwotę 8.864.664,11 zł. Wydano również 5937 wniosków na rzecz 189131 pracowników, z których zrealizowano 4051 wniosków na rzecz 140796 pracowników. Wypłacono pracownikom kwotę 2677955,43 zł. Skierowano do pracodawców 3.525 decyzji nakazowych dotyczących warunków pracy 74.269 pracowników.

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. W omawianym okresie udzielono łącznie 165.625

porad, w tym 39.058 porad technicznych (łącznie z poradami podczas kontroli) i 126.567 porad prawnych. Przybyłym osobiście oraz telefonicznie udzielono 127.584 porady. W formie pisemnej sporządzono 1.243 odpowiedzi. Drogą elektroniczną udzielono 320 odpowiedzi.

Stosunek pracy stanowił tematykę 23,8% udzielonych w omawianym okresie porad. Porady dotyczyły ustania stosunku pracy oraz związane z zatrudnieniem, takie jak 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 ok.25,5% porad. Przewijała się tematyka prawidłowości naliczania wynagrodzeń za pracę, wynagrodzenia za czas choroby, rekompensaty za przepracowany czas ponadnormatywny, świadczeń pieniężnych związanych z ustaniem stosunku pracy. Czas pracy był przedmiotem porad prawnych (ok.6,8% ogółu). Porady dotyczyły tematyki pracy w godzinach nadliczbowych, dopuszczalności i zasad wynagradzania za pracę w dni wolne od pracy oraz w niedziele i święta, norm dobowego i tygodniowego odpoczynku.

Urlopy wypoczynkowe stanowiły przedmiot zainteresowania ok. 7,3% ogółu. Porady najczęściej dotyczyły uprawnień pracowników do urlopu wypoczynkowego oraz ustalania jego wymiaru, w szczególności przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na temat uprawnień związane z rodzicielstwem oraz młodocianych - udzielono, ok. 6,9% porad. Najczęściej padały pytania związane z uprawnieniami pracowniczymi w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego. Szczególne zainteresowanie budziła ochrona przed ustaniem stosunku pracy, a także urlopy macierzyńskie i ojcowskie według nowych przepisów. Zmniejszenie wymiaru czasu pracy osób uprawnionych do urlopu wychowawczego cieszyła się dużym zainteresowaniem.

Problematyka młodocianych stanowiła temat raczej sezonowy, gdyż wpływał on głównie w okresie ferii szkolnych i dotyczył urlopu wypoczynkowego oraz ustalenia terminu zakończenia nauki zawodu

Mobbing był przedmiotem zainteresowania w ok. 3,2%ogółu porad. Warunki pracy były przedmiotem ok. 15% ogółu porad.

Udzielono także porad o tematyce innej, a w tym: odnośnie treści art. 23.1 Kodeksu pracy, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w zakresie treści układów zbiorowych pracy, uprawnień organizacji związkowych oraz społecznych inspektorów pracy. W zakresie odpowiedzialności porządkowej przeważnie zadawano pytania o zasadność wymierzonej kary porządkowej. Pytania dotyczyły, niewykonywania orzeczeń sądów pracy.

Czynności kontrolne inspektora pracy były przedmiotem zainteresowania nieomal w każdym przypadku składanego wniosku o interwencję w siedzibie Okręgowego Inspektoratu

Pracy w Poznaniu. Sporadycznie pojawiała się tematyka dotycząca przechowywania dokumentacji pracowniczej. Wielokrotnie przewijała się tematyka ubezpieczeń społecznych.

Przedstawione powyżej informacje o udzielonych porad prawnych jest odzwierciedleniem problemów istniejących na rynku pracy.

Na pierwszym miejscu pod względem liczby udzielonych porad prawnych z zakresu prawa pracy stanowią porady związane, tak jak w latach poprzednich, ze stosunkiem pracy. W zakresie zawierania umów o pracę najwięcej problemów budzi określenie miejsca wykonywania pracy oraz sposobu ustalenia wynagrodzenia (czy kwotowo czy też w inny sposób). Często spotyka się problem zawierania umów cywilnoprawnych lub wykonywania pracy bez żadnego pisemnego potwierdzenia w zastępstwie umów o pracę. Pojawiają się problemy związane z zatrudnianiem cudzoziemców w związku z liberalizacją przepisów.

Duże zainteresowanie budzi problematyka związana z ustaniem zatrudnienia, ponieważ pracownicy natychmiast zgłaszają się po poradę do Państwowej Inspekcji Pracy. Jak podano wyżej w omówieniu najwięcej pytań odnosi się do zasadności doręczonego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Ponieważ pracownicy każdorazowo po otrzymanym wypowiedzeniu czy też zwolnieniu z pracy przychodzą do OIP w Poznaniu jako organu badającego zasadność rozwiązania stosunku pracy. Niezmienny pozostaje problem długoletnich umów o pracę terminowych zawierających klauzulę przewidzianą w art.33 Kodeksu pracy. W związku z tym pracownik, zatrudniony na podstawie takiej umowy o pracę nawet kilka lat, pozbawiony jest możliwości badania zasadności wypowiedzenia tejże umowy na drodze sądowej, w przeciwieństwie do pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Ten problem wymaga regulacji legislacyjnej, gdyż istniejące w tym przedmiocie orzecznictwo sądowe w żaden sposób nie rozwiązuje powyższego problemu.

Następny istotny problem to brak ustawowych kryteriów uzasadniania wypowiedzenia przez pracodawcę. Dlatego często padają pytania (zarówno ze strony pracowników jak i pracodawców) : „czy taki powód może być?”. Wejście w życie z dniem 22 sierpnia 2009 r. przepisów ustawy z dnia 1 lipca 2009r. o łagodzenia skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz.1035), spowodowało lawinę zainteresowania tematyką zatrudnienia na czas określony po wejściu w życie przepisów ww. ustawy.

Obecne tendencje kryzysowe w gospodarce spowodowały, że spadło zainteresowanie ze strony pracowników rozwiązaniem umowy o pracę we wcześniejszym terminie niż przewidziany w umowie.

Tematyka porad prawnych z zakresu czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy najczęściej powiązana była z problematyką wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

Tematyka wynagrodzeń w wielu przypadkach krzyżowała się z problematyką egzekwowania wynagrodzenia w przypadku utraty płynności finansowej lub niewypłacalności pracodawcy. Złożoność problemu wynikała z problematyki wynagrodzenia prowizyjnego czy uznaniowego w zakresie kształtowania polityki wynagrodzeniowej.

Obok tradycyjnego nie rekompensowania ponadnormatywnego przepracowanego czasu pracy pojawia 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 często 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.

Zmianie powinny ulec przepisy dot. pracy w handlu w święta, zezwalające na pracę, ale wyłącznie za zgodą pracowników z zastrzeżeniem ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy z powodu odmowy podjęcia pracy w święto. Aktualnie sygnalizowane są próby obejścia tego przepisu poprzez wymianę pracowników, polegającą na tym, że pracownik jednego pracodawcy jest zatrudniany u innego pracodawcy w święto na umowę cywilnoprawną.

Wiele pytań dotyczyło tematyki prawa pracy nieujętej w w/w omówieniu (np. odpowiedzialność materialna pracowników, zakaz działalności konkurencyjnej itp.) ale także tematyki nie związanej bynajmniej z prawem pracy. Pytania w zakresie prawa spadkowego, lokalowego, karnego należą w zasadzie do pytań standardowych. W tym zakresie odsyłamy do odpowiednich instytucji. Bardzo często pojawiają się pracownicy lub też byli pracownicy danego pracodawcy, w stosunku do których pracodawca naruszył przepisy o ubezpieczeniu społecznym, świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego. Dotyczyło to w szczególności nie zgłaszania do ubezpieczenia społecznego, nie odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne, przetrzymywania zwolnień lekarskich itp. skierowane w powyższych kwestiach z oddziałów ZUS.

Porady udzielane związkom zawodowym

Przedstawicielom organizacji związkowych udzielano porad prawnych w 3.835 przypadkach. Od lat najczęściej pojawiali się przedstawiciele związku zawodowego NSZZ „Solidarność”. Jednakże ostatnio coraz częściej pojawiali się przedstawiciele organizacji związkowych

innych niż NSZZ „Solidarność” (ok.70% zainteresowanych udzieleniem porady). Ok. 20% zainteresowanych działało w OPZZ. Reszta wywodziła się z innych organizacji związkowych. Bez względu na to jaka organizacja związkowa występowała to zawsze temat udzielanych porad był taki sam i można go rozdzielić na dwie grupy. Pierwsza z nich dotycząca informacji związanych z działalnością i uprawnieniami związków zawodowych, szczególnie z ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, Druga - związana z czasem pracy. Duże wątpliwości związkowców, budziły rozkłady czasu pracy ustalone przez pracodawcę. Sporo było też pytań dotyczących regulaminu wynagradzania lub regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Pytania te najczęściej dotyczyły możliwości, które ograniczyłyby pracodawcom uznaniowe przyznawanie świadczenia.

Oдноśnie działalności organizacji związkowych zauważalne było zainteresowanie przepisami „ustawy antykryzysowej”, w kontekście zawieranych z pracodawcą porozumień wprowadzających przedłużony okres rozliczeniowy, bądź też zmiany warunków pracy i płacy. Duże było zainteresowanie organizacji związkowych przepisami ustawy o emeryturach pomostowych, ze względu na ewidencję pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach i w szczególnym charakterze. Wpływały wnioski o zakwalifikowanie stanowisk pracy.

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

Prowadzone w poprzednich latach kontrole wykazały, że najwięcej zagrożeń i wypadków przy pracy powstaje na małych terenach budów. W związku z powyższym w 2009 r. kontrole budów zostały skierowane na małe zakłady wykonujące budownictwo mieszkaniowe i usługowe, realizowane przez jednego lub kilku wykonawców zatrudniających przeciętnie do 9 pracowników.

Z analizy przeprowadzonych kontroli wynika, że na placach budów nie są przestrzegane przepisy bhp przy wykonywaniu robót budowlano-montażowych. Nadal dominują nieprawidłowości w przygotowaniu pracowników do pracy (brak instruktażu stanowiskowego, brak badań lekarskich, brak oceny ryzyka zawodowego, brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót i obsługi maszyn i urządzeń). Ponadto pojawia się niepokojące zjawisko nie zabezpieczenia stanowisk pracy ochronami zbiorowymi oraz nieużywania ochron indywidualnych przez pracowników pomimo wyposażenia przez pracodawcę.

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. W rezultacie pracownicy nie są przygotowani do świadczenia pracy oraz zła jest organizacja stanowisk pracy, w tym pracy na wysokości.

Przyczynami naruszenia prawa są również :

- zlecanie robót przez firmy nie posiadające własnych sił wykonawczych,
- nieznamość przepisów bhp, zagrożeń i lekceważenie przepisów zawartych w przepisach bhp przez pracodawców i pracowników,
- brak opracowania instrukcji obsługi maszyn i urządzeń przez małych pracodawców, gdyż służba bhp nie działa,
- brak przygotowania pracowników do wykonywania pracy a tym samym wyrobionych nawyków do wykonywania bezpiecznej pracy ze względu na brak przygotowania zawodowego w kierunku budowlanym a tym samym skutkuje brak znajomości technologii i występujących zagrożeń,
- brak skutecznego egzekwowania przez nadzór budowy od pracowników przestrzegania przepisów bhp oraz wymagań technicznych na budowie co świadczy o podejmowaniu działań dopiero w wyniku kontroli inspektora pracy.
- Jest to obecnie największa patologia występująca na placach budów. Nadal wskaźniki ekonomiczne pojmowane są przez pracodawców jako obniżenie kosztów działalności i mają istotny wpływ na stan technicznego bezpieczeństwa u pracodawców branży budowlanej.

Ponadto przeprowadzone kontrole placów budów wykazują brak dostatecznej wiedzy pracodawców na temat procedur bezpieczeństwa, przeprowadzenia szkoleń bhp, dokumentowania oceny ryzyka zawodowego, opracowania instrukcji bhp, co przekłada się na wzrost zagrożeń na terenie budowy .

W ocenie inspektorów realizujących temat znajomość w/w zagadnień oraz przepisów bhp przez małych i średnich pracodawców jest obecnie na niskim poziomie.

Przeprowadzane na budowach kontrole wskazują na małą skuteczność egzekwowania przepisów bhp przez średni dozór techniczny, szczególnie w małych i średnich firmach gdzie pod nieobecność pracodawcy nie ma wyznaczonego nadzorującego pracownika np. brygadzysty. Powoduje to brak przestrzegania przepisów bhp przez pracowników. W świetle dotychczasowych doświadczeń wyrażany jest przez zajmujących się problematyką budownictwa inspektorów pracy pogląd, że czynności kontrolne powinny obejmować nie tylko kierownika budowy, lecz również inwestora i projektanta.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli budów, rozmów z kierownikami budów, partnerami społecznymi na pierwszy plan wysuwany jest postulat aby w ofercie przetargowej przepisy wyraźnie określały pozycję z podaniem określonej wartości przeznaczonej na

bezpieczeństwo terenu budowy. Obecne zapisy obowiązującego prawa nie uwzględniają tego.

W związku ze znaczną częstotliwością występowania zagrożeń związanych z pracą na wysokości i wydawanymi w tym zakresie decyzjami wstrzymania prac i skierowania do innych prac pracowników zaprowadzono w OIP wykaz pracodawców, gdzie przy powtarzaniu się przy kolejnych kontrolach w/w nieprawidłowości można wystąpić z wnioskiem do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej.

W ramach działań prewencyjnych w 2009 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu prowadzono kampanię informacyjno-kontrolną „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki, poślizgnięcia” realizowaną jako część Krajowej Strategii na rzecz bezpieczeństwa pracy w latach 2009-2012. Był to pierwszy rok kampanii, która jest dla inspekcji wyzwaniem oraz możliwością zdobywania nowych doświadczeń w działalności prewencyjnej na rzecz ograniczenia liczby wypadków przy pracy w budownictwie. Do programu zaproszono łącznie 66 pracodawców. Zorganizowano dla nich szkolenia informacyjne, na których również przedstawiono zagadnienia dotyczące środków ochrony zbiorowej oraz środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości.

Inspektorzy pracy w okresie 09-12.2009r. przeprowadzali w tych zakładach audyty wstępne oraz końcowe. W ich wyniku 28 firm budowlanych uzyskało pozytywną ocenę PIP umożliwiającą dokonywanie przez pracodawców samokontroli.

Do działań prewencyjnych wytypowano 12 budów. Przed ich rozpoczęciem przeprowadzano spotkania z inwestorami, wykonawcami, kierownikami budów, podczas których przedstawiano oczekiwania PIP w zakresie działań podejmowanych przez nadzór celem likwidowania zagrożeń, egzekwowania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy od wszystkich uczestników procesu budowlanego. Inspektorzy pracy wskazywali dobre praktyki stosowane na budowach celem zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa pracy. Tereny budów objęto monitoringiem w formie planowanych kontroli, które spowodowały wzrost świadomości nadzoru w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz systematyczną poprawę w zakresie bezpieczeństwa pracy. W działaniu PIP chodziło także o przełamywanie złych nawyków oraz zmianę mentalności uczestników procesu budowlanego. Istotnym wsparciem dla kontroli i kampanii prewencyjnej w budownictwie była kontynuacja wieloletnich doświadczeń Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu. W dniu 15.04.2009 odbyło się posiedzenie tej Rady, w którym uczestniczył Główny Inspektor Pracy Tadeusz J. Zając, a następnie potkał się z pracodawcami zrzeszonymi w Wielkopolskiej Izbie Budownictwa. Podczas spotkania nadinspektor pracy OIP Poznań omówił stan wypadkowości w budownictwie oraz przedstawił zakres podejmowanych działań prewencyjnych.

Z innych, ważniejszych działań wspierających można wymienić przykładowo:

- Udział przedstawicieli PIP w Pikniku Budowlanym zorganizowanym przez Cech Rzemiosł Budowlanych w Poznaniu, na którym przy współpracy z Polską Izbą Przemysłowo-Handlową Budownictwa Oddział w Poznaniu, na którym przeprowadzono konkurs wiedzy o technicznym bezpieczeństwie w budownictwie i zorganizowano stoisko PIP, na którym dużą popularnością cieszyły się materiały promocyjne wydane przez PIP;
- Zorganizowany dla młodzieży konkurs fotograficzno-plastyczny pt. „Pamiętaj o grawitacji .Nie jesteś Batmanem. Bezpieczeństwo pracy w budownictwie –zagrożenia upadkiem z wysokości”;
- Udział w edukacyjnym pikniku rodzinnym w Poznaniu w ramach ogólnopolskiej akcji „Stop wypadkom-żyć bez zagrożeń”, gdzie na stoisku PIP z materiałami promocyjnymi udzielano porad prawnych;
- Promocja bezpieczeństwa wśród młodzieży przez zorganizowanie w Poznaniu Drzwi Otwartych „Młodzi pracownicy – kultura bezpieczeństwa”, w którym udział wzięli m.in. uczniowie szkół budowlanych;
- Seminarium dla młodzieży technikum budowlanego w Kępnie. Tematem spotkania było zachowania bezpieczeństwa pracy i zapobiegania upadkom z wysokości. Udział wzięło 102 uczniów ze wszystkich klas technikum;
- Przeprowadzenie regionalnego konkursu „Bezpieczna budowa 2009”. Podsumowania konkursu i wręczenia nagród dokonano tradycyjnie na targach budowlanych „Budma 2010” w obecności Z-cy GIP M. Liwo;
- Seminarium dla studentów II roku inżynierii bezpieczeństwa Politechniki Poznańskiej w zakresie działań kontrolno-nadzorczych ze szczególnym uwzględnieniem zapobiegania wypadkom i bhp na terenie budowy.

Podjęmowano także liczne przedsięwzięcia w zakresie promocji im popularyzacji bezpieczeństwa pracy w budownictwie publikując i zamieszczając odpowiednie informacje w lokalnej prasie, radio i TV. W dniu 15.04.2009 zorganizowano konferencję prasową z udziałem Głównego Inspektora Pracy Tadeusza Jana Zajęca, konferencja powiązana była z udziałem Głównego Inspektora Pracy w posiedzeniu Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie i spotkania z Wielkopolską Izbą Budownictwa.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu uruchomiono infolinię działającą przez okres 3 miesięcy. Inspektor pracy udzielił przez ten okres licznych porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy w budownictwie.

Dotychczasowe doświadczenia z prowadzonej kampanii nasuwają sugestie, że kampania winna być prowadzona przy współpracy z nadzorem budowlanym, samorządem terytorialnym, które mogą prowadzić odpowiednie działania informacyjne dla inwestorów w

zakresie bhp przy wydawanych pozwoleniach na budowę oraz nadzorowaniu budów; rozszerzenie kampanii na ostatnie klasy szkół średnich i wyższych z kierunkiem budownictwa; włączenie izby inżynierów budownictwa w działania prewencyjne PIP, gdyż skuteczność nadzoru na budowie zależy od kierowników budów, ukierunkowanie kampanii z akcentem na ocenę ryzyka zawodowego przy pracach na wysokości, która ściśle jest powiązana z wypadkami przy pracy, co dotyczy to szczególnie małych firm. Celowe jest opracowanie materiałów promocyjnych dla projektantów, ze szczególnym wskazaniem ich roli w zakresie bezpieczeństwa pracy na etapie wykonawstwa oraz użytkowania budowli (np. na etapie projektowania uwzględniania i narzucenia w projekcie określonej technologii systemu ochron zbiorowych w projektowanych konstrukcjach, również dla wykonawcy na etapie projektu rozwiązań technicznych dla etapu użytkowania budowli zabezpieczeń pracowników przy odśnieżaniu dachów itp.), które podane przez projektanta we wskazówkach do planu bioz zostaną uwzględnione przez kierownik budowy sporządzającego plan bioz dla budowy, przygotowanie poradnika dobrych praktyk dla kierownika budowy, podwykonawcy, co pozwoli uwzględnić dobre praktyki kierownikowi budowy w planie bioz a podwykonawcy do opracowania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót. Celowe nadal jest kontynuowanie w budownictwie programu prewencyjnego w budownictwie w tym uzyskania certyfikatu "Bezpieczna budowa". W powyższych działaniach należy również uwzględnić organizowanie seminariów dla kierowników budów, włączanie w promowanie dobrych praktyk na budowie mediów w tym: prasy, radia, telewizji.

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

Szczególnym nadzorem, działaniami kontrolnymi, promocyjnymi i prewencyjnymi, stałą kontrolą i nadzorem objęte zostały inwestycje realizowane w Poznaniu w ramach Euro 2012: rozbudowa stadionu Miejskiego i budowa kompleksu rekreacyjno-sportowego Termy Maltańskie.

Na budowie Stadionu Miejskiego w Poznaniu przeprowadzono łącznie 21 kontroli w tym 8 wspólnych oraz 1 kontrolę związaną z przejściem do użytkowania pomieszczeń pod IV trybuną przez do Spółkę Euro Poznań 2012 Sp. z o.o. zakres kontroli obejmował zagadnienia technicznego bezpieczeństwa oraz legalności zatrudnienia. W kontrolach uczestniczyło 6 inspektorów pracy.

W wyniku działań kontrolnych na budowie uzyskano m. innymi efekty:

- uzupełniono procedury projektu organizacji montażu konstrukcji kratownic o organizację stanowisk pracy i wskazania zabezpieczenia pracowników przy wykonywaniu montażu w/w elementów,
- podjęto działania po wstrzymaniu prac w wykopie bez zabezpieczeń ścian i kabla energetycznego zapewniające wykonywanie prac zgodnie z przepisami bhp,
- opracowano instrukcje pracy żurawi samochodowych w kolizji z żurawiami wieżowymi,
- wskazano odpowiedzialnych za odbiór techniczny rusztowań kierowników robót z uprawnieniami budowlanymi (wcześniej odbioru dokonywali kierownicy robót nie posiadający uprawnień budowlanych),
- firmę, w której zanotowano 4 wypadki przy pracy odsunięto od wykonywania prac ciesielskich (firma był kontrolowana przy rozbudowie II trybuny,
- ponadto stwierdzono iż dział wykonawstwa w/w firmy został powołany w związku z budową stadionu a pracownicy nie mają doświadczenia i przygotowania zawodowego (przyuczeni),
- firma FUGO S.A. prowadząca montaż konstrukcji stalowej dachu oddelegowała na stałe 1 pracownika służby bhp do nadzoru nad przebiegiem prac,
- wprowadzono dobre praktyki dyscyplinujące podwykonawców np. podczas przeglądu stanowisk pracy przez koordynatorów; pracownicy, którzy nie przestrzegają bhp są odsuwani od pracy i kierowani na szkolenia bhp wraz z informacją skierowaną do pracodawcy a jeżeli problem się powtarza to są usuwani z budowy.

Na budowie kompleksu rekreacyjno-sportowego Termy Maltańskie przeprowadzono kontrolę generalnego wykonawcy firmy Alstal Sp. z o.o. oraz podwykonawców, która obejmowała techniczne bezpieczeństwo pracy. Na budowie zaprezentowano dobre praktyki dotyczące bezpiecznego prowadzenia robót, zapoczątkowane na terenie budowy stadionu miejskiego w Poznaniu.

W wyniku prowadzonych działań kontrolnych i prewencyjnych na budowie opracowano regulamin i schematu organizacyjnego budowy, powołano koordynatora ds. bhp – obowiązki w tym zakresie powierzono firmie zewnętrznej; określono zasady bezpiecznego funkcjonowania pracowników wykonawcy i firm podwykonawczych, opracowano instrukcje bezpiecznego wykonywania robót i oceny ryzyka zawodowego, skompletowano dokumentację maszyn i urządzeń na budowie, decyzje UDT dla urządzeń poddózorowych, uprawnienia kwalifikacyjne pracowników. Na terenie budowy wprowadzono identyfikatory dla każdego pracownika wchodzącego na teren budowy wydawane po szkoleniu wprowadzającym, przedłożeniu niezbędnych dokumentów np. szkoleń bhp, badań lekarskich pracowników. Generalny wykonawca wydał zarządzenie w zakresie zapobiegania wypadkom na budowach dla wszystkich jednostek i komórek organizacyjnych

przebywających na terenie budowy Term Maltańskich oraz ustalił zasady stałego nadzoru służby bhp na budowie odnotowywane w książce kontroli bhp budowy.

Ponadto w wyniku wydanych decyzji nakazowych uzyskano m. innymi efekty :

- opracowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania prac przez podwykonawców ,
- zaprowadzono ewidencję wydanych środków ochrony indywidualnej,
- wyznaczono osoby odpowiedzialne za montaż i demontaż rusztowań,
- wyznaczono osoby odpowiedzialne za przeglądy codzienne i dekadowe rusztowań,
- wykonano utwardzenia dróg komunikacyjnych dla pieszych zgodnie z planem bioz.

Pomimo znacznych środków finansowych na rzecz bhp, którymi dysponują realizatorzy obu inwestycji kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy wykazały naruszenia przepisów bhp na tych budowach. Podejmowane przez PIP działania prewencyjne, propagowanie dobrych praktyk w zakresie prowadzenia i organizacji robót budowlanych takich, jak opracowanie regulaminu budowy, prowadzenie instruktażu wprowadzającego dla podwykonawców i pracowników, wydawanie identyfikatorów, egzekwowanie posiadania odpowiednich dokumentów pracowniczych, w tym uprawnień i kwalifikacji, itp., opracowywanie instrukcji bhp potwierdzają, że na budowie wzrasta poziom świadomości w zakresie bezpieczeństwa pracy u wszystkich uczestników procesu budowlanego. Działania te przenoszą się na małe firmy budowlane , które muszą dostosować się do praktyk wymuszanych przez generalnego wykonawcę, a przez to dostosować się do wymogów obowiązujących na budowie reguł bhp.

Inspektorzy pracy na budowach realizowanych w ramach euro 2012 zajmowali się doradztwem, udzielali porad technicznych. W ramach partnerstwa obejmującego także inwestora EURO Poznań 2012 Sp. z o.o. w zakresie przekazywano wzajemne informacje dotyczące nieprawidłowości na terenie budów obejmujące również współpracę z inspektorami nadzoru inwestorskiego i kierownictwem budowy. Na spotkaniach, które odbyły się z kierownictwem i średnim nadzorem budów, wskazywano na szczególną rolę kierownika robót i mistrza jako osoby bezpośrednio nadzorującej i eliminującej zagrożenia na stanowiskach pracy.

Bardzo mocny akcent położono na współpracę PIP z partnerami społecznymi tj. ZZ Budowlani , NSZZ „Solidarność”, przedstawicielami związków pracodawców, izbami gospodarczymi oraz z WINB, Oddziałem UDT.

Przeprowadzane kontrole pokazują, że pomimo prowadzonej prewencji, wskazywania dobrych praktyk na budowach występują bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników i inspektorzy pracy zmuszeni są wstrzymywać prace osób pracujących w bezpośrednim zagrożeniu. W ocenie inspektorów pracy nadzór techniczny budów, szczególnie średniego szczebla, nie wypełnia swoich zadań. Potwierdzają to również zapisy

w książce kontroli budowy dokonywane przez koordynatorów bhp. Problem ten dotyczy nie tylko realizowanych inwestycji Euro 2012, lecz jest problemem występującym na innych budowach. W świetle powyższego celowe jest opracowanie poradnika dobrych praktyk dla wykonawców, kierowników budów, który byłby wzorcem postępowania.

Wizytacje i działania prewencyjne w rolnictwie indywidualnym.

W ramach programu prewencyjnego „ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym” przeprowadzono wizytacje rolników indywidualnych. Łącznie przeprowadzono 1233 wizytacje. Obejmowały one prace polowe w okresie wiosennym - wykonywanie prac uprawowych, siewów, zbioru paszy zielonej, sianokosów, zabiegów chemicznej ochrony roślin, transportu siana; żniw - wykonywanie typowych prac żniwnych tj. koszenie zbóż, prasowanie i zbiór słomy, prace związane z transportem ziarna i słomy; w okresie jesiennym - prace uprawowe, zbiór okopowych, prace związane z transportem. We wszystkich okresach odnotowano także prace pomocnicze w tym przeglądy, regulacje i naprawy sprzętu. Wizytacjami objęto również gospodarstwa rolników indywidualnych. Wizytacjami objęto także pomoc w gospodarstwie dzieci, które wykonywały różne prace gospodarcze, bądź przebywały w miejscach zagrożenia. Stwierdzono wykonywanie prac nieodpowiednich do ich sił i możliwości przez dzieci (40 % dzieci objętych kontrolą), przebywanie w strefach bezpośredniego zagrożenia (41,2 % dzieci objętych kontrolą).

Przeprowadzone przez inspektorów pracy obserwacje, potwierdzają utrzymujący się niewłaściwy stan bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

Należy zauważyć, że na występowanie nieprawidłowości w dużym stopniu w sporej części gospodarstw rzutuje sytuacja ekonomiczna. Z powodu braku środków w części z nich nie są wymieniane coraz bardziej wyeksploatowane i przez to niebezpieczne maszyny i urządzenia. W ocenie inspektorów pracy, spory odsetek ciągników używanych przy pracach polowych nie jest poddawany badaniom technicznym. Dotyczy to szczególnie ciągników starszych typów, które są używane głównie w gospodarstwie, na polach, a nie na drogach publicznych. Przyczyną tego jest najczęściej zużyte ogumienie, luzy w układzie kierowniczym, brak sprawnej instalacji elektrycznej, brak bezpiecznych kabin, bądź ram ochronnych jak również niesprawne urządzenia rozruchowe. Związane jest to ze znacznym wyeksploatowaniem wielu ciągników i przyczep, jak również innych maszyn rolniczych spowodowane chociażby wiekiem. W powiązaniu z trudną sytuacją ekonomiczną wielu gospodarstw przekłada się to na stwarzanie zagrożeń dla osób obsługujących ciągniki i maszyny rolnicze oraz dla innych osób.

Z kolei w gospodarstwach o dobrej kondycji ekonomicznej zauważalne są zmiany. Wymieniony został w nich park maszynowy, zakupiono nowe ciągniki i szereg nowoczesnych

maszyn i urządzeń rolniczych. Odsetek ciągników, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego zmniejszył się w porównaniu do roku 2008 o 10 %, a przyczep o 8 %.

W porównaniu z latami ubiegłymi odsetek nieprawidłowości związanych z niewłaściwym sprzęgiem ciągników z przyczepami oraz innymi maszynami rolniczymi, zaobserwowanych w trakcie ubiegłorocznych wizytacji uległ niewielkiej poprawie – o 6 % zmniejszył się odsetek dotyczący niewłaściwego sprzęgu ciągników z przyczepami. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło w dalszym ciągu braku zawleczek zabezpieczających sworznie sprzęgające ciągniki z przyczepami i innymi maszynami. Wiązało się to ze stosowaniem w wielu przypadkach nieatestowanych sworzni bez możliwości zastosowania zawleczek zabezpieczających przy zestawach transportowych ciągnik – przyczepa. Częstym widokiem było nie podłączanie do ciągników przewodów hydraulicznych i elektrycznych przyczep.

Z kolei nieprawidłowości związane z użytkowaniem kombajnów to przede wszystkim brak osłon bocznych hedera i osłon przekładni napędowych, przebywanie osób trzecich na pomostach roboczych oraz naprawy przy podniesionym i niezabezpieczonym hederze. Ponadto stwierdzano także uszkodzone, pocięte, niestabilne schody prowadzące na pomosty robocze, wchodzenie na nie i schodzenie z nich w czasie ruchu kombajnu. Odsetek kombajnów, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego bądź niewłaściwej obsługi zmniejszył się w porównaniu do roku 2008 o 9 %.

Częstym zjawiskiem obserwowanym od szeregu lat, szczególnie w czasie żniw były zagrożenia związane z niebezpiecznym przewozem ludzi na przyczepach oraz wozach załadowanych słomą i sianem, na zaczepach, pomostach i błotnikach ciągników. Pewnym zjawiskiem, które Wśród innych charakterystycznych przypadków i obserwacji, które wiążą się z jazdą na załadowanych przyczepach jest brak drabin, przy pomocy których po załadunku materiału objętościowego na polu, znajdujący się na przyczepie człowiek może zejść na ziemię. Stąd istotne jest propagowanie w dalszym ciągu celowości zabierania drabin na pole w takich sytuacjach. Odsetek nieprawidłowości, związanych z niebezpiecznym przewozem ludzi zmniejszył się w porównaniu do roku 2008 o 28 %.

Z kolei odsetek nieprawidłowości związanych z zagrożeniami odnoszącymi się do transportu po drogach publicznych zmniejszył się w porównaniu z 2008 r. o 9 %.

Na podstawie danych odnoszących się do technicznego bezpieczeństwa pracy, można stwierdzić, iż zauważalna, choć niewielka poprawa. Pokazane w inspektorskiej dokumentacji z wizytacji pozytywne przykłady świadczą, że niektórzy rolnicy wykazują dużą troskę i dbałość o przestrzeganie kultury technicznej na co dzień. W czasie prowadzonych wizytacji, rolnikom zwracano uwagę na to co i w jak sposób można i należy zrobić, by uniknąć

niebezpieczeństw i pracować bezpieczniej. Rolnicy otrzymywali nie tylko wskazówki, zalecenia czy rady, ale także broszury i ulotki wydawnictwa PIP.

Działalność kontrolną wspierano różnego rodzaju przedsięwzięciami prewencyjnymi, takimi jak konkursy w zakresie bhp w rolnictwie adresowanymi do szerokiego grona odbiorców – rolników, sołtysów, uczniów szkół rolniczych oraz dzieci wiejskich, działaniami popularyzującymi zagadnienia ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym, takimi jak apele do rolników dotyczące zasad bezpieczeństwa w czasie wiosennych prac polowych oraz apele żniwne - apele Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu i apele Regionalnej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym dla Wielkopolski Południowej. Apele przekazano wójtom i burmistrzom, starostom, KRUS, Wielkopolskiej Izbie Rolniczej i szkołom rolniczym z prośbą o ich upowszechnienie w środowiskach wiejskich (treść apeli przekazano także w formie elektronicznej – efektem tego było umieszczenie w kilku przypadkach ich treści na stronach internetowych urzędów gmin oraz redakcjom lokalnych gazet, rozgłośniom radiowym, telewizji kablowej w celu jak najszerszej popularyzacji ich treści. Od wielu lat z prasą regionalnych i lokalnych, rozgłościami radiowymi czy stacjami telewizyjnymi współpracy dotycząca zagadnień ochrony pracy w rolnictwie układa się dobrze.

W 2009 r. zorganizowano stoiska PIP, na których udzielano porad z zakresu ochrony pracy i przekazywano zainteresowanym materiały wydawnictwa PIP, w tym z zakresu bhp w rolnictwie. Wydawnictwa PIP adresowane do rolników, młodzieży i dzieci cieszyły się dużym zainteresowaniem. Zdaniem wielu odbiorców są ciekawe z uwagi na prosty i zrozumiały język oraz bogatą szatę graficzną. zorganizowano także 4 pokazy związane z bezpieczeństwem pracy w rolnictwie i 2 wystawy. Pokazy te były doskonałą formą popularyzacji tematyki bhp, którą warto propagować w jak najszerszym zakresie w dalszym ciągu.

Forum współdziałania w zakresie przedsięwzięć na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym są komisje ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Na terenie działania OIP poza komisją wojewódzką, działają trzy komisje regionalne (na terenie działania Oddziałów w Koninie, Lesznie i Ostrowie Wielkopolskim) i jedna komisja powiatowa (na terenie działania Oddziału w Pile – dla powiatu czarnkowsko-trzcianeckiego).

Komisje skupiają w swoich szeregach przedstawicieli wielu instytucji i organizacji - sygnatariuszy Porozumienia z 2001 roku. Oparcie Komisji o osoby kierujące szeregiem urzędów, stowarzyszeń i organizacji, pozwala bowiem na realizację wielu skutecznych zadań, wynikających z zakresu przedmiotowego działalności poszczególnych członków Komisji. Wymiernym efektem współpracy na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie indywidualnym jest możliwość koordynowania działań, tak aby w ramach

ograniczonej dostępności sił i środków nie powielać zadań i rozdzielać je stosownie do możliwości.

Wśród innych działań wymienić należy także wymianę doświadczeń w szerszej skali. Przykładem tego może być udział przedstawicieli OIP w warsztatach w Starostwie Powiatowym w Sokołowie Podlaskim w maju 2009 r., w których uczestniczył m. in. Główny Inspektor Pracy Tadeusz Jan Zając. Spotkanie z udziałem przedstawicieli władz samorządowych powiatu sokołowskiego oraz partnerów społecznych, poświęcone było zagadnieniom bezpieczeństwa pracy wśród społeczności wiejskiej. Po wystąpieniu Głównego Inspektora Pracy przedstawiciele OIP Poznań przedstawili dobre praktyki dotyczące działań prewencyjnych w rolnictwie indywidualnym na terenie Wielkopolski. przedsięwzięcia profilaktyczne na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa pracy w rolnictwie indywidualnym podejmowane w ramach działań Regionalnej Komisji ds. BHP w Rolnictwie Indywidualnym dla Wielkopolski Południowej na przestrzeni 15 lat. Warsztaty służyły wymianie doświadczeń, w związku z inicjatywą powołania na terenie powiatu sokołowskiego komisji ds. bezpieczeństwa pracy w rolnictwie indywidualnym.

Utrzymujący się niezadawalający stan bezpieczeństwa oraz wciąż duża liczba wypadków wśród rolników i członków ich rodzin, w tym także dzieci wskazuje na potrzebę realizacji już wcześniej sformułowanych wniosków zmierzających do ograniczenia liczby nieprawidłowości i zagrożeń zawodowych w rolnictwie indywidualnym. Dlatego też należy kontynuować działania edukacyjne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie indywidualnym przy współudziale sygnatariuszy „Porozumienia w sprawie współpracy na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie” z dnia 6 marca 2001 roku, których adresatem są rolnicy, w tym rolnicy przyjmujący uczniów kierunków rolniczych szkół ponadgimnazjalnych na praktyki zawodowe. W działania profilaktyczne służące poprawie stanu bezpieczeństwa pracy na wsi włączać w dalszym ciągu liderów wiejskich, jakimi są sołtysi. W tym celu należy kontynuować spotkania z sołtysami (narady, szkolenia, pokazy) poświęcone popularyzacji tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie indywidualnym. Prowadząc wizytacje gospodarstw rolników indywidualnych (przy udziale np. sołtysów), starać się osiągnąć choć w części z nich efekt w postaci usunięcia przez właściciela gospodarstwa chociażby jednej z najistotniejszych nieprawidłowości, które rzutują na poprawę stanu bezpieczeństwa w gospodarstwie (wymaga to umówienia się z rolnikiem na kolejne wejście do gospodarstwa i odwiedzenia tego gospodarstwa). Kontynuować edukację najmłodszych poprzez prowadzenie pogadarek i prelekcji dla uczniów wiejskich szkół podstawowych i gimnazjów, poświęconych bezpieczeństwu dzieci w czasie zabawy i pracy w rodzinnym gospodarstwie wiejskim. W większym wymiarze realizować także zajęcia na koloniach, półkoloniach i obozach w czasie wakacji. W miarę możliwości prowadzić

szkolenia dla rodziców dzieci wiejskich, wykorzystując w tym celu zebrania – wywiadówki w szkołach. Wspólnie z KRUS i innymi partnerami prowadzić kolejne wymiany osłon wałów przegubowo – teleskopowych, co poprawia bezpieczeństwo pracy przy wykorzystaniu szeregu maszyn rolniczych. Popularyzować zagadnienia związane z bezpieczeństwem pracy rolników i członków ich rodzin w oparciu o środki przekazu. Z uwagi na duże zainteresowanie wydawnictwami PIP o tematyce bhp w rolnictwie, w tym dla najmłodszych i młodzieży należy zwiększyć liczbę tych wydawnictw przekazywanych do wykorzystania w naszej działalności.

V. Założenia i kierunku działania na najbliższy okres sprawozdawczy.

Podstawową przesłanką realizacji zadań prewencyjno – kontrolnych na najbliższy okres sprawozdawczy jest dążenie do znacznego, tj. o 25 % obniżenia wskaźnika wypadków przy pracy w ciągu najbliższych 3 lat, czyli do 2012 r. (zgodnie z założeniami wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy), a także uzyskanie wyraźnej – potwierdzonej rekontrolami – poprawy stanu praworządności w stosunkach pracy.

Cele te będą 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 tzw. kontroli rutynowych;
- 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 2010 r. powinna wynieść ponad 8 600. Na realizację tematów z harmonogramu centralnego OIP Poznań przeznaczy w 2010 r. łącznie 13,8% kontroli. Pozostałe kontrole wykonywane będą w ramach zadań własnych Okręgu oraz rutynowej działalności inspekcyjnej. Działaniami prewencyjnymi – określonymi w harmonogramie centralnym – objętych zostanie łącznie 3 450 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 2010-2012 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.

Podjęte zostaną zadania nadzorczo – kontrolne dotyczące funkcjonowania ustaw antykryzysowych. Celem kontroli będzie sprawdzenie, czy nie dochodzi do naruszenia uprawnień pracowników, obejmowanych rozwiązaniami wynikającymi z ustawy antykryzysowej, jak też ocena funkcjonowania w praktyce ww. przepisów. Ustawa wprowadza regulacje mające umożliwić/ułatwić przedsiębiorcom funkcjonowanie w warunkach kryzysu ekonomicznego – bez konieczności zwalniania pracowników. Dopuszcza więc możliwość czasowego (do końca 2011 r.) stosowania rozwiązań prawnych ograniczających uprawnienia pracowników.

Kontrole będą prowadzone przede wszystkim u pracodawców znajdujących się w przejściowych trudnościach finansowych oraz u pracodawców, którzy zastosowali na podstawie ustawy wydłużony okres rozliczeniowy, jak również w firmach, w odniesieniu do których istnieje podejrzenie naruszenia uprawnień pracowników (sygnały medialne oraz zawarte w skargach pracowniczych). Prowadzona będzie także kampania informacyjna związana z wejściem w życie „pakietu antykryzysowego”, której podstawowym celem będzie upowszechnianie wiedzy o treści przepisów wynikających z ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców oraz udzielanie porad pracownikom.

Prowadzone będą także m. innymi kontrole wynagrodzeń i inne świadczenia ze stosunku pracy, w tym w placówkach ochrony zdrowia; czasu pracy; zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach (do 50 osób), w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy; kontrole spełniania wymagań zasadniczych i minimalnych dla maszyn do obróbki plastycznej metali. Kontrolami objęte zostaną zakłady pracy w energetyce, w tym elektrownie wiatrowe, zakłady o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej, w tym zakłady z branży naftowej.

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 legalności zatrudnienia i bhp w sezonowych ośrodkach

wypoczynkowych i punktach gastronomicznych; bezpieczeństwo i higiena pracy przy skupie i przetwórstwie złomu; przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w przedsiębiorstwach komunikacji miejskiej i podmiejskiej; bezpieczeństwo i higiena pracy 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).

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.

Podsumowanie i wnioski 2009 r.

1. Stan przestrzegania prawa pracy.

W 2009 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu w praktyce nadzorczo kontrolnej stanął wobec licznych problemów naruszeń prawa pracy. Dotyczyły one najczęściej realizacji obowiązku pracodawców w zakresie wypłaty świadczeń ze stosunku pracy i czasu pracy. Stan przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych uległ w stosunku do roku poprzedniego znacznemu pogorszeniu i dalece odbiega od stanu postulowanego w przepisach prawa pracy. Stwierdzone podczas kontroli przyczyny tego rodzaju naruszeń prawa są zróżnicowane. Po części są one obiektywne i wynikają z zatorów płatniczych i utraty przez pracodawców płynności finansowej, ale w znacznej mierze wynikają z zaniechanych przez pracodawców powinności w zakresie wypłaty świadczeń.

Znaczny wzrost nieprawidłowości w obszarze należności pieniężnych ze stosunku pracy jest odzwierciedleniem ogólnej sytuacji finansowej przedsiębiorstw – skutki kryzysu ekonomicznego w wielu przedsiębiorstwach mają swoje odbicie również w stosunku do należności pracowniczych, chociaż trudno znaleźć dla takiego stanu rzeczy jakiegokolwiek „ratio legis” – naruszane są bowiem nie tylko postanowienia przepisów rangi ustawowej, na przykład kodeks pracy, ale również ogólne klauzule dotyczące rozkładu ryzyka w stosunku do stron stosunku pracy.

Podobnie jak w latach ubiegłych kontrole wykazały znaczną liczbę naruszeń prawa pracy w zakresie czasu pracy. Pracodawcy w bardzo wielu przypadkach zatrudniali pracowników w godzinach nadliczbowych, dni wolne, niedziele i święta nie wypłacając im należnego wynagrodzenia lub nie udzielając w zamian dni wolnych. Nadal w znacznej liczbie przypadków naruszano przepisy o nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy.

Pogorszył się stan w zakresie przestrzegania praworządności w stosunkach pracy. Znacząco zwiększyła się (ponad 100%) liczba udzielanych porad prawnych i ok. 10% liczba skarg wniesionych do OIP, co potwierdza, że stan przestrzegania prawa pracy przez pracodawców lub osoby działające w ich imieniu nadal jest niezadowalający.

Naczelne miejsce pod względem liczby udzielonych porad prawnych z zakresu prawa pracy (ok. 25,5%) stanowiły porady związane, tak jak w latach poprzednich z wynagrodzeniami i innymi świadczeniami. oraz ze stosunkiem pracy (24%).

Główne problemy dotyczące wynagrodzeń stanowiły nieprawidłowości w zakresie naliczania wynagrodzeń za pracę, wynagrodzenia za czas choroby, rekompensaty za przepracowany czas ponadnormatywny, świadczeń pieniężnych związanych z ustaniem stosunku pracy.

Odnosnie stosunku pracy najwięcej problemów dotyczyło ustania stosunku pracy, zatrudniania bez pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia, zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Zadawane przez osoby zwracające się o poradę pytania dotyczyły postępowania w związku z ustaniem stosunku pracy i związanych z tym uprawnień.

Czas pracy był przedmiotem (ok.13% ogółu) porad prawnych. Porady dotyczyły tematyki pracy w godzinach nadliczbowych, dopuszczalności i zasad wynagradzania w zamian za pracę w niedziele i święta, dobowego i tygodniowego odpoczynku

Największy udział w zgłaszanych skargach miały problemy związane z wypłatą wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych. Problem ten występował w 49% skarg. Kolejną znaczącą grupę zagadnień poruszanych w skargach stanowiły naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy - 25% i naruszenia przepisów dotyczące stosunku pracy – 22% . Sprawy dotyczące czasu pracy znalazły się w 12% skarg. Te grupy problemów stanowiły aż ok. 80 % zagadnień poruszanych w skargach.

Warte podkreślenia jest, że spośród problemów związanych z bhp (ok. 55% ogółu spraw bhp) dominują sprawy formalne (przygotowanie do pracy, służba bhp itp.)

Tylko 3 % składanych skarg poruszało problem legalności zatrudnienia (146 skarg).

Działalność kontrolna Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu inicjowana skargami na pracodawców wskazuje na znaczną rolę Państwowej Inspekcji Pracy w zapewnieniu przestrzegania przez pracodawców prawa pracy w warunkach gospodarki wolnorynkowej.

Zgłaszający skargi w większości dążyli do ukrycia swojej tożsamości obawiając się sankcji ze strony pracodawcy.

Większość zgłaszających się osób sygnalizujących naruszenia przepisów prawa pracy utraciło status pracownika, bądź znajdowała się w okresie wypowiedzenia..

Zainteresowanie osób składających skargi świadczy o dużym zaufaniu do organów PIP. Inspektor pracy często błędnie jest utożsamiany z komornikiem i działaniami windykacyjnymi. Skarżący często oczekują wyegzekwowania stosownych świadczeń pieniężnych od pracodawców przez inspektorów pracy.

Skarżący podkreślali niejednokrotnie lęk przed dochodzeniem należności na drodze postępowania sądowego, obawiając się zarówno skomplikowanej (ich zdaniem) procedury jak i przewlekłości postępowania i kosztów.

Możliwość dochodzenia swoich roszczeń poprzez złożenie skargi do organu PIP jest niejednokrotnie nadużywana, o czym świadczy liczba zgłaszanych skarg niezasadnych - ok. 22% ogółu rozpatrzonych w okresie sprawozdawczym skarg.

Niepokojące stają się niekorzystne rozstrzygnięcia prezentowane w przedmiotowym zakresie przez prokuratury, które uznają brak winy pracodawców w sprawach o nie wypłacenie należności pieniężnych ze stosunku pracy, z uwagi na kłopoty ekonomiczne w firmie..

Liczba kontroli wywołanych skargami wzrosła o 12%. Przeprowadzane przez inspektorów pracy kontrole ujawniły liczne naruszenia prawa pracy w tym przepisów i zasad bhp. Dotyczy to przede wszystkim takich obszarów jak wynagrodzenia, czas pracy, urlopy wypoczynkowe, nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy, badania lekarskie, szkolenia bhp pracowników, ocena ryzyka zawodowego.

Istotnym elementem oceny stanu przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, na który należy zwrócić szczególną uwagę jest zmieniający się charakter naruszeń prawa. Działania ewidentnie bezprawne zastępują działania na granicy prawa z wykorzystaniem wszelkich luk prawnych np. zatrudniania na podstawie kontraktów lub działalności gospodarczej na własny rachunek albo zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych zamiast zawarcia umowy o pracę. Te obszary naruszeń prawa, stanowiły przedmiot kontroli w zakresie legalności zatrudnienia, w tym zatrudnienia obcokrajowców. W roku 2009

przeprowadzono o 7% kontroli mniej w zakresie legalności zatrudnienia niż w roku poprzednim. Przeprowadzono o 8% więcej kontroli w zakresie zatrudniania obcokrajowców.

Analizując stan warunków pracy na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2009 roku należy stwierdzić, że w tym zakresie następują zmiany.

W porównaniu do roku poprzedniego wystąpiła tendencja wzrostowa w zakresie najcięższych naruszeń przepisów bhp, bezpośrednio zagrażających życiu i zdrowiu pracowników. Przejawia się to większą liczbą wydawanych decyzji wstrzymania prac – wzrost o 4,6%

Niekorzystnych tendencji w zakresie warunków pracy nie potwierdzają dane dotyczące wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych. Wg danych statystycznych GUS w roku 2009 w Wielkopolsce zarejestrowano 9879 wypadków przy pracy – spadek o 17,6%, 35 wypadków śmiertelnych – spadek o 23,9%. Na 1000 zatrudnionych w Wielkopolsce 8,65 osób uległo wypadkom przy pracy /wskaźnik ogólnopolski – 7,44/. W roku 2009 /wg danych instytutu Medycyny Pracy w Łodzi/ zarejestrowano w Wielkopolsce 300 chorób zawodowych – spadek o 20%.

W roku 2009 r. inspektorzy pracy OIP w Poznaniu przeprowadzili łącznie 8104 kontrole /wzrost o 8,5,3% w porównaniu do roku ubiegłego/. Statystycznie każdy inspektor przeprowadził przeciętnie 61 kontroli.

W roku 2009 inspektorzy pracy stosowali środki represyjne w związku z nieprzestrzeganiem przepisów prawa pracy. Wniesiono do prokuratury 172 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dot. 213 przestępstw (wzrost o 10,2%) i 535 wniosków do sądów (spadek o 19%. Średnia kwota mandatu w roku 2009 wynosi 1226 zł.

2. Ocena skuteczności stosowania środków prawnych.

W roku 2009 roku inspektorzy pracy wydali łącznie 34757 decyzji administracyjnych. Na piśmie wydano 26538 decyzji. Wydano również 8219 decyzji ustnych. Wstrzymano wykonywanie 1598 prac z powodu bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia. Ponadto wydano 485 decyzji skierowania do innych prac 1098 pracowników.

Należy podkreślić wysoką skuteczność decyzji płatniczych, jako środka prawnego stosowanego przez inspektorów pracy zaledwie od niespełna sześciu lat. W 2009 roku w OIP w Poznaniu inspektorzy pracy wydali 932 decyzje płatnicze dotyczące 21120 pracowników w 365 zakładach pracy na łączną kwotę 21 234424,63 zł .

Łącznie kwota wyegzekwowanych świadczeń w roku 2009 wynosi wg stanu na dzień 31.12.2009r wynosi 25 892 228,76 zł, w tym w wyniku wydanych decyzji nakazowych 12 572 563,14 zł.

Oceniając skuteczność zastosowanych środków prawnych należy stwierdzić stosunkowo wysoką efektywność wystąpień. W 2009 roku inspektorzy pracy wydali ogółem 29538 wniosków w 5398 wystąpieniach. Pracodawcy do 31.12.2009r. wykonali 75% wniosków.

Inspektorzy pracy wnioskowali w wystąpieniach o wypłacenie pracownikom różnych świadczeń. Do dnia 31.12.2009r w wyniku realizacji wniosków w wystąpieniach inspektorów pracy odzyskano na rzecz pracowników należności w wysokości 13319665,62 zł.

3. Wnioski dotyczące najważniejszych problemów ochrony pracy.

W 2009 z obszaru prawnej ochrony pracy niezmiennie największy problem w naszym okręgu stanowią zagadnienia związane z czasem pracy, a także wynagrodzeniami za pracę, ale także szeroko rozumianą legalnością zatrudnienia. Ciekawym jest natomiast fakt, iż z punktu widzenia skarg i wniosków problemem zdecydowanie wybijającym się są wynagrodzenia za pracę i nieprawidłowości związane z rozwiązaniem stosunku pracy.

Niewypłacanie wynagrodzeń, długoterminowe opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń, wypłata wynagrodzeń na raty stały się prawdziwą zimą. Decyzje dotyczące niewypłacenia wynagrodzeń stanowią aż 40% ogólnej liczby wydanych w roku 2009 nakazów płatniczych. W wielu przypadkach przyczyny nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń były obiektywne i miały swe źródło w utracie płynności finansowej zakładów, zatorach płatniczych, bądź wydłużaniu okresów płatności za faktury.

Oprócz wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy, podobnie jak w latach ubiegłych najczęściej ujawniane naruszenia przepisów prawa pracy dotyczyły nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych.

Problemy te dominowały także w zakresie przedmiotowym składanych skarg i udzielonych porad prawnych.

W zakresie przestrzegania przepisów bhp najczęściej nieprawidłowości dotyczyły przygotowania pracowników do pracy, obiektów i pomieszczeń pracy, instalacji elektroenergetycznych, procesów technologicznych, zabezpieczenia maszyn i urządzeń.

Zagadnienia przedstawione powyżej będą uwzględniane szczególnie przy planowaniu i przeprowadzaniu kontroli.

W Wielkopolsce zakładami w których najczęściej dochodzi do naruszenia przepisów prawa pracy i co znamienne także bhp są zakłady przemysłowe, handlu i budownictwa. Pomimo ogromnych wysiłków inspektorów pracy, stan warunków pracy w przemyśle, budownictwie, handlu detalicznym jest nadal niezadowolający. Wydaje się, że zdecydowaną poprawę może przynieść wypracowanie nowych metod kontrolnych oraz wzmożenie działań informacyjno – promocyjnych skierowanych zarówno do pracodawców, jak i osób zatrudnianych.

Skala zagrożeń z obszaru bhp, w tym bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników jest najwyższa w budownictwie, a potem kolejno w produkcji przemysłowej i handlu. Są to obszary działalności gospodarczej, w których niechlubne odzwierciedlenie zagrożeń potwierdzają od wielu lat dane statystyczne wypadków przy pracy, które wydarzyły się w zakładach na terenie Wielkopolski. Nieprawidłowości, wynikające z ustaleń okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, znajdują również potwierdzenie w nieprawidłowościach, stwierdzanych przez inspektorów pracy podczas innych kontroli.

Mając na uwadze przedstawiony powyżej zarys przestrzegania praworządności, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2010 r. dotychczasowe formy działania OIP będą kontynuowane. Położony zostanie szczególny nacisk na uzyskanie wymiernych efektów tej działalności zarówno w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy jak prawa pracy.

Stosowanie takich instrumentów jak decyzja administracyjna, nakładanie grzywien w celu przymuszenia, kierowanie zawiadomień do prokuratury o popełnienia przestępstwa, kierowanie wniosków o ukaranie do Sądów Grodzkich wszczynanie postępowania karno - administracyjnego oraz egzekucyjnego może skutecznie przyczynić się w dalszej perspektywie do poprawy praworządności w stosunkach pracy.

W dalszym ciągu rozwijana będzie działalność informacyjno – promocyjna i prewencyjna w budownictwie i wśród rolników indywidualnych, służbie zdrowia. Szczególny nacisk zostanie położony na konieczność ugruntowania wśród pracodawców i pracowników znajomości przepisów kodeksu pracy i wydanych na jego podstawie przepisów wykonawczych. Działania informacyjno - promocyjne skierowane będą także do pracowników młodych, studentów i uczniów szkół zawodowych.

Nadal przedmiotem szczególnego zainteresowania OIP będą warunki pracy w rolnictwie indywidualnym oraz zatrudnianie dzieci w gospodarstwach rodzinnych. W związku z tym będą rozwijane działania promocyjne prowadzone we współpracy z rolniczymi związkami zawodowymi, organizacjami rolniczymi, jednostkami samorządowymi.

Nadal rozwijana będzie współpraca partnerami społecznymi, w tym związkami zawodowymi, organami władzy państwowej i samorządowej oraz innymi organami nadzoru nad warunkami pracy. Celem współpracy jest pozyskanie sojuszników w działaniach na rzecz poprawy warunków pracy.

Mając na względzie obszary i branże, w których istnieje największy zakres niepraworządności, działania nadzorczo-kontrolne będą kontynuowane z uszczegółowieniem i nasileniem na zjawiska szczególnie społecznie szkodliwe. Mając na względzie uzyskiwane efekty w wyniku działalności kontrolnej właściwym wydaje się kontynuowanie działań prewencyjnych uprzedzających bądź wspomagających działalność nadzorczą.