



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
W OPOLU

SPRAWOZDANIE

z działalności w 2009 roku

p.o. OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY

mgr inż. Lesław Mandrak



OPOLE, marzec 2010 r.

I. WPROWADZENIE	2
1. PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY – STRUKTURA ORGANIZACYJNA, ZADANIA, UPRAWNIENIA	2
2. STRUKTURA ORGANIZACYJNA I STAN OSOBOWY OIP	3
<i>Program działania OIP na 2009 r.</i>	<i>3</i>
3. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA PIP W 2009 R.	5
<i>Ogólne dane dotyczące zakładów nadzorowanych przez PIP.....</i>	<i>5</i>
<i>Działalność kontrolna - dane liczbowe, formy działań kontrolnych, kryteria doboru zakładów do kontroli</i>	<i>6</i>
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNO – NADZORCZA	8
1. KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE, DECYZJE INSPEKTORÓW PRACY, FORMA I RODZAJ DECYZJI.....	8
2. EGZEKUCJA ADMINISTRACYJNA ORAZ SKARGI NA DECYZJE ORGANÓW PIP	11
3. WYKROCZENIA	12
4. ZAWIADOMIENIA PROKURATURY	13
5. SKARGI, WNIOSKI, PORADY PRAWNE	13
6. SPORY ZBIOROWE.....	15
7. REJESTRACJA UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY	16
8. PRZESTRZEGANIE PRAWA PRACY	16
III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY	25
1. DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE KONTROLE Z ZAKRESU PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY, W TYM BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	25
<i>Kampania prewencyjna bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki, poślizgnięcia.....</i>	<i>25</i>
<i>Program informacyjno-edukacyjny „kultura bezpieczeństwa 2009”</i>	<i>26</i>
<i>Kampania informacyjno-promocyjna ocena ryzyka zawodowego.....</i>	<i>27</i>
<i>Program promocyjny „przestrzeganie prawa pracy w małych zakładach”</i>	<i>27</i>
<i>Kampania promocyjna - ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym</i>	<i>28</i>
<i>Pozostałe konkursy organizowane przez PIP w 2009 r.</i>	<i>28</i>
<i>Udział w targach, wystawach, kiermaszach i innych imprezach regionalnych</i>	<i>29</i>
<i>Strona internetowa prowadzona przez OIP.....</i>	<i>30</i>
2. SZKOLENIA DLA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH	30
3. WSPÓŁDZIAŁANIE Z ORGANAMI WŁADZY	30
ZJAWISKA CHARAKTERYSTYCZNE DLA OKRĘGU	32
PROGRAM DZIAŁANIA NA ROK 2010	35

I. WPROWADZENIE

1. PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY – STRUKTURA ORGANIZACYJNA, ZADANIA, UPRAWNIENIA

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, który podlega Sejmowi. Podstawy działania i zakres uprawnień PIP określa uchwalona w dniu 13 kwietnia 2007 r. nowa ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589).

Organem nadzoru w sprawach dotyczących przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia oraz działalności Państwowej Inspekcji Pracy, jest Rada Ochrony Pracy desygnowana przez Sejm RP.

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy, nie będący pracodawcami - na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji swoich zadań współdziała ze: związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy oraz z organami administracji państwowej, a w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, Policją, Strażą Graniczną, Służbą Celną, urzędami skarbowymi i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, a także organami samorządu terytorialnego.

Organami Państwowej Inspekcji Pracy są:

- 1) Główny Inspektor Pracy;
- 2) okręgowi inspektorzy pracy;
- 3) inspektorzy pracy, działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy.

Wyżej wymieniona ustawa, która weszła w życie w 1 lipca 2007 r. określiła nowe obowiązki dotyczące legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli Polski oraz cudzoziemców. Ustawa rozszerzyła także kompetencje w zakresie nadzoru i kontroli na pracodawców i przedsiębiorców na rzecz, których świadczona jest praca przez osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, a także przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą. Poszerzony został zakres uprawnień do wydawanych decyzji, a w szczególności wstrzymania i eksploatacji maszyn i urządzeń, zakazania wykonywania prac w przypadku szczególnego zagrożenia zdrowia i życia pracowników oraz nakazania ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku. Nakazy płatnicze otrzymały ustawowo rygor natychmiastowej wykonalności.

Niewątpliwym jest fakt, iż poza zwiększonymi zadaniami, organy PIP otrzymały również szereg uprawnień do skutecznego i efektywnego działania.

Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy przyniosła kolejne zmiany w przepisach dotyczących prawa pracy oraz legalności zatrudnienia. W szczególności dotyczy to podniesienia kar grzywny w przepisach Kodeksu pracy od 1.000 do 30.000 zł. oraz w Kodeksie postępowania o wykroczenia - kary nakładanej mandatem do 2.000 zł, a w przypadku tzw. recydywy do 5.000 zł. Przejęcie obowiązków dotyczących kontroli legalności zatrudnienia skutkowało także zmianą przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W celu skutecznego egzekwowania realizacji decyzji Państwowej Inspekcji Pracy u ustawie o postępowaniu egzekucyjnym w administracji podwyższono wysokość każdorazowej grzywny w celu przymuszenia z 5.000 do 10.000 zł. a w stosunku do osób prawnych i jednostek organizacyjnych nie posiadających osobowości prawnej z 25.000 do 50.000 zł.

2. STRUKTURA ORGANIZACYJNA I STAN OSOBOWY OIP

W roku 2009 stan zatrudnienia zmniejszył się z 87 na koniec roku 2008 do 85 osób na dzień 31.12.2009r. W grupie 85 pracowników: 4 osoby, to ścisłe kierownictwo Okręgu (Okręgowy Inspektor Pracy, dwóch Z-ców i Gł. Księgowy),

- **49** osób, to kadra inspektorska, w tym:
- **8** osób na stanowisku NIP,
- **1** osoba na stanowisku Kierownika Sekcji Prawnej,
- **5** osób na stanowisku St. IP - Specjalista,
- **24** osoby na stanowisku St. IP,
- **1** osoba na stanowisku IP,
- **11** osób na stanowisku młodszego IP,
- **6** osób na stanowiskach kandydatów na podinspektorów pracy,
- **21** osób to pracownicy merytoryczni,
- **9** osób to pracownicy biurowo – administracyjni,
- **2** osoby zajmują się sprawami finansowo - księgowymi.

Spośród kadry inspektorskiej 6 osób pełniło funkcję koordynatorów zespołów, natomiast 1 pełniła funkcję kierownika sekcji.

Na ogólną liczbę **85** pracowników w Okręgu, 77 osób posiadało wykształcenie wyższe, tj. 89 % stanu osobowego, pozostali posiadają wykształcenie średnie, a **1** pracownik ma wykształcenie zawodowe.

W 2009 r. z Okręgowego Inspektoratu Pracy Opolu odeszło 11 osób w tym:

- **3** osoby zmieniły jednostkę organizacyjną;
- **4** odeszły na emeryturę;
- **3** osobom wygasły umowy o pracę;
- **1** osoba wypowiedzenie przez pracownika

W 2009r. przyjęto do pracy **9** osób w tym **4** osoby na stanowiska kandydata na podinspektora pracy. Obecnie posiadamy **1** wolny etat, ale w okresie najbliższego półrocza planujemy zatrudnienie specjalistów z branży budowlanej i mechaniki.

Program działania OIP na 2009 r.

Program działania OIP w 2009 r. oparty był na zatwierdzonym przez Radę Ochrony Pracy programie działania Państwowej Inspekcji Pracy. W planie pracy Okręgu znalazło się 33 tematy, z tego 17 z obszaru technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 16 z prawnej ochrony pracy. W ramach zaplanowanych tematów znalazły się dwa zagadnienia realizowane przy współpracy wybranych Okręgowych Inspektoratów Pracy.

W sumie w ramach zadań z planu centralnego, w Okręgu przeprowadzono 2423 kontroli (w 2008 r. 2399 kontroli). W liczbie tej znajdują się także kontrole ujęte jako zadania planowe, jednak ich ilość jest wynikiem napływających do okręgu zgłoszeń: skarg, oceny stanowisk dla osób niepełnosprawnych, wypadków czy odbiorów. Pozostałe 202 kontroli to kontrole: wynikające z inicjatywy inspektorów pracy nadzorujących zakłady pracy, w tym w szczególności kontrole małych pracodawców (zatrudniających do 9 pracowników); kontrole większych pracodawców oraz kontrole sprawdzające przeprowadzone celem wyegzekwowania uprzednio wydanych decyzji. Zakładom poszczególnych branż ze względu na ich specyfikę przypisano nadzór specjalistyczny ze strony inspektorów pracy – specjalistów w danej dziedzinie.

Odnosząc się do zadań ujętych w planie pracy na 2009 r. stwierdzić należy, iż uwzględniały one uwagi i wnioski wynikające ze sprawozdań z poprzedniego okresu. W wielu przypadkach były kontynuacją wcześniej podjętych działań.

Do szczególnie ważnych obszarów działania w roku 2009 zaliczyć należy:

- poprawę praworządności w stosunkach pracy, w szczególności przeciwdziałanie zjawiskom patologicznym, takim jak np. praca „na czarno” czy nie wypłacanie wynagrodzeń;
- wzmożony nadzór nad bezpieczeństwem robót budowlano - montażowych, powodowany wysokim wskaźnikiem wypadkowości w branży budowlanej i aktywny udział w popularyzacji wiedzy, na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa w budownictwie i w rolnictwie indywidualnym;
- badanie i analizowanie okoliczności oraz przyczyn wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych, zachorowań na choroby zawodowe, w tym także realizacja postanowień rozp. RM z dnia 28.07.1998r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy;
- udzielanie porad i informacji w zakresie rozwiązywania problemów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz porad w zakresie prawa pracy;
- podejmowanie działań kontrolno-nadzorczych na dziedzinach gospodarki i konkretnych zakładach charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych;
- upowszechnianie wśród pracowników i społeczeństwa wiedzy o zagrożeniach życia i zdrowia oraz w zakresie prawa pracy;

Niezależnie od tradycyjnych obszarów działalności Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2009 podjęte zostały zadania w zakresie:

- kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców (po 1 lipca 2007r.);
- oceny prawidłowości informacji – składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane dla ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe,
- kontroli oraz prowadzenie postępowania w zakresie spełniania wymagań zasadniczych przy wprowadzaniu do obrotu wyrobów (m.in. maszyny i inne urządzenia techniczne oraz środki ochrony indywidualnej) - w ramach systemu nadzoru rynku,
- kontroli robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym, kontrole interwencyjne);
- kontroli w obszarze bezpieczeństwa pracy oraz legalności zatrudnienia na placach budów;
- kontroli w obszarze przestrzegania przepisów o czasie pracy w transporcie drogowym oraz szynowym.

W dążeniu do uzyskania lepszych efektów w działalności na rzecz poprawy warunków pracy, jak i ograniczania przypadków łamania prawa, podejmowano szereg działań prewencyjnych i promocyjnych pozwalających docierać do różnych podmiotów, których zachowanie ma wpływ na warunki pracy, bezpieczeństwo pracy czy poszanowanie prawa. Działania te są zgodne ze standardami działań poza kontrolnych obowiązujących w inspekcjach krajów członkowskich Unii Europejskiej. Potrzeba takiego działania wynikała z dużego rozdrobnienia i mnogości podmiotów gospodarczych, dotychczasowych ustaleń z kontroli, jak również z masowego napływu skarg, zapytań czy spraw kierowanych do sądów pracy.

3. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA PIP W 2009 R.**Ogólne dane dotyczące zakładów nadzorowanych przez PIP**

Analiza stanu zatrudnienia i struktury pracodawców wymaga jednolitego systemu ewidencjonowania podmiotów gospodarczych. Brak centralnego rejestru pracodawców uniemożliwia przeprowadzenie szczegółowego opracowania na ten temat. Korzystając ze źródeł typowo statystycznych spotykamy się z ogólnym określeniem podmiotu gospodarczego, które nie wskazuje wprost czy dany podmiot jest pracodawcą. Dodatkowym utrudnieniem spotykanym w analizie danych jest występowanie różnych form świadczenia pracy tj. umowa o dzieło i umowa zlecenie.

W oparciu o bazę danych REGON, na terenie województwa opolskiego w dniu 31.12.2009 r. zarejestrowanych było 125327 podmiotów gospodarczych. Wykluczając z tego zbioru podmioty nie działające, w budowie, w zawieszeniu, w stanie upadłości itp., ilość działających podmiotów wynosi 110472.

Ilość podmiotów gospodarczych (wg zatrudnienia) przedstawia się następująco:

Zakres zatrudnienia	2008 r.		2009 r.	
	Ilość podmiotów	% udział podmiotów	Ilość podmiotów	% udział podmiotów
1 – 9	105261	95,18	105073	95,18
10 – 49	4321	3,9	4380	3,9
50 – 249	878	0,8	894	0,81
250 i więcej	129	0,12	125	0,11
Razem	110589		110472	

Powyższe zestawienie wskazuje na to, że liczba podmiotów nie zmieniła się w sposób znaczący w stosunku do roku 2008. Analiza porównawcza danych zestawionych według bazy WUS i OIP potwierdza występowanie podmiotów gospodarczych niezatrudniających pracowników w grupie o zakresie zatrudnienia od 1 do 9 osób. Należy także wziąć pod uwagę fakt, że wśród tej grupy podmiotów gospodarczych mogą znajdować się pracodawcy, którzy nie dopełnili obowiązku zgłoszenia działalności do Państwowej Inspekcji Pracy, a jednocześnie nie byli kontrolowani. Informacja dotycząca podmiotów zatrudniających od 10 - 49 pracowników wskazuje, że na terenie naszego województwa ich liczba wzrosła o 59. Wzrost zatrudnienia w tym zakresie, związany jest głównie z rozbudową i rozwojem istniejących już wcześniej podmiotów gospodarczych.

Struktura podmiotów gospodarczych według statystyki WUS zestawiona według Polskiej Klasyfikacji Działalności uwzględniająca zakresy zatrudnienia przedstawia się następująco:

DZIAŁ PKD	Podmioty Ogółem
Rolnictwo i łowiectwo	5242
Rybołówstwo i rybactwo	18
Górnictwo i kopalnictwo	46
Przetwórstwo przemysłowe	9923
Zaopatrywanie w energię	117
Budownictwo	13883
Handel i naprawy	30830
Hotele i restauracje	3376
Transport i składowanie	6183

Pośrednictwo finansowe	4137
Obsługa nieruchomości	19091
Administracja publiczna	1000
Edukacja	3339
Ochrona zdrowia	4750
Pozostała działalność usługowa	8491
Gospodarstwa domowe	1
Organizacje eksterytorialne	2
Nieokreślona działalność	43
Ogółem OIP	110472

Z powyższego zestawienia wynika, że najwięcej podmiotów gospodarczych prowadzi działalność związaną z handlem i naprawami. Obszar ten charakteryzuje się dużymi ilościowymi zmianami pod względem prowadzenia działalności, jak i pod względem zatrudniania pracowników. Podmioty gospodarcze prowadzące działalność związaną z handlem i naprawami to największa grupa pracodawców zatrudniająca od 1 – 9 pracowników.

Działalność kontrolna - dane liczbowe, formy działań kontrolnych, kryteria doboru zakładów do kontroli

Uwzględniając zadania ustawowe i centralne z planu Państwowej Inspekcji Pracy, zadania własne oraz sytuacje wynikające ze zgłoszeń wypadków, odbiorów i skarg, inspektorzy pracy naszego Okręgu przeprowadzili ogółem w 2009 roku 2625 kontroli. 2423 - to kontrole w ramach realizacji tematów z harmonogramu PIP i OIP, co stanowi 92,2 % ogółu kontroli w 2009r. (w roku 2008 wskaźnik ten wynosił 94,73 %).

W ramach realizacji harmonogramu przeprowadzono:

- 735 kontroli związanych z legalnością zatrudnienia i innej pracy zarobkowej;
- 645 kontroli związanych z badaniem skarg na pracodawców;
- 367 kontroli związanych z oceną zgodności wykonania obiektu z projektem budowlanym;
- 162 kontrole robót w miejscach ogólnodostępnym (zagrożenia o charakterze publicznym);
- 158 kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budów;
- 66 kontroli związanych z analizą okoliczności i przyczyn wypadków.

Przedstawione wyżej dane wskazują, że w większości cel, zakres przeprowadzanych kontroli, jak i dobór zakładów do kontroli wynika z zadań planowych. Największa liczba kontroli związana jest z zagadnieniami legalności zatrudnienia. Tematyka legalności zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej jest realizowana, a także łączona z innymi zadaniami planowymi wynikającymi z harmonogramu Państwowej Inspekcji. Ponadto duża ilość kontroli wynika z napływających do OIP skarg i wniosków oraz związana jest z oceną zgodności z projektem obiektów budowlanych. Inspektorom Pracy pozostaje zatem niewiele czasu na działalność prewencyjną i podejmowanie zadań wg własnej inwencji w zakładach przydzielonych do nadzoru. Tak nasycony plan zadań powoduje, iż IP muszą w ramach prowadzonych kontroli często łączyć zadania.

Należy również zaznaczyć, że w związku z ustawowym obowiązkiem objęcia decyzji organów PIP egzekucją administracyjną znacząca jest również ilość kontroli sprawdzających – 858 w roku 2009 (226 w roku 2008), stanowi ona 32,68 % ogólnej liczby kontroli (8,49% w roku 2008).

W zakresie realizowanych zadań najwięcej miejsca poświęcono:

- badaniu skarg pracowniczych,
- kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców,
- sprawdzeniu poprawności informacji składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane dla ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe,
- uczestniczeniu w przejmowaniu do eksploatacji nowo wybudowanych i przebudowywanych zakładach pracy,
- przestrzeganiu przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych,
- przestrzeganiu bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót budowlanych,
- przestrzeganiu bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót w miejscach publicznych
- badaniu i analizie okoliczności wypadków przy pracy,

Przedstawiona charakterystyka zrealizowanych zadań daje pogląd o kryteriach doboru zakładów do kontroli szczególnie w grupie kontroli interwencyjnych. Dobór zakładów do kontroli w ramach zadań planowych ujętych w harmonogramie rocznym wynikał głównie z założeń do realizacji zadań oraz celu, jaki mu przyświecał.

Największą ilość kontroli przeprowadzono w zakładach sektora usługowego i naprawczego 21,5% (w 2008 – 23,5%), w budownictwie 19,6% (w 2008 - 19,9%), w zakładach przetwórstwa przemysłowego 16,5% ogółu kontroli (w 2008 – 21,2%), w zakładach prowadzących działalność związana z obsługą nieruchomości oraz prowadzeniem interesów 5% (w 2008 – 6,5%), w zakładach branży hotelarskiej i gastronomicznej 3,6 % oraz w zakładach prowadzących działalność transportową i zajmujących się składowaniem 3 %.

Większość kontroli - 90% to kontrole w sektorze prywatnym, co pozostaje w zgodności z istniejącą strukturą na mapie gospodarczej regionu.

W ramach współpracy z innymi organami przeprowadzono wspólnie 6 kontroli z Policją, oraz jedną kontrolę Państwową z Inspekcją Sanitarną. W 77 przypadkach kontrole przeprowadzono na wniosek innego organu, głównie Państwowej z Inspekcji Sanitarnej - 26 kontroli oraz Urzędu Pracy - 17 kontroli W 728 przypadkach powiadomiono inne organy o stwierdzonych uchybieniach, głównie Państwowy Nadzór Budowlany, Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Państwową z Inspekcją Sanitarną.

W ramach realizacji kontroli z zakresu legalności zatrudnienia podjęto współpracę ze Strażą Graniczną.

Porównując ogólne wielkości charakteryzujące wyniki pracy Okręgu, należy odnotować wszechstronne podejmowanie działań zmierzających do efektywnego zwalczania przypadków nieposzanowania prawa, co obrazuje poniższe zestawienie.

Lp.	Wyszczególnienie	2007	2008	2009
1.	L. kontroli	2.679	2.660	2.625
2.	L. z-dów skontrolowanych	2.223	2.242	2.184
3.	L. wydanych decyzji ogółem	10.756	9.745	9.053
4.	L. wniosków w wystąpieniach	9.214	9.020	8.990
5.	L. środków wychowawczych	164	232	209
6.	L. mandatów	939	774	747
7.	L. wniosków do sądów	104	166	126
8.	L. wniosków do prokuratury	63	62	44
9.	L. wniosków o zaprzestanie działalności	-	-	-

Dane zawarte w zestawieniu w odniesieniu do 2009 r. obejmują działalność średnio statystycznie 49 IP (grudzień 2009), przy 43 IP w 2008 r.

II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNO – NADZORCZA

1. KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE, DECYZJE INSPEKTORÓW PRACY, FORMA I RODZAJ DECYZJI

Działalność kontrolna roku 2009 określona ilością przeprowadzonych kontroli jest zbliżona do poziomu roku 2008. Przeprowadzono ogółem **2625 kontroli**, przy 2660 kontrolach w roku 2008, co wykazuje niewielki spadek o 1,3%. Największą liczbę **634** kontroli stanowiącą (24,15% ich ogółu, przy 23,5% w roku 2008) przeprowadzono w zakładach prowadzących działalność handlową i naprawczą, w tym pojazdów. Następnie **614** kontroli (wzrost o 16,07% do roku 2008), przeprowadzono w zakładach budowlanych. Wysoka była również ilość kontroli w zakładach przetwórstwa przemysłowego - **554** kontrole, przy 564 kontrolach w 2008 r. Wszystkie kontrole przeprowadzone w roku 2009 dotyczyły konkretnych zagadnień tematycznych. Realizując harmonogram, najwięcej kontroli przeprowadzono w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej (691 kontroli przy 793 kontrolach w 2008 r.) oraz poprawności składanych do ZUS informacji dotyczących opłacanych składek (426 kontroli przy 793 kontrolach w 2008 r.). Tematyka była realizowana łącznie z innymi zadaniami planowymi wynikającymi z harmonogramu działania Państwowej Inspekcji Pracy oraz działalnością prewencyjną i zadaniami podejmowanymi przez inspektorów pracy w zakładach przydzielonych im do nadzoru. Ponadto, w związku z ustawowym obowiązkiem objęcia decyzji organów PIP egzekucją administracyjną, również była duża ilość kontroli sprawdzających wykonanie tych decyzji tj. 869 kontroli przy 226 w roku 2008. Stanowi ona 33,1% ogólnej liczby kontroli. W zakresie realizowanych zadań najwięcej czasu poświęcono badaniu skarg pracowniczych, kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców oraz uczestniczeniu w przejmowaniu do eksploatacji nowo wybudowanych i przebudowywanych zakładów pracy. Również dużo czasu poświęcono na kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych. Większość kontroli to kontrole w sektorze prywatnym. W ramach współpracy o wynikach kontroli powiadomiono w 728 przypadkach inne organy, w tym organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy. Dla przykładu powiadomiono: w 236 przypadkach Państwowy Nadzór Budowlany, w 119 przypadkach Związki Zawodowe, w 45 przypadkach Państwową Inspekcję Sanitarną, w 39 przypadkach Urząd Dozoru Technicznego, w 38 przypadkach Policję, w 10 przypadkach Prokuraturę, w 62 przypadkach powiadomiono Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a w 46 przypadkach organy samorządu terytorialnego.

W wyniku kontroli zakładów inspektorzy pracy wydali ogółem **9053 decyzji nakazowych** odnoszących się do 67119 pracowników, przy **9748** decyzjach w 2008 r. W stosunku do roku 2008 odnotowano spadek liczby decyzji, który wynika z mniejszej liczby przeprowadzonych kontroli. Ponadto jest ona efektem działalności nadzorczej prowadzonej w poprzednich latach oraz zwiększeniem w 2009r. działalności prewencyjnej, zwłaszcza wobec małych nowopowstałych pracodawców. Wśród decyzji wydanych ogółem w 2009 r. były **4982** decyzje (55,03%), nakazujące usunięcie stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie. **381** decyzji dotyczyło wstrzymania prac, gdy naruszenie powodowało bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących prace lub prowadzących działalność, **187** decyzji dotyczyło wstrzymania eksploatacji maszyn, **138** decyzji dotyczyło skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych bądź też nie posiadali odpowiednich kwalifikacji. **58** decyzji dotyczyło zakazu wykonywania prac, których stan warunków stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. Natomiast **284** decyzje nakazywały pracodawcom wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi. W porównaniu do roku 2008 nastąpił wzrost ilości decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn o 10,17% oraz decyzji nakazujących wypłatę należnych świadczeń o 42%. Spadek nastąpił w ilości decyzji zakazujących wykonywanie pracy o 37,93%. Ilość decyzji wstrzymujących prace oraz decyzji skierowania pracowników do innych prac był w roku 2009 na poziomie zbliżonym do roku 2008.

Najwięcej decyzji skierowano do pracodawców prowadzących działalność w budownictwie - 26,40% przy 19,7% w 2008 r., w przetwórstwie przemysłowym - 25,39% przy 31,5% w 2008 r. oraz w handlu i naprawach - 23,64% przy 20,50% w 2008 r. Wzrost liczby kontroli oraz liczby decyzji skierowanych do pracodawców budowlanych, potwierdza tezę, że w zakładach tej gałęzi gospodarki nadal nie są przestrzegane (wręcz łamane) przepisy prawa pracy, a szczególnie przepisy bezpieczeństwa. Świadczy o tym liczba wypadków śmiertelnych, w tym głównie spowodowanych upadkiem z wysokości.

Do „małych” pracodawców, zatrudniających do 9 pracowników, skierowano 50,94% decyzji. Zakłady te stanowią ponad 95% ogółu pracodawców z terenu województwa Opolskiego. Również wysoki jest udział (35,98%) decyzji skierowanych do pracodawców zatrudniających od 10 - 49 pracowników. W roku 2008 udział decyzji był na podobnym poziomie.

Do najczęstszych naruszeń przepisów prawa pracy, które stanowiły podstawę wydania decyzji pokontrolnych, należały nieprawidłowości: w przygotowaniu pracowników do pracy, w tym brak szkoleń pracowników i pracodawców w zakresie bhp oraz brak wymaganych badań lekarskich (16,01% przy 14,60% w 2008 r.), w prowadzeniu procesów technologicznych, w tym szczególnie niewłaściwie wyposażone i zabezpieczone stanowiska pracy, m.in. na wysokości (14,61% przy 13,50% w 2008 r.), w ocenie ryzyka zawodowego w tym brak udokumentowania tej oceny oraz niedostarczenie przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego (11,5% przy 11,8% w 2008 r.). Nieprawidłowości stwierdzone w eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych dotyczyły głównie braku osłon elementów i stref niebezpiecznych (10,68% przy 9,80% w 2008 r.), natomiast w eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych nieprawidłowości dotyczyły braku lub niewłaściwej ochrony przeciwporażeniowej oraz braku lub nieterminowych przeprowadzeń oględzin i pomiarów skuteczności działania ochron tych urządzeń (9,77% przy 10,30% w 2008 r.). Nieprawidłowości z zakresu transportu, magazynowania oraz stanu i wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych - mieściły się w przedziale 2,3 - 5% ogółu wydanych decyzji i były zbliżone do ustaleń z lat poprzednich.

Porównując tą grupę danych do lat ubiegłych stwierdzić należy, że zbliżona jest i powtarzalna. Ilość nieprawidłowości i tym samym wydawanych decyzji, w obszarach dotyczących stosowanych procesów technologicznych, urządzeń i instalacji energetycznych (szczególnie instalacji elektrycznych) oraz przygotowania pracowników do pracy w zakresie posiadanych kwalifikacji, szkoleń dotyczących zagadnień bhp i badań lekarskich.

Nieznaczny udział w ogólnej liczbie wydanych decyzji, co do ilości, mają decyzje **wstrzymania prac**. Jest to jednak środek prawny wymowny w skutkach dla pracodawcy z uwagi na prowadzenie prac w sposób niebezpieczny. Skutkuje określonymi stratami finansowymi. Wyniósł on w roku sprawozdawczym 4,21% przy 3,90% w 2008 r. ogólnej liczby wydanych decyzji. Niepokój może budzić utrzymująca się liczba tych decyzji (odpowiednio 381 i 380). Świadczy ona o prawidłowej ocenie faktycznego stanu bezpieczeństwa przez inspektorów pracy i zastosowania tego rodzaju decyzji. Gwarantuje ona uniknięcie wypadków ciężkich lub śmiertelnych, biorąc pod uwagę likwidowane zagrożenia życia lub zdrowia. Decyzje wstrzymania prac dotyczyły zagrożeń głównie w trzech grupach zagadnień: eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych, prowadzenia procesów technologicznych oraz eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych. 90,28% decyzji wstrzymania prac dotyczyło zakładów o zatrudnieniu do 49 pracowników przy 87,80% decyzji w roku 2008. Według form własności 98,68% decyzji dotyczyło zakładów sektora prywatnego.

Decyzje **skierowania pracowników do innych prac** stanowią również środek prawny o nieznacznym udziale. Wyniósł on w roku sprawozdawczym 1,44% przy 1,39% w 2008 r. ogólnej liczby decyzji. Decyzje skierowania do innych prac wydawane były: w sytuacjach zatrudniania osób wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych, w przypadkach braku odpowiednich kwalifikacji, w tym uprawnień zawodowych, bądź w przypadkach braku lub niestosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej. W bezwzględnej większości decyzje o których mowa wydane zostały w zakładach branży budowlanej tj. 76,08% ich ogółu. Dotyczyły w 97,82% zakładów sektora prywatnego, w tym 89,13% zakładów o zatrudnieniu do 49 pracowników.

Decyzje dotyczące **wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia** są stosowane jako środek prawny w postaci pisemnego nakazu płatniczego. Pełni on istotną rolę społeczną i jest uwarunkowany trudnościami związanymi z wypłatą świadczeń pracowniczych przez pracodawców. Coraz częściej ma to związek z kondycją finansową zakładu. Nakaz płatniczy, w połączeniu z prowadzonym szybkim postępowaniem egzekucyjnym, ogranicza czas oczekiwania pracownika na wypłatę należnych mu świadczeń. Gdy zaistnieją ku temu przesłanki, nakazy płatnicze są wydawane zawsze oraz bezwzględnie egzekwowane z uwagi na zapotrzebowanie społeczne i oczekiwania pracownicze. W 2009 roku na ogólną liczbę 5297 decyzji pisemnych wydanych przez inspektorów pracy, 284 (tj. 2,91%) było decyzjami dotyczącymi wypłaty wynagrodzeń za pracę lub innych świadczeń pracowniczych. Decyzje płatnicze kierowane były głównie do pracodawców zatrudniających do 49 pracowników - 224 decyzje oraz pracodawców zatrudniających od 50 - 249 pracowników - 53 decyzje. Decyzje dotyczyły 3556 pracowników, którym nie wypłacono należnych świadczeń na kwotę 2. 776. 683,24zł. Z napływających informacji pracodawców wynika, że aktualnie wypłacono kwotę 2 064 807,11zł. grupie 2805 pracowników. Dla porównania w roku 2008 wydano 200 decyzji wypłacenia 5310 pracownikom kwoty 989 787,81zł., która stanowi 35,64% kwoty nakazanej do wypłacenia w 2009 r.

Po kontrolach przeprowadzonych w 2009 roku inspektorzy pracy skierowali do adresatów **1620 wystąpień**, w tym **4** wystąpienia do jednostek nadrzędnych nad zakładami, które były kierowane do jednostek samorządu terytorialnego. Wystąpienia zawierały **8990** wniosków, przy 9090 wnioskach w 2008 r. (spadek o 1,11%). Wnoszono o wyeliminowanie stwierdzonych nieprawidłowości, najczęściej w zagadnieniach dotyczących: stosunku pracy - **2735** wniosków (w 2008 r. - 2500), czasu pracy - **1348** wniosków (w 2008 r. - 1382), wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń - **799** wniosków (w 2008 r. - 915), legalności zatrudnienia - **334** wnioski (w 2008 r. - 778) oraz urlopów pracowniczych - **313** wniosków (w 2008 r. - 313). W zakresie wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy, nastąpił bardzo znaczny wzrost wysokości kwoty niewypłaconych świadczeń w porównaniu z rokiem 2008. W roku 2009 wnoszono o wypłacenie **3571** pracownikom ogółem **8 959 451,21** zł., natomiast w 2008 r. była to kwota **989 787,81** zł. Z otrzymanych informacji wynika, że wymienione należności zostały wypłacone. W odniesieniu do zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy skierowano do adresatów 3051 wniosków. Najwięcej wniosków dotyczyło: likwidacji nieprawidłowości w prowadzeniu szkoleń bhp (736 wniosków), wydawania i gospodarowania środkami ochrony indywidualnej (437 wniosków), oceny ryzyka zawodowego (395 wniosków), badań lekarskich pracowników (365 wniosków), ustaleń przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy (238 wniosków), funkcjonowania służby bhp (177 wniosków) oraz organizowania stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych (190 wniosków z których 72 dotyczyły nieprawidłowości w prowadzeniu procesów technologicznych w budownictwie, a 45 nieprawidłowości dotyczyło organizowania i prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych w tym na wysokości). Największą ilość tj. 1316 wystąpień zawierających 7441 wniosków (82,77% ogólnej liczby wniosków) skierowano do pracodawców zatrudniających od 1 – 49 pracowników, w tym do pracodawców zatrudniających od 1 – 9 skierowano 801 wystąpień zawierających 4294 wnioski. Do dnia opracowania niniejszego sprawozdania adresaci wystąpień zrealizowali 7466 (83,04 %) skierowanych do nich w 2009r. wniosków, w tym w całości wnioski dotyczące wypłaty zaległych świadczeń na kwotę 8 959 451,21 zł.

Przedstawione wyżej dane wskazują, iż w małych prywatnych firmach pracodawcy nadal nie posiadają odpowiedniej wiedzy z zakresu prawa pracy, w tym jej bezpieczeństwa i higieny. Brak kwalifikacji, nieznanomość prawa, brak świadomości o konieczności bezwzględnego przestrzegania przepisów, wpływa na występowanie i trwanie stanów zagrażających zdrowiu i życiu osób świadczących pracę, a także sytuacji rażąco krzywdzących osoby świadczące pracę w aspekcie braku realizacji przez pracodawcę obowiązku wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy, w tym wynagrodzenia. Pracodawcy bardzo często tłumaczą ten stan trudnościami finansowymi związanymi z kryzysem ekonomicznym. Takiemu twierdzeniu zaprzecza realizacja ustnych decyzji nakazowych wydanych w trakcie kontroli. Stanowią one 41,41% ogółu decyzji wydanych w 2009 r. przy 46% decyzji w 2008r. Bezwzględna większość tych decyzji wykonana została w trakcie prowadzonych kontroli.

Wynika z tego, że działania w celu przywrócenia stanu zgodnego z przepisami i zasadami bhp nie wymagają dużych nakładów czasowych i finansowych. Natomiast liczne uchybienia, możliwe do eliminowania w trakcie kontroli, świadczą o braku realizacji obowiązków zapewnienia bezpiecznych warunków pracownikom przez pracodawców, pracowników nadzoru oraz służby bhp w zakładzie. Państwowa Inspekcja Pracy jest zobligowana podejmować określone w ustawie o PIP decyzje, mimo trudnej sytuacji gospodarczej związanej z kryzysem finansowym.

Należy podkreślić, że ilość decyzji wydanych ogółem, systematycznie maleje. Tendencję taką obserwujemy od kilku lat. Spadek ten jest efektem działalności nadzorczej prowadzonej w latach poprzednich, jak też podejmowanego (od kilku lat) szerokiego zakresu działań prewencyjnych, adresowanych zwłaszcza do małych podmiotów zatrudniających do 9 pracowników. Maleje również ilość wniosków kierowanych w wystąpieniach, wśród których dużą tendencję wzrostową wykazują kwoty niewypłaconych świadczeń.

2. EGZEKUCJA ADMINISTRACYJNA ORAZ SKARGI NA DECYZJE ORGANÓW PIP

Nie wszystkie decyzje nakazowe realizowane były przez adresatów w nakazanym terminie. W przypadkach stwierdzenia braku realizacji prawomocnych decyzji wszczynane było postępowanie egzekucyjne. W okresie sprawozdawczym skierowano 75 upomnień do 65 pracodawców. Upomnienia dotyczyły 192 niewykonanych decyzji, z których 157 dotyczyło obowiązków bhp, a 35 decyzji - obowiązków płacowych. 19 decyzji z zakresu bhp uległo wygaśnięciu w związku z utratą statusu pracodawcy. Po wydaniu upomnień zobowiązani zrealizowali 97 decyzji, w tym 89 z zakresu bhp oraz 8 z zakresu obowiązków płacowych. W związku z dalszym brakiem realizacji pozostałych decyzji, wystawiono 4 tytuły wykonawcze w stosunku do 3 pracodawców i nałożono w celu przymuszenia 4 grzywny na łączną kwotę 21000zł. Umorzono 3 grzywny na kwotę łączną 9000 zł. Właściwym terytorialnie urzędem skarbowym przekazano (w celu przymuszenia) 4 grzywny, w tym 3 z 2008 r., w łącznej wysokości 21000 zł. oraz egzekucję należności za wydanie postanowień o nałożeniu grzywny i koszty upomnień. Ściągalność grzywien przez urzędy skarbowe jest znikoma. W okresie sprawozdawczym urzędy skarbowe wyegzekwowały 93,52 zł., w tym 68,00 zł. tytułem opłat za czynności egzekucyjne oraz 25,52 zł. jako koszty upomnień. Nadmierne wydłużanie czynności egzekucyjnych przez urzędy skarbowe oraz bezskuteczność ich egzekucji doprowadziły w roku 2009 do przedawnienia roszczeń pracowniczych i umorzenia 3 postępowań.

W porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym odnotowano wzrost ilości wydanych upomnień (43 upomnienia w 2008 r., 56 upomnień w 2007 r. i 109 upomnień z 2006 r.). Liczba wszczętych postępowań egzekucyjnych była na poziomie roku 2008 (4 postępowania w porównaniu do 10 postępowań w 2007 r. i 9 postępowań w 2006 r.). Nadal utrzymuje się wzrost liczby realizowanych nakazów inspektorów pracy, co było celem i założeniem wprowadzenia postępowania egzekucyjnego przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. Ilości wydawanych przez inspektorów pracy upomnień oraz liczba wszczynanych postępowań egzekucyjnych, powodowane są wzrostem świadomości pracodawców o realnym zagrożeniu, jakim jest postępowanie egzekucyjne w administracji organów PIP. Wszczynane są wobec nierzetelnych podmiotów i zagrożone poważnymi konsekwencjami finansowymi. Do zmniejszenia dynamiki działań egzekucyjnych przyczynia się również trudna sytuacja ekonomiczna niektórych zakładów.

W 2009 roku pracodawcy wnieśli do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Opolu 1 skargę na decyzję Okręgowego Inspektora Pracy dotyczącą zapewnienia na terenie hali produkcyjnej temperatury nie niższej niż 14^oC. Decyzja została uchylona i w całości nie podlega wykonaniu. W 2009 r. nie były wnoszone skargi kasacyjne do Naczelnego Sądu Administracyjnego przez OIP w Opolu jak również przez strony.

3. WYKROCZENIA

W 2009 roku stwierdzono popełnienie ogółem **4265** wykroczeń przeciwko prawom pracowników, przy 4270 wykroczeniach w 2008 r. W porównaniu do 2008 roku ilości te utrzymują się na niezmiennym poziomie. Z ogólnej liczby wykroczeń, **2864** wykroczeń objęto **747** mandatami. W porównaniu do 2008 roku, kiedy nałożono 774 mandaty za popełnienie 2.938 wykroczeń, nastąpił spadek zarówno ilości nałożonych mandatów, jak też ilości wykroczeń objętych tym środkiem prawnym. W skierowanych do sądu **126** wnioskach (166 wniosków w 2008 r.) zawarto **932** wykroczenia (945 wykroczeń w 2008 r.), natomiast **209** środkami wychowawczymi objęto **469** wykroczeń. Do prokuratury przekazano **44** zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Największą liczbę 2.448 wykroczeń tj. 57,40% ogólnej ich liczby (29,20% w 2008 r.), popełniono z art. 283 Kodeksu pracy za naruszenia przepisów bhp. W tej grupie najwięcej wykroczeń stwierdzono w zakresie przygotowania pracowników do pracy oraz organizacji stanowisk i procesów pracy. Wykroczenia z art. 282 K p w ilości 767 tj. 17,98% ogólnej liczby (18,00%, w 2008 r.) dotyczą ochrony wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia. Najwięcej wykroczeń w tej grupie dotyczyło nie wypłacenia w terminie i bezpodstawnego obniżenia wysokości wynagrodzenia lub innego świadczenia. Wykroczenia z art. 281 Kp dotyczą przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiem pracowników młodocianych. Popełniono tych wykroczeń 612 tj. 14,35% ogólnej liczby (w 12,39% w 2008 r.). Najwięcej wykroczeń w tej grupie dotyczyło nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy. Działem najliczniej „reprezentowanym” ilością wykroczeń są zakłady budowlane, w których stwierdzono ogółem 1386 wykroczeń (32,49% ogółu), z których mandatami objęto 1132 wykroczenia, w kierowanych do sądu wnioskach zawarto 180 wykroczeń, natomiast środkami wychowawczymi objęto 74 wykroczenia. Następnie w zakładach przetwórstwa przemysłowego ujawniono ogółem 887 wykroczeń (20,78% ogółu). Z tej liczby mandatami objęto 515 wykroczeń, wnioskami do sądu 299 wykroczeń, środkami wychowawczymi – 73 wykroczenia. Najmniej, bo 3 wykroczenia, stwierdzono w zakładach pośrednictwa finansowego. Zastosowano środki wychowawcze.

Kwota grzywien nałożonych w postępowaniu mandatowym wynosiła **938.450 zł.**, co daje średnią wysokość grzywny w kwocie **1.256,30 zł.** Mandaty wymierzone były w wysokości 1.000 - 2.000 zł. W 3 przypadkach grzywna przekroczyła 2.000 zł. Ukarano mandatami 515 pracodawców, 107 osób działających w imieniu pracodawcy, 101 osób kierujących pracownikami, 20 przedsiębiorców nie będących pracodawcami oraz 4 inne osoby. 5 mandatów na kwotę 6.200 zł. zostało nałożonych w formie gotówkowej w stosunku do sprawców nie będących obywatelami RP. Najwięcej tj. 326 mandatów (43,64% ogółu) nałożono w zakładach budowlanych, najmniej – 2 mandaty, w zakładach górniczych. W odniesieniu do wielkości zakładów najwięcej wykroczeń tj. 3696 (86,67% ogółu) stwierdzono w zakładach o zatrudnieniu od 1 – 49 pracowników. W zakładach tych nałożono najwięcej mandatów (84,60% ogólnej ilości), skierowano najwięcej wniosków do sądu (84,92%), zastosowano najwięcej środków wychowawczych (86,60%) oraz zawiadomień do prokuratury (86,64%).

Na przestrzeni 2009 r. skierowano do sądów rejonowych **126 wniosków o ukaranie**, co w porównaniu do 2008 roku stanowi spadek o 31%. Wnioski o ukaranie zawierały zarzuty popełnienia 932 wykroczeń, których kwalifikacja prawna dotyczyła w większości nieprzestrzegania art. 119 ustawy o legalności zatrudnienia (440 wykroczeń co stanowi 42,92% wykroczeń kierowanych do sądu) oraz wykroczeń z zakresu bhp z art. 283 Kp (234 wykroczenia stanowiące 25,10% wykroczeń kierowanych do sądu). Za wykroczenia z art. 281 i art. 282 Kp skierowano do sądów wnioski zawierające 288 wykroczeń. Najwięcej wniosków tj. 39 (30,95% ogółu) skierowano po kontroli zakładów przetwórstwa przemysłowego, natomiast w zakładach budowlanych – 22 wnioski tj. 17,46% ogółu. 1 wniosek do sądu dotyczył administracji publicznej. Sądy wydały orzeczenia w 139 sprawach (w tej liczbie wnioski z 2008 r.) orzekając karę grzywny w 126 przypadkach (113 w 2008 r.), karę nagany w 5 przypadkach (4 w 2008 r.), uniewinnienie w 3 przypadkach (4 w 2008 r.), umorzenie w 4 przypadkach oraz odstąpienie od wymierzenia kary w 1 przypadku. Ogólna wysokość grzywien wymierzonych przez sądy w sprawach o wykroczenia wynosi 334.400 zł, co przy 126 wyrokach skazujących na karę grzywny stanowi średnio 2.654 zł.

Należy podkreślić, że 86 wyroków na ogólną wartość wymierzonych grzywn 224.300 zł., dotyczyło spraw skierowanych do sądu w 2009 roku natomiast 40 wyroków na wartość 90.400 zł. dotyczyło spraw skierowanych w roku 2008. Grzywny wymierzone były w przedziale od 200 zł - 10.000 zł. Ponadto w analizowanym okresie zapadło 85 wyroków nakazowych, nakładających kary grzywny w ogólnej wysokości 244.100 zł. Zapadły 33 wyroki w oparciu o oświadczenie obwinionego o wyrażeniu zgody na wydanie wyroku bez przeprowadzania rozprawy - rozpiętość kwotowa grzywn zapadłych w tym trybie wynosiła 1.000 zł – 10.000 zł. W analizowanym okresie wniesiono 20 środków odwoławczych, w tym 5 apelacji i 15 sprzeciwów od wyroków nakazowych. Spośród 5 apelacji, 3 zostały wniesione przez Okręgowy Inspektorat Pracy. Spośród 15 wniesionych sprzeciwów od wyroków nakazowych, 8 zostało wniesionych przez inspektorów pracy i 7 przez obwinionych. W 4 przypadkach sądy umorzyły postępowanie.

W 2009 roku inspektorzy pracy zastosowali **środki wychowawcze w 209 przypadkach**, co w porównaniu z 232 środkami wychowawczymi zastosowanymi w 2008 roku stanowi 11% spadek. Środki oddziaływania wychowawczego stosowano za popełnienie 469 wykroczeń z których 270 wykroczeń (57,58% ich liczby) dotyczyło wykroczeń z art. 283 Kp, 175 wykroczeń (37,34%) z art. 281 i art. 282 Kp. Środki oddziaływania wychowawczego stosowano w szczególnych przypadkach, uzasadnionych okolicznościami przedmiotowo - podmiotowymi, do których należały między innymi jednostkowy charakter popełnionego wykroczenia, drobny charakter popełnionych wykroczeń, znikomy stopień społecznej szkodliwości popełnionych wykroczeń, przypadki losowe itp.

Rok 2009 charakteryzował się dalszym doskonaleniem form i metod działania w zakresie zwalczania wykroczeń przeciwko prawom pracowników. Przeprowadzone szkolenia, nadzór, a także udział oskarżycieli we wszystkich wyznaczonych rozprawach wpływały nie tylko na wyniki postępowania w sprawach o wykroczenia, ale pozwalały na osiąganie optymalnych efektów. Zarówno ilości ujawnionych wykroczeń, jak i wyniki osiągane w zakresie ich zwalczania wskazują, że dokłada się wszelkich starań, aby w maksymalnym stopniu osiągnięte zostały cele prewencji ogólnej i szczególnej. Sądy często korzystają z art. 39 § 1 i § 2 Kodeksu wykroczeń i wymierzają kary poniżej dolnego progu zagrożenia, tj. poniżej 3.000 zł, w przypadku wykroczeń z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz poniżej 1.000 zł w przypadkach wykroczeń przewidzianych w Kodeksie pracy.

4. ZAWIADOMIENIA PROKURATURY

Na przestrzeni 2009 roku inspektorzy pracy działający w ramach właściwości terytorialnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu skierowali do organów ścigania **44 zawiadomienia** o popełnieniu 64 przestępstw. W 2008 roku skierowano 63 zawiadomienia. Prokuratura wszczęła postępowanie ogółem w 39 sprawach, z których w 10 – ciu postępowanie umorzono, w 15 sprawach skierowano do sądów akty oskarżenia, w 1 przypadku postępowanie zostało zawieszono. W 1 przypadku odmówiono wszczęcia postępowania. W odniesieniu do 8 zawiadomień skierowanych pod koniec 2009 roku brak jest informacji odnośnie biegu spraw. W 2009 roku sądy wydały 12 wyroków, w tym 9 skazujących, 2 umarzające postępowanie, 1 uniewinniający. Orzekły różne kary począwszy od grzywny w wysokości 1.000 zł. do kary 1 roku i 6 miesięcy pozbawienia wolności w zawieszeniu na 3 lata oraz kary grzywny 2000 zł. Dużym utrudnieniem jest brak informacji o działaniach prokuratury i sądów, w związku z czym zachodzi konieczność pisania monitów, niejednokrotnie do prokuratury, a następnie do sądów.

5. SKARGI, WNIOSKI, PORADY PRAWNE

W roku 2009 wpłynęło do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu **1229** pisemnych skarg i wniosków (w tym 322 anonimowe - w ubiegłym roku było ich 294). W analogicznym okresie roku 2008 łączna ilość skarg i wniosków wynosiła 1.044, co stanowi wzrost o 17,72%.

W roku 2007 liczba skarg wyniosła 925. Jak wykazują dane dotyczące liczby skarg wpływających w latach 2006 - 2009, zauważalna jest ich postępująca tendencja wzrostowa.

Z ogólnej liczby 1229 skarg złożonych w 2009 r. w OIP Opole, załatwiono **1224**. Czynności kontrolne podjęto w **712** skargach, przeprowadzając **645** kontroli u **601** pracodawców. Niektóre kontrole obejmowały kilka skarg złożonych względem tego samego pracodawcy w krótkich odstępach czasu. Ustalenia kontrolne wykazały, że spośród 712 zbadanych skarg 458 (64,32%) było uzasadnionych, 149 (20,92%) to skargi nieuzasadnione, natomiast w 105 skargach (14,75%) nie udało się ustalić jednoznacznie ich zasadności. Dotyczyły one zwłaszcza kwestii związanych z dyskryminacją i mobbingiem bądź spraw nieznanających się w nadzorze i kontroli organów PIP. 113 skarg przekazano do innych organów, wg ich właściwości merytorycznej i terytorialnej, 160 skarg to anonimy. Nadal często w jednej skardze czy wniosku, wnioskodawcy podnoszą kilka przedmiotów stanowiących ich treść. Tematyka skarg obejmuje zagadnienia zarówno z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (17% ogółu skarg) jak też, w bezwzględnej większości, z zakresu prawnej ochrony pracy (83%). Jak wynika z analizy najwyższy udział procentowy miały łącznie 4 grupy zagadnień, skupiające 79,78 % ogólnej liczby przedmiotów skarg (w roku 2008 udział ten wynosił 84,04 %, w tym 37,78% - wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą (w roku 2008 – 33,35%), stosunek pracy 19,76% (w roku 2008 - 18,56%), sprawy ogólnie dotyczące przygotowania do pracy 12,40 % (w roku 2008 14,32%) oraz czas pracy 9,84% (w roku 2008 13,26%). Tematycznie w skargach powtarza się brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, nie wydanie świadectwa pracy, brak ewidencji czasu pracy lub, to że jest ona prowadzona nie rzetelnie bądź „podwójnie”, nie jest przestrzegana zasada przeciętnie 5-cio dniowego i 40-godzinnego tygodnia pracy, zwłaszcza w placówkach handlowych, odmowa wypłaty wynagrodzenia lub jego zaniżenie (najczęściej występujący temat skarg!), nieterminowe wypłaty i inne. Kwestię mobbingu podnoszono w 31 skargach co stanowi 1,18 % ogółu. Tylko 1 z nich była zasadna.

W okresie sprawozdawczym wpłynęło 140 skarg i wniosków w tym pochodzących od lub przekazanych przez organizacje związkowe (35), SIP (2), organy władzy i administracji państwowej (20) oraz przekazanych z GIP i innych OIP (83). Skargi dotyczyły 518 pracodawców sektora prywatnego i 83 pracodawców sektora publicznego. Liczba kontroli w tych podmiotach od lat utrzymuje się na porównywalnym poziomie. Natomiast liczba kontroli pracodawców będących podmiotami „sektora prywatnego”, systematycznie z roku na rok wzrasta.

Efektem działań kontrolnych związanych z badaniem skarg, było zastosowanie środków prawnych znajdujących się w dyspozycji inspektora pracy oraz stwierdzenie 1.827 wykroczeń (suma wykroczeń ujętych w mandatach karnych, wnioskach do sądu i zastosowanych środkach wychowawczych).

Drogą wniosków o podjęcie interwencji i przy zachowaniu pełnej poufności postępowania skargowego, pracownicy mogą dochodzić swoich praw nie narażając się na różnorakie szykany ze strony pracodawców. Zasada poufności postępowania jest w tej sytuacji dla nich niezwykle istotna, ponieważ pracownicy dochodząc swoich roszczeń obawiają się utraty zatrudnienia. Decydują się na podjęcie działań dopiero po jego ustaniu. Świadczą o tym liczby spraw wnoszonych przez aktualnie zatrudnionych, względem liczby spraw byłych pracowników. W 2009 roku skargi złożyło **223** aktualnie zatrudnionych i aż **526** byłych pracowników.

Opisany układ zagadnień podnoszonych w skargach trwa już od wielu lat, także w latach 2007 - 2009. Wskazuje, w których obszarach dochodzi najczęściej do naruszeń prawa pracy. Stąd też inspektorzy pracy w kontrolach „nieskargowych” nie pomijają obszarów będących tematem skarg. Przyczyn naruszeń przepisów prawa pracy przez pracodawców należy doszukiwać się w częstych jego zmianach, jego jakości i niespójności. Również istotnym elementem mającym wpływ na sposób działania pracodawców i nieprawidłowości, w tym zakresie są trudności finansowe niektórych podmiotów spotęgowane, nie zawsze występującym, kryzysem gospodarczym.

Porady prawne i techniczne są przedmiotem szczególnego zainteresowania pracodawców, pracowników i innych podmiotów. Są wysoko cenione przez zainteresowanych. W 2009 roku udzielono **73.626** porad. W tej liczbie **60.610** porad dotyczących zagadnień praworządności w stosunkach pracy oraz **13.016** porad dotyczących technicznego

bezpieczeństwa pracy. Zasadniczą ilość porad prawnych i technicznych udzielono w siedzibie OIP w Opolu, tj. 69,2% ogółu oraz 30,8% porad udzielono natomiast poza siedzibą OIP. Względem 2008 r. nastąpił kolejny wzrost liczby porad o 2.555 tj 3,5%.

Najwięcej porad tj. 64% udzielono pracownikom. 475 porad udzielono pisemnie, jako odpowiedzi na zapytania prawne. W 2009 roku struktura udzielonych porad wykazuje wzrost liczby najczęściej występujących przedmiotów porad w porównaniu do 2008 r. Dotyczy to głównie stosunku pracy, wynagrodzeń i czasu pracy (27.556 w 2008 r. wobec 32.018 w 2009 r.). Pokrywa się to ze wzrostem liczby skarg dotyczących tej problematyki. Zainteresowanie wywołuje zagadnienie przejęcia zakładu lub jego części przez innego pracodawcę. Wzrasta też zapotrzebowanie na poradnictwo dotyczące prawidłowej realizacji umów o pracę z pracownikami kierowanymi do pracy za granicą przez zakłady oraz przez agencje pośrednictwa pracy. Coraz liczniej występuje kwestia zaliczenia okresów zatrudnienia poza granicami kraju, w krajach Unii Europejskiej, do uprawnień pracowniczych wg przepisów polskiego prawa pracy. Pytania dotyczące wynagrodzenia za pracę dotyczyły: prawidłowego ustalenia wynagrodzenia za pracę, sposobu ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia i jego składników, ochrony wynagrodzenia, obowiązującego poziomu minimalnego wynagrodzenia, terminów i miejsc wypłaty wynagrodzenia, udostępnienia pracownikowi do wglądu dokumentów dotyczących obliczonego wynagrodzenia oraz dokonywania obliczeń i potrąceń z wynagrodzenia. Ponadto osoby korzystające z poradnictwa zwracały się o udzielenie pomocy w zakresie redagowania projektów pism procesowych oraz wystąpień do pracodawców i instytucji administracji publicznej. Poradami zainteresowani byli nie tylko pracownicy i pracodawcy, ale również chałupnicy, a także osoby pracujące w ramach samozatrudnienia, emeryci i renciści, członkowie spółdzielni, czy też osoby zatrudnione z powołania i wyboru.

W roku 2009 oprócz przyjmowania skarg i ich rozpatrywania, udzielania porad, podejmowano szeroko działania popularyzatorsko – informacyjne w lokalnych środkach masowego przekazu. Dotyczyły one zarówno przepisów prawa pracy jak i stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach. Kontynuowano między innymi współpracę z rozgłośnią Polskiego Radia w Opolu, a także opolskim oddziałem Radia PLUS. Nadal trwa rozpoczęta jeszcze w 1999 roku współpraca z gazetą „Nowa Trybuna Opolska”, w której publikowane są obszernie artykuły poświęcone wybranym zagadnieniom prawa pracy. Niezależnie od tego, organizowane są cotygodniowe dyżury w dziale łączności z czytelnikami, realizowane w siedzibie redakcji. Z pytań i odpowiedzi na tym dyżurze, sporządzany jest materiał prasowy publikowany na łamach tej gazety w następnym dniu.

6. SPORY ZBIOROWE

W 2009 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu zgłoszono ogółem 9 sporów zbiorowych obejmujących 16 żądań (postulatów) zgłoszonych przez organizacje związkowe. postulaty w 9 przypadkach (56,25% ogółu) dotyczyły warunków płacy (w tym podwyżki płac), w 5 przypadkach (31,25% ogółu) dotyczyły warunków pracy. Dominującą tematyką sporów zbiorowych jest problematyka płacowa i dotyczyła ona 9 postulatów na 16 zgłoszonych przez związki zawodowe. Po okresie znacznego wzrostu liczby sporów zbiorowych odnotowano znaczny ich spadek (w 2006 roku 32 spory, w 2007 r. - 77 sporów, a w 2008 aż 116 sporów zbiorowych). W 2010 roku i w latach następnych uznano za słuszne, żeby zwrócić szczególną uwagę na doskonalenie wiedzy i potrzebę szkoleń partnerów związkowych w tematach umiejętności wykorzystania techniki negocjowania sporów zbiorowych oraz przestrzegania postanowień ustawy w zakresie organizowania legalnych akcji strajkowych, po wyczerpaniu polubownych dróg negocjacji z pracodawcą. W 2009 roku odnotowano wzrost liczby porad z zakresu rozwiązywania sporów zbiorowych. Ogółem udzielono 36 porad w tym 26 porad dla działaczy związkowych i 10 porad dla pracodawców. Porady dotyczyły głównie: zakresu przedmiotowego sporów, obligatoryjnego przestrzegania kolejnych etapów sporu zbiorowego przed ogłoszeniem akcji strajkowej oraz technik negocjowania sporów zbiorowych. Kwestie te były również omawiane przez inspektorów pracy w toku 3 szkoleń organizowanych przez

regionalne struktury związków zawodowych. Nie odnotowano w 2009 r. nielegalnych akcji strajkowych organizowanych przez organizacje związkowe.

Należy podkreślić, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie nakłada na pracodawcę obowiązku prawnego zgłaszania przedmiotu sporu zbiorowego, danych o przebiegu rokowań, mediacji, arbitrażu, bądź strajku oraz o zawartych porozumieniach informacjach kończących spór zbiorowy. Pilna jest nowelizacja ustawy w wymienionych kwestiach. Ponadto naruszenie przepisów ustawy o sporach zbiorowych traktowane jest jako przestępstwo. Jest to przepis martwy i nieskuteczny. Należy rozważyć czy naruszenie przepisów ustawy nie powinno być traktowane jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

7. REJESTRACJA UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

W 2009 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu skierowano **96 wniosków** o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych oraz o wpis informacji do układów. W wyniku dokonanej oceny zgodności z prawem wniosków o rejestrację, treści układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych i informacji oraz procedur związanych z ich zawieraniem zarejestrowano 4 nowe układy zbiorowe oraz 67 protokołów dodatkowych. Zarejestrowano 9 wniosków o zawieszeniu stosowania układów, 2 wnioski o zmianie nazwy lub adresu pracodawcy lub organizacji związkowej oraz 11 innych informacji. Nowe układy zawierały rozwiązania korzystniejsze dla pracowników od uregulowań powszechnie obowiązującego prawa pracy, ale były mniej korzystne od ZUZP poprzednio obowiązujących. Z ogólnej liczby 96 wniosków, które wpłynęły od wnioskodawców, zarejestrowano 93, co stanowi 96,9 % ogółu ich wpływu. W okresie sprawozdawczym miały miejsce 2 przypadki odmowy zarejestrowania informacji oraz 1 przypadek protokołu dodatkowego. Dokonywano najczęściej zmian taryfikatorów i tabel płacowych, regulaminów lub zasad premiowania. Zasadniczym przedmiotem regulacji układowych były głównie zmiany wprowadzone do treści funkcjonujących u pracodawców zakładowych układów zbiorowych pracy. Protokoły dodatkowe do ZUZP stanowiły 70,83 % ogółu wpływu wniosków o rejestrację. W sytuacji, gdy w układzie dotychczasowym nie zastrzeżono, iż obowiązuje on do czasu zawarcia nowego układu, w pewnym sensie wyłączana jest ochrona wynagrodzeń pracowniczych.

8. PRZESTRZEGANIE PRAWA PRACY

W ramach działalności nadzorczych prowadzono zarówno czynności kontrolne, jak też inne działania i czynności, w tym działania prewencyjne i promocyjne, określone przepisami. Przeprowadzono kontrole zagadnień tematycznych, wynikające z ustalonego programu działania na rok 2009, jak też kontrole „wymuszone” zaistniałą sytuacją (wypadek przy pracy, katastrofa czy skarga pracownicza). Działania, o których mowa obejmowały:

- **kontrole zgodności wykonania obiektu budowlanego z projektem budowlanym.** Przeprowadzono **367 kontroli** w tym 4 kontrole obiektów pływających. W 15 przypadkach wniesiono sprzeciw, co do zamiaru przekazania obiektu do eksploatacji i użytkowania. Największa liczba nieprawidłowości dotyczyła okien, drzwi, bram, schodów, pochylni, galerii, oznakowania dróg itp. Przyczyny uchybień miały związek z krótkimi okresami realizacji inwestycji budowlanych, pośpiechem i jednoczesnym nieprzestrzeganiem reżimu technologicznego oraz zmianą obowiązujących przepisów. W efekcie kontroli osiągnięto poprawę stanu technicznego szeregu obiektów i pomieszczeń pracy w odniesieniu do 2700 pracowników, zapewniono w pomieszczeniach pracy właściwą wentylację, ogrzewanie i oświetlenie dla 1590 pracowników oraz uzyskano właściwą organizację procesów technologicznych dla 370 pracowników;

- **kontrole nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi.** Przeprowadzono ogółem **103 kontrole**, w tym 65 kontroli na wniosek urzędu celnego. Niezgodności stwierdzono w 38 wyrobach. Dotyczyły one m.in.: braku lub niewłaściwych zapisów w deklaracjach zgodności, braku lub nieprawidłowego oznaczenia wyrobu znakiem CE, niezgodności w budowie, wykonaniu wyrobu, braku instrukcji użytkowania lub dostarczenia jej w języku obcym. Niezgodności występowały zarówno w maszynach dla przemysłu (np. urządzenie do ciecienia plazmą), jak też w innych maszynach, w tym np. do świadczenia usług w zakresie utrzymania terenów zielonych (kosa spalinowa). Przyczyny nieprawidłowości wynikały m.in.: z braku znajomości przepisów, błędów w produkcji oraz błędów w instalowaniu maszyny w miejscu jej użytkowania. Ponadto z braku znajomości procedur oceny wyrobów, opracowywania i wydawania instrukcji obsługi, a także z celowego działania producentów, dostawców, dystrybutorów bądź importerów. Problem ten dotyczył szczególnie wystawiania niewłaściwych deklaracji zgodności lub braku tych deklaracji w przypadkach popytu na określony wyrób, braku informowania polskich dystrybutorów lub importerów urządzeń przez zagranicznych dostawców o zagrożeniach, jakie stwarza dany produkt i konsekwencjach tych zagrożeń. Kontrole w większości przypadków kończyły się uzupełnieniem błędów formalnych zauważonych przez inspektorów pracy. Podmioty odpowiedzialne za wprowadzenie do obrotu danego urządzenia już w trakcie kontroli starały się usuwać stwierdzone niezgodności;
- **kontrole zagadnień dotyczących szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.** Przeprowadzono **219 kontroli**. Najczęściej występujące uchybienie to brak przeszkolenia okresowego pracowników. Ponadto ustalone częstotliwości odbywania szkoleń okresowych nie były zgodne z przepisami, a pracodawcy nie konsultowali z pracownikami działań dotyczących szkoleń bhp, o których mowa. Stwierdzano też bardzo często brak potwierdzania podpisem faktu szkolenia wstępnego. Pracodawcy nadal nie przywiązują należytej wagi do przestrzegania przepisów o szkoleniach bhp. Szczególnie dotyczy to pracodawców zatrudniających do 49 pracowników. Powierzają szkolenie osobom bez przygotowania dydaktycznego i doświadczenia zawodowego lub szkolą sami nie mając do tego uprawnień;
- **kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania niepełnosprawnych.** Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu zlokalizowanych jest 36 zakładów posiadających status pracy chronionej. Liczba zakładów zmniejszyła się o 1 w stosunku do roku 2008. Przeprowadzono **10 kontroli** w 8 zakładach, w których zatrudnionych jest 1938 niepełnosprawnych, w tym 759 kobiet. Nieprawidłowości stwierdzano w eksploatacji instalacji oraz urządzeń energetycznych, eksploatacji maszyn i urządzeń oraz szkoleniach z zakresu bhp. Stan bezpieczeństwa pracy w zakładach posiadających status pracy chronionej ulega systematycznej poprawie. Widocznym tego efektem jest systematyczny spadek liczby wydawanych decyzji wstrzymania prac, czy skierowania pracowników do innych prac. Korzystne tendencje w zakresie poprawy warunków pracy potwierdza także malejąca liczba wypadków przy pracy oraz brak występowania chorób zawodowych w zakładach posiadających status pracy chronionej;
- **kontrole zagadnień dotyczących oceny ryzyka zawodowego.** W roku 2009 przeprowadzono w tym zagadnieniu **116 kontroli** w 115 podmiotach, w których pracowało ogółem 9.265 osób, w tym 8.803 pracowników. Kontrole przeprowadzono w zakładach charakteryzujących się różnym profilem działalności i wielkością zatrudnienia. Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego stwierdzono w 88 zakładach, tj. w 76,5% kontrolowanych. W porównaniu do roku poprzedniego liczba ta zmniejszyła się o 10,5%. Obowiązek dokonania oceny ryzyka zawodowego dotyczy każdego pracodawcy i ma przynieść w efekcie zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Ponadto ma eliminować lub zmniejszać prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń, powodujących straty, związanych z wykonywaną pracą oraz wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń

zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy. Z wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2009 r. wynika natomiast, że w 324 zakładach (12,34% ogółu), nie podjęto żadnych działań związanych z oceną ryzyka zawodowego. Widoczna jest natomiast poprawa w sporządzaniu dokumentacji potwierdzającej dokonanie oceny. W praktyce poziom przeprowadzonych ocen ryzyka zawodowego jest ogólnie bardzo zróżnicowany i niezadowolający. Słaba znajomość metod i sposobu prowadzenia oceny ryzyka przez „małych” pracodawców (prawie 95% ogółu podmiotów) powoduje to, że składka na ubezpieczenie wypadkowe nie jest ustalana wg kategorii ryzyka, a często jest ustalona w wysokości 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy dla grup działalności. Znacząca liczba pracodawców nie podjęła żadnych działań związanych z oceną ryzyka zawodowego;

- **kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)**, przeprowadzono w grupie **155 pracodawców** zatrudniających 2071 pracowników, w tym 168 kobiet i 226 młodocianych. Celem kontroli była likwidacja zagrożeń wypadkowych w odniesieniu do wykonawców robót jak też osób postronnych. Były to kontrole robót, głównie budowlanych, prowadzonych w miejscach publicznych. Z ustaleń kontrolnych wynika, że występujące nieprawidłowości (zagrożenia) miały charakter powtarzalny, podobny do nieprawidłowości stwierdzonych w latach poprzednich. Nieprawidłowości stwierdzono w prowadzeniu procesów technologicznych, w tym najliczniej w organizacji stanowisk pracy na wysokości, w zabezpieczeniu i oznakowaniu stref niebezpiecznych oraz zabezpieczeniu placów budów przed dostępem osób nieupoważnionych. Zagrożenia stwierdzono również w zakresie przygotowania do pracy zatrudnionych i pracujących, w zakresie wyposażenia w środki ochrony indywidualnej oraz w eksploatacji instalacji i urządzeń energetycznych, w tym elektrycznych. Przyczyny lekceważenia przepisów i zasad bhp przez pracujących i osoby nadzorujące wynikały m.in.: z faktu zatrudniania pracowników bez właściwego doświadczenia zawodowego i odpowiednich kwalifikacji, braku świadomości skutków zagrożeń wśród pracodawców i pracowników, w zaniżaniu kalkulacji kosztów prac do poziomu pozwalającego osiągnąć zysk przy maksymalnym ograniczeniu kosztów w przygotowaniu i prowadzeniu robót w miejscach publicznych, w dopuszczaniu do użytkowania wypracowanych technicznie maszyn i urządzeń o przestarzałej konstrukcji oraz zdekompletowanych rusztowań. Ponadto w braku skutecznego nadzoru oraz braku bodźców wymuszających opłacalność ekonomiczną dla stosowania bezpiecznych metod pracy;
- **kontrole realizacji zadań służby bhp**. W roku sprawozdawczym kontrole tego zagadnienia przeprowadzono w **83 podmiotach** gospodarczych o różnym profilu i technologii produkcji, zatrudniających 10.660 pracowników. Stwierdzono, w ponad 54% zakładów, że służby bhp właściwie realizują swoje obowiązki, w tym zapewniają odpowiedni poziom szkoleń w dziedzinie bhp, biorą udział w przekazywaniu do użytkowania nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych, jak również kontrolują realizację wniosków profilaktycznych wynikających z badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Bardzo dobrze zagadnienie prowadzone jest w zakładach zatrudniających powyżej 100 pracowników. W małych zakładach od wielu lat występują nieprawidłowości w funkcjonowaniu tej służby, w tym często całkowity jej brak. Najczęściej występujące uchybienia to brak okresowych analiz warunków pracy co stwierdzono w 28,91% zakładów oraz w 21,68% zakładów brak przeprowadzania przez służby bhp kontroli warunków pracy. Prawie połowa pracodawców, szczególnie zatrudniających do 49 pracowników, nie przywiązuje większej wagi do przestrzegania przepisów związanych z wykonywaniem zadań przez służbę bhp. Często, nie mając wymaganych kwalifikacji sami podejmują zadania służby bhp lub powierzają ich wykonanie osobom niekompetentnym, niedostatecznie przygotowanym w tym zakresie;

- **kontrole przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.** Przeprowadzono w **26 zakładach** pracy, w których pracowało ogółem 2 877 osób z tego 88 osób na podstawie umów cywilno prawnych i 78 podmiotów samozatrudniających się. Nieprawidłowości dotyczyły dopuszczenia do ponadnormatywnego dźwigania ciężarów przez pracownice najczęściej w oddziałach szpitalnych placówek zdrowia oraz braku wykazu prac szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla kobiet w zakładach pracy. W zakresie przestrzegania prawnej ochrony pracy nie stwierdzono rażących przypadków łamania przepisów prawa pracy. Kwestionowano brak dostosowania wykazu prac szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla kobiet do specyfiki faktycznych prac wykonywanych w zakładzie oraz brak wypełniania obowiązku odbierania od pracowników informacji w zakresie posiadania przez rodziciela uprawnień wynikających z Kodeksu pracy. Należy podkreślić, że znaczący odsetek spraw poruszanych podczas porad udzielanych zarówno pracownikom jak i pracodawcom w siedzibie instytucji i podczas kontroli, stanowią: zagadnienia dotyczące kwestionowania prawa kobiet do przerwy w pracy z tytułu karmienia piersią, kwestionowania orzeczenia lekarskiego wydanego kobiecie ciężarnej dotyczącego przeniesienia kobiety do innej pracy, nieudzielania należnego urlopu wypoczynkowego dla pracownic przechodzących na urlop wychowawczy, negocjowania przez pracodawców małych zakładów pracy prawa pracownika do zwolnień od pracy na opiekę nad dzieckiem do lat 14 oraz nieuzasadnionych i niezgodnych z prawem prób rozwiązania umowy o pracę. W trakcie kontroli nie stwierdzono w tych zagadnieniach rażących uchybień;
- **kontrole przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania młodocianych.** Przeprowadzono **79 kontroli** zakładów zatrudniających łącznie 2.679 pracowników, w tym 538 pracowników młodocianych. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zagadnieniach dotyczących czasu pracy (24,81% ogółu), w zawieraniu i rozwiązywaniu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (15,01% ogółu) oraz opiece medycznej, w tym w badaniach lekarskich pracowników młodocianych (13,29% ogółu). Zdaniem pracodawców przyczynami ujawnionych naruszeń prawa w opisanych obszarach jest niska opłacalność działalności gospodarczej i brak pomocy państwa dla rozwoju małych firm w umożliwieniu stosowania nowoczesnych i bezpiecznych technologii oraz nowych urządzeń pracy. Ponadto zdaniem pracodawców przyczyny tkwią w skomplikowanym procesie uzyskiwania refundacji w związku z prowadzeniem praktycznej nauki zawodu, brak edukacji młodych pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez szkoły zawodowe, a także nadmierne biurokratyzowanie działalności gospodarczej. Zdaniem inspektorów pracy najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa jest lekceważenie obowiązków pracodawców dot.: zatrudniania pracowników młodocianych, zła organizacja pracy, brak wiedzy i doświadczenia w zakresie kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pomimo posiadania formalnych dokumentów ukończonych kursów i szkoleń związanych z tematyką zatrudniania, zwiększanie zysków kosztem redukcji wydatków na bezpieczeństwo i higienę pracy oraz brak skutecznego nadzoru ze strony pracodawcy nad realizacją przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy;
- **kontrole legalności zatrudnienia.** Przeprowadzono w roku 2009 ogółem **735 kontroli**, w tym 44 kontrole legalności zatrudniania cudzoziemców. Liczba nieprawidłowości w zakresie nielegalnego zatrudniania pracowników świadczy o szczególnym charakterze tego problemu oraz jego powszechności. Przypadki nieprawidłowego postępowania przedsiębiorców dotyczyły m.in.: wykonywania pracy przez osoby bez umowy o pracę, bez zgłoszenia do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, brak prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz oficjalnych list płac, wykonywania pracy „na próbę” tj. przez okres od kilku dni do kilku nawet miesięcy przed podpisaniem umowy o pracę i zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego (okres pracy „na próbę” nie zostaje nigdy zalegalizowany). Ponadto zawierania umów cywilnoprawnych (zlecenia lub o dzieło) w warunkach, w których z okoliczności wynika, że winny to być umowy o pracę, zawierania umów o pracę na ułamkową część etatu, podczas gdy z faktów wynika, iż jest to nawet praca świadczona ponad pełny etat, a pozostała część wynagrodzenia wypłacana jest z pominięciem oficjalnej dokumentacji.

Występowały również fakty: wymuszania zarejestrowania własnej działalności gospodarczej i jej prowadzenia wyłącznie na rzecz podmiotu dotychczas zatrudniającego, zawierania fikcyjnych umów o pracę z osobą niepełnosprawną, której „posiadanie na stanie” jest uwarunkowanie wyłącznie obniżeniem kosztów PFRON, podczas gdy osoba ta nie świadczyła pracy, a jedynie otrzymywała drobną rekompensatę za „udostępnienie” swoich danych osobowych. Przyczyny opisanych nieprawidłowości wynikają: z wysokich kosztów okołopłacowych zatrudniania pracowników, wysokich kosztów i długotrwałej procedury zatrudniania pracowników (badania lekarskie, szkolenia bhp, odzież i obuwie robocze itp.), których chęć do pracy jest często krótkotrwała, dumpingu cenowego na rynku w określonych branżach z czego wynika brak środków na funkcjonowanie w legalnych ramach, braku woli legalnej pracy samych pracowników w przypadku dłużników kredytowych lub alimentacyjnych oraz przymusu ekonomicznego zatrudnionych, którzy godzą się na wszelkie warunki, byle uzyskać choćby minimalne wynagrodzenie na utrzymanie siebie i rodziny. Charakterystyczne jest zgodne dla obu stron, obwinianie Państwa i systemu prawnego. Należy podkreślić, że prowadzenie kontroli sprzyja sytuacjom stresowym, czy wręcz niebezpiecznym dla inspektorów pracy. Nie należą do wyjątków, choć na szczęście nie jest to jeszcze regułą, działania polegające na używaniu gróźb, powoływania się na wpływy w różnych instytucjach (np. policji czy wśród posłów), czy też składania skarg na inspektorów prowadzących kontrole. Ma to na celu zaciemnienie rzeczywistego problemu i skoncentrowanie energii kontrolującego na udowadnianie poprawności działań w ramach czynności kontrolnych, a nie na stwierdzeniu i udowodnieniu łamania prawa przez podmioty kontrolowane. W problematyce legalności zatrudnienia **świadczenie pracy przez obcokrajowców**, na podstawie zezwolenia na pracę, posiada zasadniczą wadę, jaką jest przewlekłość postępowania. Wykonywanie legalnej pracy na podstawie wizej D-08 sprzyja tworzeniu patologii. Naruszenia przepisów dotyczą m.in. wystawiania przez pracodawców oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy w ilościach znacznie przekraczających zapotrzebowanie na pracowników, wystawiania oświadczeń w celu ich odsprzedaży obcokrajowcom zainteresowanym uzyskaniem wizej D-08 (proceder polega na korzystaniu z pośredników „operujących” pod konsulatami Polski za granicą, co uniemożliwia walkę z tym procederem na terenie kraju), a także dopuszczania do pracy obcokrajowców na podstawie wizej D-08 uzyskanej z oświadczenia wystawionego przez inny podmiot. Naruszenia dotyczą ponadto dopuszczania do pracy obcokrajowców bez potwierdzenia na piśmie warunków zatrudnienia i/lub bez zgłoszenia tych osób do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, naruszania przepisów o czasie pracy (często jest to praca po kilkanaście godzin na dobę przez 6 a nawet 7 dni w tygodniu). Często ma również miejsce samodenuncjacja pracodawcy w jednostce straży granicznej w celu podjęcia przez tą służbę działań administracyjnych zmierzających do wydalenia obcokrajowców, którym nie wypłacił należności za pracę. Przyczyną tego stanu są koszty pracy, szczególnie w zakresie obciążeń publicznoprawnych (ZUS i podatki), małe zainteresowanie obcokrajowców regulacjami ochronnymi polskiego prawa pracy (szczególnie w zakresie czasu pracy, potwierdzania warunków zawartych umów), wadliwa definicja nielegalnej pracy obcokrajowców, która skutecznie zniechęca obcokrajowców do zgłaszania przypadków łamania praw pracowniczych, bariera językowa i kulturowa w kontaktach obcokrajowców z polskimi urzędnikami, przewlekłość polskich procedur postępowania, których zakończenie kończy się często po upływie ważności wizej. Znacznym problemem występującym w sprawach nielegalnego zatrudnienia jest bardzo mała dolegliwość sankcji stosowanych przez sądy. W sprawach o wykroczenia często stosowane jest nadzwyczajne złagodzenie kary i wymierzenie grzywny w wysokości znacznie poniżej dolnego zagrożenia określonego ustawą o promocji zatrudnienia;

- **kontrole przestrzegania wymagań związanych z bezpieczeństwem przewozu drogowego towarów niebezpiecznych.** W ramach realizacji tematu skontrolowano **2 pracodawców** zajmujących się w różnym zakresie przewozem drogowym towarów niebezpiecznych, zatrudniających łącznie 63 pracowników. Podczas kontroli nie stwierdzono naruszeń obowiązujących przepisów i procedur związanych z przewozem drogowym towarów niebezpiecznych.

Przewozem drogowym towarów niebezpiecznych w kontrolowanych firmach zajmują się profesjonaliści nadzorujący i wymuszający ściśle przestrzeganie obowiązujących w tym zakresie przepisów i procedur, zarówno w aspekcie minimalizowania istniejących zagrożeń jak też w aspekcie uniknięcia przez przewoźników ewentualnych działań represyjnych;

- **kontrole przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych.** W roku 2009 tematyka urlopów była przedmiotem **89 kontroli** w 88 zakładach pracy zatrudniających 4792 pracowników. Z ustaleń wynika, iż uchybienia najliczniej dotyczyły zagadnień udzielania urlopów zaległych oraz dzielenia urlopów na części, czym naruszana była zasada nierozzerwalności urlopu. W ogólności skala naruszeń nie jest znaczna. Nie zawsze jest to zła wola pracodawcy, a w przypadku zaległości urlopowych czy dokonywania podziału urlopu na części, jest w tym praktyczny interes osób uprawnionych do urlopu;
- **badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.** W 2009 roku zgłoszono ogółem **90 zdarzeń wypadkowych**, w tym 9 zdarzeń nie będących wypadkami przy pracy. Nie odnotowano przypadku zaniechania zgłoszenia ciężkiego, śmiertelnego lub zbiorowego wypadku przez pracodawcę i zgłoszenia wypadku przez osobę poszkodowaną. Zbadano **74 wypadki przy pracy** (103 w 2008 r. spadek o 28%), w których poszkodowanych zostało 86 osób. W porównaniu do roku 2008 wzrosła liczba poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych z **19 do 20** osób (tj. 5%), natomiast w wypadkach ciężkich zmalała z **51 do 26** osób (tj. 51%). Najwięcej wypadków przy pracy odnotowano w budownictwie. Stanowiły one 25% wszystkich wypadków, ale mniej o 5 % niż w roku 2008 r. W branży tej wzrosła liczba poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych z 4 do 8, a liczba poszkodowanych z urazami ciężkiego uszkodzenia ciała zmalała z 8 do 5. Branżami o dużej wypadkowości były również wytwarzanie i zaopatrzenie w energię, gdzie zbadano 5 wypadków, 8 poszkodowanych, z których 3 osoby poniosły śmierć, branża produkująca meble - 5 wypadków, 6 poszkodowanych, w tym 3 ciężkiego uszkodzenia ciała (7% badanych) oraz branża produkująca metalowe wyrobów gotowe – 5 wypadków, w tym 4 ciężkie (7% badanych). Wśród poszkodowanych nadal dominuje liczba osób legitymujących się małym stażem pracy u danego pracodawcy oraz liczba osób bez kwalifikacji i z małym doświadczeniem zawodowym. Często stwierdzano brak lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bhp, szkolenia "niepełne" lub nie właściwie prowadzony instruktaż stanowiskowy z zakresu bhp, nieznanostwo zagrożenia, czyli brak zapoznania poszkodowanego z oceną ryzyka zawodowego na stanowisku pracy. Wśród ustalonych przyczyn wypadków dominują przyczyny wynikające z zachowań ludzkich w tym lekceważenie zagrożenia, lekceważenie poleceń przełożonych, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem oraz niewłaściwe tempo pracy;
- **kontrole przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.** Realizując temat przeprowadzono w 2009 r. ogółem **57 kontroli**. Największą liczbę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie niewypłacania wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych, nieterminowego wypłacania wynagrodzeń oraz niewypłacania wynagrodzeń za pracę. Należy podkreślić, że nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy nie są już domeną konkretnej branży, a zmiany w tym zakresie są szczególnie widoczne w odniesieniu do roku poprzedniego. W omawianym problemie pojawiają się obecnie zakłady innych branż, które w latach poprzednich nie były przedmiotem postępowania w sprawach o niewypłacanie wynagrodzeń lub stwierdzane nieprawidłowości miały charakter jednostkowy. Z ustaleń wynika, że znacznie częściej do naruszenia pracowniczego prawa do wynagrodzenia dochodzi w zakładach małych i średnich gdzie brak fachowych służb. Obecnie w zakładach największych również często dochodzi do naruszenia pracowniczego prawa do wynagrodzenia. Sytuacja taka jest z pewnością wynikiem globalnego kryzysu, a z nim kłopoty finansowe, które dotknęły branż i zakładów uchodzących w poprzednich latach za wzorowych pracodawców;

- **kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy w transporcie szynowym, a także czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy w zakładach różnych branż.** Przeprowadzono **51 kontrole** u 49 pracodawców zatrudniających 4348 pracowników. Stwierdzono nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy lub jej brak, naruszenia normy dobowej i przeciętnie tygodniowej, zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu lub w roku kalendarzowym, brak lub nieprawidłowo ustalony rozkład i system czasu pracy oraz inne uchybienia. Głównymi przyczynami łamania przepisów prawa o czasie pracy było obniżanie kosztów działalności gospodarczych oraz mała wiedza w zakresie przepisów. Obciążenia fiskalne powodują, że pracodawcy wolą zwiększać ilość godzin pracy osób zatrudnionych, niż zatrudniać nowych. Łamane są przepisy w zakresie norm czasu pracy i zapewnienia odpoczynku dobowego oraz odpoczynku 35 godzinnego. Dodatkowo pracodawcy mają przyzwolenie pracowników, z uwagi na chęć zarobienia przez nich większej kwoty wynagrodzenia. Najwięcej uchybień stwierdzono u pracodawców prywatnych, z zatrudnieniem pracowniczym w przedziałach od 1 do 9 osób. W zakresie branż przeważa, w tym zakresie, działalność handlowa i produkcyjna. Ponadto zrozumienie istoty okresu rozliczeniowego czasu pracy, doby pracowniczej czy też sposobu rekompensowania pracy w dni wolne, a także zachowania pięciodniowego tygodnia pracy, stanowi nadal bardzo duży problem;
- **kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych.** Skontrolowano ogółem **12 pracodawców** zatrudniających łącznie 250 pracowników i zajmujących się branżą metalową (produkcja maszyn i narzędzi, produkcja konstrukcji metalowych). Kontrole poddano **161 maszyn**, eksploatowanych od wielu lat i wprowadzonych do obrotu przed 2004 r. Pochodziły z obrotu wtórnego, a także zostały sprowadzone indywidualnie przez specjalizujących się w tym pośredników. Ustalono, że nadal nie są zadawalające działania podejmowane przez pracodawców w zakresie dostosowania maszyn do minimalnych wymagań. Nieprawidłowości w obszarze stanu technicznego maszyn mają swoje źródło w tolerancyjnej postawie pracodawców wobec obowiązujących przepisów, a stwierdzone błędy wiążą się z nieznaną przez nich oraz przez personel obsługujący i serwisowy, dokumentacji technicznej, instrukcji obsługi, złymi nawykami, bylejąkością oraz niechęcią i uprzedzeniami pracodawców do formalnych wymogów sporządzania obowiązujących w tym zakresie dokumentów;
- **kontrole bezpieczeństwa pracy w zakładach charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych.** Kontrole przeprowadzono w **2 zakładach** zajmujących się produkcją wyrobów z metali. Dokonano oceny stanu, w tym charakterystyki występujących zagrożeń, analizy wypadków przy pracy i porównania wskaźników wypadkowości oraz liczby zatrudnionych pracowników w warunkach narażenia na czynniki szkodliwe w latach ubiegłych. Stwierdzono, że działania doraźne i docelowe zakładów były właściwe i ukierunkowane na zmniejszanie liczby wypadków przy pracy oraz liczby pracowników pracujących w warunkach narażenia na czynniki szkodliwe. Ciągły monitoring i pomiary czynników szkodliwych umożliwiło podejmowanie skutecznych i właściwych działań zapobiegawczych;
- **kontrole przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.** Kontrolami objęto **21 podmiotów** prowadzących przynajmniej jeden z zakresów działalności objętych ustawą o promocji zatrudnienia. Na terenie Opolszczyzny najliczniejszą formą usług agencji, jest pośrednictwo pracy za granicą dla obywateli polskich u pracodawców zagranicznych oraz praca tymczasowa na terenie kraju obywateli państw obcych, głównie z kierunków wschodnich. W ponad 50% podmiotów wystąpiły poważne nieprawidłowości. W czterech przypadkach skutkowały one zaprzestaniem prowadzenia działalności. Liczba agencji usuniętych z rynku wynosi blisko 25% ogółu kontrolowanych. Stwierdzone problemy z ustaleniem faktycznego przebiegu zatrudnienia obywateli polskich wynikają z bariery językowej, z odległości oraz właściwości miejscowej i prawa obcego.

Przy zatrudnianiu obywateli z kierunków wschodnich, problemem jest „solidarność” agencji pośrednictwa i obcokrajowca pracującego w Polsce. Pracuje on bardzo często bez potwierdzenia na piśmie warunków zatrudnienia i zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. W świetle definicji nielegalnej pracy obcokrajowca jest nią praca bez zawarcia wymaganych umów o pracę albo umów cywilnoprawnych. Stroną aktywną przy zawieraniu umowy jest przedsiębiorca stąd utrzymywanie definicji nielegalnej pracy obcokrajowca pozwala jedynie na prowadzenie takich spraw, w których obcokrajowiec nie otrzymał zapłaty za wykonaną pracę;

- **kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach handlu detalicznego, w tym w placówkach wielkopowierzchniowych.** Przeprowadzono **39 kontroli**, w tym 3 kontrole placówek wielkopowierzchniowych, w grupie pracodawców zatrudniających ogółem 618 pracowników. Większość nieprawidłowości stwierdzono w sporządzaniu umów o pracę, udzielaniu urlopów wypoczynkowych, przestrzeganiu przepisów o czasie pracy oraz wynagrodzeniu za pracę. W zakresie bhp nieprawidłowości dotyczyły uchybień w transporcie i magazynowaniu, szkoleniach bhp oraz eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych. Stwierdzone nieprawidłowości nie miały charakteru „masowego” i nie były wynikiem dążenia pracodawców do maksymalizacji zysku kosztem praw pracowniczych. Małe placówki handlowe borykają się z większymi problemami w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy – w szczególności przepisów dotyczących czasu pracy oraz wynagrodzeń. Pracodawcy coraz częściej wskazują, jako przyczynę powstania nieprawidłowości w zakresie czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń, sytuację gospodarczą i kryzys gospodarstw domowych, który w mniejszym lub większym stopniu prowadzi do ograniczenia popytu na dobra konsumpcyjne;
- **kontrole przestrzegania w zakładach opieki zdrowotnej przepisów bhp związanych z występowaniem szkodliwych czynników biologicznych i chemicznych.** Przeprowadzono kontrole w **10 laboratoriach**, w których zatrudniano 168 osób. Najwięcej uchybień stwierdzono w zagadnieniach dotyczących oceny ryzyka zawodowego, prowadzenia rejestru prac w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi i biologicznymi oraz zbierania i przekazywania informacji o zagrożeniach (oznakowania czynników, instrukcje, karty charakterystyki). Nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy dotyczyły, ustalonego dla systemu, czasu pracy. Przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości były nieznamość i brak zainteresowania obowiązującymi przepisami, a także nieprawidłowa ich interpretacja, ze strony pracodawców. Najbardziej problem ten był zauważalny w Niepublicznych Zakładach Opieki Zdrowotnej, gdzie miało miejsce najwięcej nieprawidłowości. Stwierdzano ponadto niski poziom wiedzy, zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników w zakresie zagrożeń ze strony czynników biologicznych jak i chemicznych. Poważnym problemem jest brak na rynku spełniających wymagania zasadnicze wyrobów tzw. „podwójnego użycia”, czyli zaliczanych do wyrobów medycznych i jednocześnie do środków ochrony indywidualnej, stosowanych w placówkach służby zdrowia (np. rękawice stosowane jako ochrona pacjenta, jak i przed wzajemnymi zakażeniami);
- **kontrole przestrzegania bezpieczeństwa pracy w samochodowych warsztatach mechanicznych i lakierniczych oraz przepisów dot. stosowanych chemikaliów.** Kontrole przeprowadzono w **59 zakładach** zatrudniających ponad 450 osób wykonujących prace blacharsko - lakiernicze, sprzedaż, konserwację i naprawę pojazdów samochodowych, sprzedaż części i akcesoriów do pojazdów samochodowych oraz pomoc drogową. Nieprawidłowości w obszarze technicznym dotyczyły narzędzi i elektronarzędzi oraz szlifierek dwutarczowych, spawarek i zgrzewarek. Niepokojącym faktem były naruszenia przepisów dotyczących dopuszczania do pracy osób nieposiadających wymaganych szkoleń z zakresu bhp, kwalifikacji zawodowych i badań lekarskich. Preparaty chemiczne były stosowane podczas wykonywania prac blacharsko - lakierniczych takich jak: zmywanie (odtłuszczanie) powierzchni, szpachlowanie, gruntowanie, malowanie natryskowe.

Nieprawidłowości dotyczyły najczęściej braku sporządzania spisu substancji i preparatów niebezpiecznych, braku kart charakterystyki produktów niebezpiecznych, braku rejestrów szkodliwych chemicznych czynników, braku aktualnych badań i pomiarów chemicznych czynników szkodliwych oraz braków w zakresie informowania pracowników o zagrożeniach i sposobach ochrony, w tym instrukcji bhp. Ustalono, że uchybienia mają swoje źródło w tolerancyjnej postawie pracodawców w odniesieniu do obowiązujących przepisów, a błędy wiążą się z nieznaną przez nich i przez personel obsługujący i serwisowy, dokumentacji technicznej maszyn, instrukcji obsługi, złymi nawykami, bylejąkością i pośpiechem;

- **kontrole przestrzegania przepisów dotyczących spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców maszyn i urządzeń do produkcji materiałów drogowych, budowy, naprawy i utrzymania dróg oraz środków ochrony indywidualnej twarzy, oczu i głowy.** Przeprowadzono **35 kontroli** tematycznych u 52 pracodawców, gdzie zatrudniano ogółem 2000 osób. Przeprowadzone kontrole wskazują na powtarzające się niezgodności stwierdzone w wyrobach przekazanych do obrotu. Nieprawidłowości stwierdzone w wyrobach w 2009 r., podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyły w większości niewłaściwych informacji udzielanych użytkownikom, w tym braków w opisach i oznakowaniu wyrobów oraz opisów istotnych dla bezpiecznego funkcjonowania i obsługi urządzeń, a także braków informacji w instrukcjach użytkownika. Były to błędy najliczniej występujące w odniesieniu do niezgodności z zasadniczymi wymaganiami, stwierdzone podczas kontroli maszyn. Uważamy, że wzrost ilości wyrobów, przy których stwierdzono błędy, wynika z coraz większej wprawy inspektorów pracy, doskonalenia przez nich metod kontroli wyrobów, lepszego poznawania obowiązujących przepisów, w tym norm oraz stale rosnącego doświadczenia w zagadnieniach dotyczących wymagań zasadniczych;
- **kontrole bezpieczeństwa i higiena pracy na placach budów oraz przy budowie i remoncie dróg i autostrad.** Realizując temat w 2009 r. przeprowadzono **204 kontrole** 127 budów. W kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 2755 pracowników. Przeważająca liczba uchybień na budowach dotyczyła wyposażenia i stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, w szczególności ochron głowy i twarzy, ochrony rąk oraz indywidualnych środków zabezpieczających pracowników przed upadkiem z wysokości. W sferze organizacji pracy uchybienia dotyczyły prowadzenia robót budowlanych niezgodnie z opracowaną instrukcją bezpiecznego ich wykonywania, błędów w ocenie ryzyka zawodowego oraz błędów w eksploatacji rusztowań budowlanych. Ponadto stwierdzano brak wyznaczenia oraz oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych, a także nieprawidłowości w wykonywaniu robót ziemnych. Nagminnie miały miejsce przypadki niewłaściwego zachowania pracowników oraz lekceważenia przepisów i zasad bhp, przy biernej postawie nadzoru. Stan taki stwierdzano na zdecydowanej większości budów prowadzonych przez małych i średnich pracodawców. Niskie było również zainteresowanie pracodawców branży budowlanej wszelkimi formami działań profilaktycznych i prewencyjnych, podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Podnoszonym i powtarzającym się argumentem pracodawców tłumaczących przyczyny istniejących zagrożeń był i jest wysoki koszt zakupu drogich środków ochrony zbiorowej oraz środków ochrony indywidualnej. Ustalono, że nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy, tolerowanie zagrożeń i niewłaściwego stanu bezpieczeństwa na placach budów, jest związane z tendencją obniżania kosztów robót do poziomu pozwalającego osiągnąć jak największy zysk dla zakładu budowlanego, nie właściwie rozumianym ograniczaniem kosztów na prawidłowe zabezpieczenie stanowisk pracy i organizację robót (krótki okres wykonywania prac), brakiem dostatecznej wiedzy pracowników nadzorujących i pracodawców o zagrożeniach, jakie niosą ze sobą nie właściwie zorganizowane i prowadzone roboty oraz podejmowaniem ze strony zakładu ryzyka licząc na to, iż nic się nie stanie. Do opisanych przyczyn należy również dodać brak wykwalifikowanej, posiadającej doświadczenie, siły roboczej oraz kadry inżynierskiej. W chwili obecnej, gdy istnieje możliwość podjęcia legalnej pracy za granicą za większe uposażenie, pracodawcy zatrudniają często osoby bez właściwych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I WSPÓLDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY

1. DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE KONTROLE Z ZAKRESU PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY, W TYM BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Kampania prewencyjna bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki, poślizgnięcia

W dniu 18 marca 2009 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu zorganizowano konferencję prasową poświęconą analizie wypadków przy pracy na Opolszczyźnie. W trakcie konferencji prasowej poinformowano dziennikarzy o wysokich wskaźnikach wypadkowości w branży budowlanej oraz o działaniach kontrolnych i prewencyjnych, które zaplanowano do realizacji, w związku z licznymi wypadkami na placach budów. Jednocześnie zaproszono dziennikarzy do udziału w seminarium inauguracyjnym kampanię prewencyjną PIP „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie - upadki, poślizgnięcia”.

Ponad stu pracodawców, społecznych inspektorów pracy i pracowników służb bhp wzięło udział w seminarium w dniu 28 kwietnia 2009 r. na temat „Bezpieczeństwa pracy w budownictwie w aspekcie przeciwdziałania upadkom z wysokości”. Seminarium zorganizował Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu w ramach regionalnych obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych.

Seminarium swoją obecnością zaszczylicili dostojni goście, a wśród nich przedstawiciele: władz samorządowych, organizacji zrzeszających pracodawców, związków zawodowych oraz producentów nowoczesnych rusztowań i sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości.

Podczas seminarium przedstawiono w formie prezentacji multimedialnych i filmów rozwiązania techniczne, których podstawowym zadaniem jest uniemożliwienie lub powstrzymanie upadku pracownika z wysokości. Wśród szczegółowo omówionych rozwiązań technicznych należy wymienić: rusztowania ochronne, platformy, siatki bezpieczeństwa, drabiny i systemy asekuracji pionowej.

Jedną z najciekawszych prezentacji przedstawił dr inż. Krzysztof Baszczyński – Kierownik Zakładu Ochrony Osobistych CIOP-BIP. Tematem wystąpienia był dobór i stosowanie indywidualnego sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości.

W przerwie seminarium zorganizowano praktyczne pokazy stosowania nowoczesnych rusztowań budowlanych oraz sprzętu ochrony indywidualnej. Seminarium towarzyszyła wystawa odzieży i obuwia roboczego. W punkcie informacyjnym OIP w Opolu można było uzyskać porady inspektorów pracy z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, jak również skorzystać z wydawnictw przygotowanych przez PIP i CIOP.

W seminarium uczestniczyli także dziennikarze mediów regionalnych, którzy przygotowali obszernie relacje z przebiegu spotkania.

W ramach realizacji tegorocznej kampanii, Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu rozwijał współpracę z lokalnymi partnerami, a w szczególności z: Opolską Izbą Inżynierów Budownictwa, Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Opolskim Stowarzyszeniem Dekarzy Blacharzy i Cieśli. Efektem tej współpracy było zorganizowanie łącznie **9 szkoleń i seminariów dla członków organizacji branżowych działających w budownictwie**. Nowością podczas organizacji tegorocznych działań prewencyjnych było włączenie do ich realizacji Korporacji Kominiarzy Polskich, których ogólnopolska centrala znajduje się w Opolu. Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu kontynuował ponadto współpracę ze szkołami ponadgimnazjalnymi o profilu budowlanym, a także pozostałymi instytucjami o charakterze edukacyjnym, popularyzując w ten sposób założenia kampanii prewencyjnej w budownictwie.

Okręgowy Inspektorat Pracy przekazał uczestnikom szkoleń i spotkań ponad 1300 egzemplarzy wydawnictw adresowanych do branży budowlanej. Szczególnym zainteresowaniem cieszyła się: broszura rysunkowa „Budownictwo-Stop Wypadkom”, broszura „Dobór środków technicznych zabezpieczających przed upadkiem z wysokości”, a także seria afiszy poświęconych różnym aspektom pracy na wysokości.

Program informacyjno-edukacyjny „kultura bezpieczeństwa 2009”

Podstawowym celem programu jest zwiększenie wśród młodzieży świadomości zagrożeń związanych z pracą, promocja tematyki bezpieczeństwa pracy w edukacji oraz przygotowania młodych ludzi do pracy zawodowej.

W dniu 22 października 2009 r. w siedzibie Centrum Kształcenia Praktycznego w Opolu, który jest partnerem regionalnym OIP w programie „Kultura Bezpieczeństwa”, zorganizowano spotkanie dla nauczycieli z opolskich szkół ponadgimnazjalnych. W spotkaniu uczestniczyło 60 nauczycieli zainteresowanych udziałem w programie edukacyjnym PIP w roku szkolnym 2009/2010. Wśród uczestników szkolenia byli również przedstawiciele Miejskiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Opolu oraz Wojewódzkiego Ośrodka Doskonalenia Informatycznego i Politechnicznego.

W trakcie szkolenia jego uczestnicy wysłuchali prezentacji poświęconej celom i założeniom programu, a także otrzymali materiały edukacyjne przygotowane wspólnie przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy.

Uczestnicy szkolenia mieli również możliwość skorzystania z praktycznej wiedzy w zakresie bezpiecznej eksploatacji maszyn i urządzeń, w ramach krótkich pokazów w pracowniach specjalistycznych Centrum Kształcenia Praktycznego w Opolu m.in. nowoczesnej pracowni mechatroniki, pracowni mechanicznej, spawalniczej, pracowni kontroli jakości oraz hotelarskiej.

Zadaniem nauczycieli zgłoszonych do udziału w programie, będzie przeprowadzenie z młodzieżą przynajmniej dwóch lekcji z zakresu prawa pracy lub technicznego bezpieczeństwa pracy.

W toku realizacji programu nauczyciele mogą liczyć na dodatkowe wsparcie ze strony Inspekcji Pracy, na przykład w postaci poradnictwa prawnego lub wizyty inspektora pracy na jednej z lekcji.

Uczestnicy programu, którzy w formie ankiety udokumentują pełnienie powyższych kryteriów otrzymają świadectwo uczestnictwa w programie PIP.

W ramach realizacji programu edukacyjnego „Kultura Bezpieczeństwa” w 2009 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu nawiązał ponadto współpracę z Miejskim Ośrodkiem Doskonalenia Nauczycieli w Opolu oraz Wojewódzkim Ośrodkiem Doskonalenia Informatycznego i Politechnicznego.

W dniu 9 listopada 2009 r. z inicjatywy OIP oraz WODiP w Opolu zorganizowano seminarium pt. „Młodzi pracownicy – bezpieczny start w budownictwie”. Uczestnikami seminarium byli dyrektorzy ze wszystkich opolskich szkół o profilu budowlanym. W trakcie spotkania omówiono problematykę bezpiecznego prowadzenia robót na wysokości oraz w wykopach, a także prawidłowego stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej. Uczestnicy spotkania otrzymali broszury i ulotki opracowane przez Państwową Inspekcję Pracy. W szczególności przekazano dla każdej ze szkół budowlanych po kilkadziesiąt sztuk broszury rysunkowej „Budownictwo - Stop Wypadkom”.

W dniu 7 grudnia 2009 r. w siedzibie Zespołu Szkół Mechanicznych w Opolu zorganizowano szkolenie dla nauczycieli zawodu z opolskich szkół ponadgimnazjalnych o profilu technicznym. Współorganizatorem spotkania był Miejski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Opolu.

Przedmiotem spotkania poprowadzonego przez inspektorów pracy OIP w Opolu było bezpieczne użytkowanie maszyn i urządzeń, zgodnie z minimalnymi i zasadniczymi wymaganiami.

W trakcie spotkania z 10 przedstawicielami opolskich szkół, inspektorzy pracy przekazali w przystępny sposób podstawową wiedzę na temat warunków, jakie powinny spełniać maszyny, aby można je użytkować w sposób bezpieczny. Zwrócono szczególną uwagę zebranych na niedopuszczalność wyposażania stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w przepisach. Szczególnie szeroko omówione zostały zasady użytkowania sprzętu roboczego i nadzoru nad nim, a także sposoby dostosowania starszych maszyn do nowych wymagań bezpieczeństwa.

Kampania informacyjno-promocyjna ocena ryzyka zawodowego

W dniach 7 – 8 września 2009 r. Okręgowy Inspektorat Pracy wspólnie z Oddziałem ZUS w Opolu zorganizował dwudniowe Seminarium pod hasłem „Ocena ryzyka zawodowego – sposób na zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”. W seminarium wzięło udział ponad 70 uczestników, głównie specjaliści ds. bhp i pracodawcy z zakładów pracy, gdzie w ostatnich latach doszło do dużej liczby wypadków.

W trakcie seminarium specjalista Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu przedstawił najważniejsze informacje - niezbędne do przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego w zakładach pracy, a w szczególności: metody identyfikowania zagrożeń na stanowiskach pracy, ogólne zasady szacowania ryzyka zawodowego, planowanie działań ograniczających ryzyko zawodowe, dokumentowanie oceny ryzyka zawodowego oraz przykłady działań prewencyjnych dla wybranych rodzajów prac.

Z kolei specjaliści ZUS podali przykładowe wyliczenia kwoty składki na ubezpieczenie wypadkowe przy uwzględnieniu wskaźnika korygującego. Zaprezentowali również strukturę wydatków z funduszu ubezpieczenia wypadkowego ZUS i wyliczyli, jakie koszty społeczne pociągają za sobą wypadki przy pracy w skali kraju.

Uczestnicy seminarium zgodnie podkreślili potrzebę organizowania tego rodzaju spotkań, podczas których można pozyskać praktyczne informacje, w jaki sposób zapobiegać wypadkom przy pracy oraz jak prowadzić postępowanie powypadkowe w sytuacji zaistnienia zdarzenia wypadkowego w środowisku pracy. Osoby biorące udział w dwudniowym seminarium otrzymały materiały – wydawnictwa – opracowane przez Państwową Inspekcję Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a także Centralny Instytut Ochrony Pracy oraz zaświadczenia o udziale w seminarium.

Program promocyjny „przestrzeganie prawa pracy w małych zakładach”

Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu od lat współpracuje ze starostwami powiatowymi w celu pozyskiwania pracodawców do udziału w szkoleniach poświęconych tematyce prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy. Przy organizacji zeszłorocznej edycji programu, położono szczególny nacisk na rozpropagowanie informacji o bezpłatnych szkoleniach dla pracodawców wśród szerokiego grona odbiorców.

Dzięki tego rodzaju współpracy pozyskano do udziału w programie rekordową ilość 258 pracodawców (zatrudniających do 20 pracowników) z różnych rejonów Opolszczyzny, którzy następnie zostali przeszkoleni w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz podstawowych przepisów prawa pracy. Szkolenia odbyły się w siedzibach wszystkich starostw powiatowych, a także w siedzibie Urzędu Miasta Opola oraz w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu.

W trakcie szkoleń ich uczestnicy zostali poinformowani i zachęcani do udziału w kolejnych etapach programu, a także otrzymali ulotki PIP: „Ocena ryzyka zawodowego w małych zakładach pracy” oraz „Pracodawco! Zdobądź dyplom PIP”. Ci pracodawcy, którzy po zakończeniu szkolenia zdecydowali się na przystąpienie do procedury uzyskania Dyplomu PIP, otrzymywali od inspektorów pracy „Listę kontrolną z komentarzem” wraz z dokładną instrukcją jej wypełnienia i informacją o terminach przeprowadzenia samokontroli i audytu w ich zakładach. 75 pracodawców - uczestników szkoleń, zdecydowało się na wypełnienie karty zgłoszenia i przystąpienie do właściwej części programu. Uczestnicy programu uzyskali możliwość skorzystania z wsparcia inspektorów pracy na każdym etapie prowadzenia samokontroli poprzez kontakt telefoniczny lub mailowy z koordynatorem programu w naszym inspektoracie. W wyniku audytów w zakładach pracy, dyplomy PIP otrzymało łącznie 41 pracodawców. Dyplom jest potwierdzeniem wysokich standardów w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy i bhp.

Kampania promocyjna - ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym

W 2009 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu we współpracy z Opolskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Łosiosie oraz Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego zorganizował łącznie 77 spotkań i szkoleń, w których uczestniczyło ponad 2000 rolników.

Wykładowcami na tych szkoleniach byli inspektorzy pracy i pracownicy merytoryczni Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu, jak również pracownicy instytucji działających na rzecz rolnictwa, w tym Państwowej Inspekcji Ochrony Roślin oraz Zespołów Opieki Zdrowotnej. Szkolenia obejmowały przede wszystkim tematykę dotyczącą:

- bezpiecznej pracy przy ochronie roślin, z uwzględnieniem naturalnego środowiska,
- zasad bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń,
- zagrożeń wypadkowych występujących przy pracy rolniczej,
- wypadkowości wśród dzieci oraz prac w rolnictwie szczególnie wzbronionych dzieciom.

Inspektorzy pracy OIP w Opolu przeprowadzili ponadto 1200 wizytacji prac polowych i indywidualnych gospodarstw wiejskich. Najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyło eksploatacji ruchomych elementów maszyn, bez wymaganych osłon. Ujawniono również kilkadziesiąt przypadków angażowania dzieci do prac polowych, z czego 30 małoletnich przebywało w strefie bezpośredniego zagrożenia, a 16 kierowało ciągnikami rolniczymi. W czasie szkoleń i spotkań ze społecznością wiejską były rozdawane zainteresowanym ulotki i broszury wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

W ramach promocji zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych, Oddział Regionalny Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Opolu we współdziałaniu z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Opolu i Opolskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Łosiosie przeprowadzili etap wojewódzkiego ogólnopolskiego konkursu pt. „Bezpieczne gospodarstwo rolne”. W finale konkursu wyłoniono gospodarstwa mające szczególne osiągnięcia we wdrażaniu zasad bezpiecznej pracy. Nagrody dla laureatów zostały wręczone podczas dożynek wojewódzkich.

Zorganizowano również konkurs plastyczny dla uczniów szkół podstawowych oraz konkurs wiedzy o bhp w rolnictwie dla uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.

Finał konkursu przeprowadzono w dniu 27 listopada 2009 r. w Zespole Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Grodkowie. Podkreślić należy, że na konkurs plastyczny napłynęło aż 556 prac z 47 opolskich szkół. Jak co roku prace plastyczne dzieci były kolorowe i różnorodne. Uczniowie w sposób wyraźny zaakcentowali w swych pracach poważne niebezpieczeństwa związane m.in. z: obsługą maszyn rolniczych, hodowlą zwierząt, przewożeniem ludzi i mienia środkami transportu rolniczego, czy też dziecięcymi zabawami w miejscach niedozwolonych np. przy pracach żniwiarskich.

Finałiści konkursu otrzymali dyplomy oraz nagrody rzeczowe wręczone przez okręgowego inspektora pracy oraz dyrektora Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Opolu.

Pozostałe konkursy organizowane przez PIP w 2009 r.

W dniu 16.11.2009 r. w Muzeum Piastów Śląskich w Brzegu uroczystie podsumowano tegoroczną działalność prewencyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu, a także wręczono nagrody i wyróżnienia w konkursach PIP na szczeblu województwa opolskiego. Doniosły charakter uroczystości został dodatkowo podkreślony przez przypadający w tym roku jubileusz 90-lecia Państwowej Inspekcji Pracy.

W spotkaniu uczestniczyli dostojni goście z zastępcą głównego inspektora pracy – Iwoną Hickiewicz na czele. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele Zarządu Województwa, Starostowie Powiatowi, reprezentanci organizacji zrzeszających pracodawców i regionalnych struktur związków zawodowych, a także dyrektorzy wojewódzkich instytucji współpracujących z inspekcją pracy. Zostali oni wyróżnieni przez okręgowego inspektora pracy pamiątkowym medalem 90-lecia PIP.

Z okazji jubileuszu powstania PIP główny inspektor pracy Tadeusz Zajac przyznał honorowe odznaki „Za Zasługi dla Ochrony Pracy” społecznym inspektorom pracy oraz działaczom związkowym z opolskich zakładów pracy.

Marszałek Województwa Opolskiego uhonorował ponadto wyróżniających się pracowników OIP w Opolu odznaką „Za Zasługi dla Województwa Opolskiego”.

W dalszej części uroczystości podsumowano konkursy PIP „Pracodawca - Organizator Pracy Bezpiecznej”, o tytuł „Najaktywniejszego Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy” oraz „Najaktywniejszego pracownika służb bhp”.

W sztabowym konkursie PIP „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej” na szczeblu województwa opolskiego udział wzięło 40 pracodawców.

Komisja konkursowa przyznała łącznie 18 nagród i wyróżnień dla opolskich pracodawców zgłoszonych do udziału w konkursie. Dwóch z nich otrzymało najwyższe laury przyznane przez głównego inspektora pracy na szczeblu centralnym konkursu: Pan Mirosław Wiciak, Prezes Zarządu Warty Glass Jedlice S.A. oraz Pan Jerzy Wiertelarz, Prezes Zarządu Petrochemii - Błachownia S.A.

Akcentem wieńczącym uroczystość podsumowania tegorocznych konkursów Państwowej Inspekcji Pracy było wręczenie Dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy wyróżnionym pracodawcom w programie „Bezpieczeństwo pracy w małych zakładach”.

Uroczystości towarzyszyła wystawa plakatów prezentujących rys historyczny Państwowej Inspekcji Pracy. Ceremonię wręczenia nagród w konkursach PIP uświetnił występ muzyczny przygotowany przez zespół Klubu Garnizonowego w Brzegu.

Udział w targach, wystawach, kiermaszach i innych imprezach regionalnych

Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu w roku 2009 uczestniczył w szeregu imprez regionalnych, takich jak wystawy, targi oraz konferencję. Wśród najważniejszych i największych tego typu imprez, należy wymienić:

- Targi Pracy i Edukacji (we współpracy z Komendą Wojewódzką OHP) w Namysłowie, Nysie, Brzegu i Kędzierzynie-Koźlu,
- Opolskie Targi Pracy (we współpracy z Urzędem Marszałkowskim),
- XXXIV Targi Budownictwa „Mój Dom” w Opolu,
- Targi Pracy przy Urzędzie Pracy w Krapkowicach,
- Wystawa plenerowa „Wiosna Kwiatów” – OODR Łosiów,
- Targi Pracy osób niepełnosprawnych w Opolu,
- Dni Otwartych Drzwi Opolskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Łosiowie,
- Targi Sprzętu Rolniczego „Opolagra” 2009 w Polskiej Nowej Wsi k/Opola,
- Opolskie Dożynki Wojewódzkie 2009 w Bierawie.

Łącznie w w/w imprezach udział wzięło około 20 000 odwiedzających – pracodawców, pracowników, osób poszukujących pracy oraz młodzieży z opolskich szkół ponadgimnazjalnych. Okręgowy Inspektorat Pracy w analizowanym okresie zorganizował 12 stoisk promocyjnych oraz jedną wystawę – praktyczny pokaz stosowania nowoczesnych rusztowań budowlanych oraz sprzętu ochrony indywidualnej (we współpracy z producentami sprzętu).

Wymienione imprezy były doskonałą okazją do promocji działalności PIP na Opolszczyźnie, a także prezentacji wybranych problemów bezpieczeństwa pracy. Stoiska i punkty informacyjne naszego inspektoratu, ze względu na dostępność broszur i ulotek PIP cieszyły się dużym zainteresowaniem zwiedzających. W punktach tych każdorazowo można było otrzymać poradę z zakresu prawa pracy oraz różnych aspektów bezpieczeństwa pracy.

W ramach uczestniczenia w tego rodzaju inicjatywach, Okręgowy Inspektorat Pracy aktywnie współpracował z instytucjami regionalnymi, takimi jak: Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Opolski Urząd Wojewódzki, Opolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Łosiowie, Opolska Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, Starostwa Powiatowe, Środowiskowe Hufce Pracy oraz inne instytucje i organizacje zrzeszające pracodawców.

Strona internetowa prowadzona przez OIP

W roku 2009 strona internetowa Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu – www.opole.oip.pl - zanotowała łącznie: **50 886 wejść i 145 786 odsłon**.

Najczęściej oglądanymi przez internautów były następujące działy:

- porady prawne - 14 702 wejść,
- działalność kontrolna (efekty kontroli) - 3 893,
- kontakt - 3 522,
- do pobrania (druki) - 3 285.

Strona internetowa OIP w Opolu jest stale aktualizowana, szczególnie w zakresie działu „Aktualności”, gdzie na bieżąco zamieszczane są informacje o działaniach kontrolnych oraz prewencyjnych podejmowanych przez pracowników Okręgu.

Popularyzacja strony internetowej OIP odbywa się poprzez spotkania z partnerami społecznymi, szkolenia w ramach kampanii realizowanych przez OIP oraz za pośrednictwem mediów regionalnych przy okazji udzielania wywiadów, organizacji konferencji prasowych, a także w ramach punktów informacyjnych OIP na targach i wystawach.

2. SZKOLENIA DLA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

Realizując obowiązki ustawowe w zakresie współdziałania ze związkami zawodowymi, kierownictwo OIP Opole utrzymuje partnerskie kontakty z regionalnymi i zakładowymi strukturami związków zawodowych funkcjonującymi na terenie województwa opolskiego.

Ogółem na przestrzeni 2009 r. przeszkolono **372 działaczy związkowych**, tym **249 Społecznych Inspektorów Pracy**.

Szkolenia te dotyczyły następującej problematyki:

- nowelizacji ustawy Kodeks pracy i innych ustaw ze szczególnym uwzględnieniem uprawnień związków zawodowych w sferze ochrony pracy,
- stosowania prawa związkowego w zakładach pracy,
- tworzenia i negocjowania zakładowych układów zbiorowych pracy,
- metod efektywnego kierowania działalnością SIP przez wspólną reprezentację związkową,
- negocjowania sporów zbiorowych pracy,
- przestrzegania ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

W szkoleniach przeznaczonych dla społecznych inspektorów pracy omówiono ponadto:

- metodykę kontroli zagadnień prawnej ochrony pracy,
- udział SIP w dochodzeniu powypadkowym,
- funkcjonowanie SIP w zakładowych Komisjach BHP.

W analizowany okresie przeprowadzono również 9 szkoleń dla łącznie 241 pracodawców zrzeszonych w organizacjach branżowych, takich jak: Ogólnopolski Konwent Agencji Zatrudnienia OKAP, Opolskie Stowarzyszenie Blacharzy, Dekarzy i Cieśli, Korporacja Kominiarzy Polskich, Izba Rzemieśnicza w Opolu. Szkolenia te były poświęcone wybranym zagadnieniom prawa pracy oraz technicznemu bezpieczeństwu pracy.

3. WSPÓŁDZIAŁANIE Z ORGANAMI WŁADZY

W styczniu 2009 r. w siedzibie OIP w Opolu miało miejsce spotkanie kierownictwa Okręgu z dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu – Jackiem Suskim. Celem spotkania było omówienie możliwych form współdziałania obu instytucji w związku z niepokojącymi sygnałami docierającymi z rynku pracy w województwie opolskim.

Podjęto również kontakt z Sekretarzem Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego przy Wojewodzie Opolskim celem omówienia możliwych form wsparcia ze strony PIP działań pozostałych urzędów i instytucji samorządowych zaangażowanych w przeciwdziałanie negatywnym tendencjom na opolskim rynku pracy.

W piśmie Okręgowego Inspektora Pracy – Teresy Rynkiewicz do Wojewody Opolskiego z dnia 7.01.2009 r. podkreślono w szczególności wolę współdziałania w zakresie monitorowania sytuacji na opolskim rynku pracy, a jednocześnie zadeklarowano konkretną pomoc, mającą na celu wsparcie pracowników i pracodawców z tych zakładów pracy, gdzie planowane są zwolnienia grupowe.

Wsparcie ze strony OIP w Opolu polegało w szczególności na:

- poradnictwie prawnym z zakresu przepisów prawa pracy, udzielanym w formie doraźnych punktów konsultacyjnych przy Powiatowych Urzędach Pracy lub innych instytucjach samorządowych, gdzie dyżur pełnili inspektorzy pracy OIP w Opolu (w tych miastach powiatowych, gdzie w najbliższym czasie były zapowiedziane zwolnienia grupowe pracowników) - 2 dyżury w Powiatowych Urzędach Pracy w Prudniku oraz Namysłowie;
- pomocy prawnej dla osób fizycznych chcących rozpocząć w 2009 r. działalność gospodarczą i mających zamiar zatrudnić pracowników – pomoc była w szczególności do beneficjentów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, którzy za pośrednictwem instytucji pośredniczących uczestniczyli w szkoleniach przygotowujących do rozpoczęcia działalności gospodarczej - 3 szkolenia z udziałem inspektorów pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Namysłowie oraz firmie szkoleniowej Muster-in z Opola.

W maju 2009 r. wizytę w OIP w Opolu złożył główny inspektor pracy Tadeusz Jan Zając. Wspólnie z kierownictwem okręgu uczestniczył w spotkaniu z wojewodą opolskim, a także zaproszonymi gośćmi, reprezentantami opolskich pracodawców, związków zawodowych, regionalnych urzędów i instytucji. Tematem spotkania był rynek pracy w województwie opolskim w dobie kryzysu.

Uczestnicy spotkania w siedzibie Urzędu Wojewódzkiego zgodnie przyznali, że istnieje potrzeba dodatkowego poinformowania pracodawców i pracowników na temat przysługujących im uprawnień, a także możliwości zgodnego z prawem radzenia sobie z kryzysem gospodarczym, bez naruszania praw pracowniczych.

W tym celu, we wrześniu 2009 r., z inicjatywy kierownictwa okręgu zwołano posiedzenie plenarne Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego przy Wojewodzie Opolskim, poświęcone problematyce ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego (ustawa zaczęła obowiązywać pod koniec sierpnia). W posiedzeniu wzięł udział okręgowy inspektor pracy wraz z zastępcą ds. organizacyjno-prawnych.

W spotkaniu uczestniczyli ponadto przedstawiciele związków zawodowych i organizacji zrzeszających pracodawców.

Przedstawiciele kierownictwa OIP zaakcentowali w szczególności uprawnienia wprowadzone ustawą m.in. w zakresie wydłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy oraz wprowadzenia indywidualnego rozkładu czasu pracy o różnych godzinach rozpoczynania i kończenia pracy, a także zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony maksymalnie do 24 miesięcy.

Szczegółowe rozwiązania zapisane w ustawie zostały przedstawione w formie prezentacji multimedialnej, którą zamieszczono m.in. na stronie internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu.

W posiedzeniu WKDS uczestniczyli również dziennikarze mediów regionalnych, którzy zrelacjonowali przebieg spotkania na antenie Polskiego Radia Opole, TVP 3 Opole oraz na łamach Gazety Wyborczej i Nowej Trybuny Opolskiej.

Ponadto, okręgowy inspektor pracy uczestniczył w październiku 2009 r. w spotkaniu zorganizowanym przez Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki pt. „Okragły stół na rzecz tworzenia pozytywnego klimatu inwestycyjnego w województwie opolskim”.

Spotkaniu przewodniczył Marszałek Województwa Opolskiego Józef Sebesta oraz Wojewoda Opolski Ryszard Wilczyński. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele organizacji zrzeszających pracodawców oraz instytucji i urzędów uczestniczących w procesie inwestycyjnym.

Podczas spotkania wymieniono opinie o najistotniejszych barierach na drodze rozwoju aktywności ekonomicznej w województwie opolskim, a także zaprezentowano sposoby przyciągania nowych inwestycji gospodarczych.

Na podkreślenie zasługuje okazywana pomoc i współdziałanie organów administracji terenowej, samorządów gospodarczych i zawodowych w organizacji konkursów PIP, w tym podsumowania konkursów w 2009 roku w Muzeum Piastów Śląskich w Brzegu.

Bieżąca współpraca związana była również z udostępnieniem inspekcji pracy miejsc ekspozycji materiałów i wydawnictw PIP na różnego rodzaju imprezach organizowanych przez samorząd, np. targach budownictwa, wystawach sprzętu rolniczego, targach edukacji i pracy.

Szczególnie pozytywne efekty przyniosła współpraca ze starostwami powiatowymi, które udostępniły miejsca na szkolenia oraz poinformowały pracodawców o możliwości skorzystania z bezpłatnych szkoleń z udziałem inspektorów pracy, w ramach programu „Bezpieczeństwo pracy w małych zakładach – Dyplom PIP”.

W 2009 roku do organów samorządu terytorialnego skierowano ogółem 107 informacji, w tym w szczególności:

- Urząd Wojewódzki – 9 informacji,
- Urząd Marszałkowski – 12 informacji,
- Urzędy Gmin – 12,
- Powiatowe Urzędy Pracy – 48 informacji (poza zapytaniami dot. rejestru osób bezrobotnych),
- Urzędy Starostw Powiatowych – 26 informacji.

Kierowane do Opolskiego Urzędu Wojewódzkiego pisma dotyczyły przede wszystkim informacji o podjętych działaniach w związku z prowadzonymi przez inspektorów pracy kontrolami z obszaru legalności zatrudnienia cudzoziemców, a także współdziałania przy realizacji zadań prewencyjnych i promocyjnych PIP.

Kierowane do Marszałka Województwa Opolskiego pisma dotyczyły przede wszystkim stwierdzonych w toku kontroli inspektorów pracy naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Pisma kierowane do Urzędów Starostw Powiatowych oraz Urzędów Gmin dotyczyły w większości zagadnień związanych z prowadzonymi przez inspektorów pracy odbiorami obiektów budowlanych oraz zagadnień związanych z przepisami prawa pracy w podległych urządzeniom placówkach oświatowych, jak również kontrolami legalności zatrudnienia w podmiotach gospodarczych znajdujących się na terenie powiatów i nieprawidłowościami, które zostały stwierdzone w wyniku tych kontroli.

Kierowane do Urzędów Pracy pisma dotyczyły stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości związanych z zatrudnieniem bezrobotnych bez powiadomienia w wymaganym terminie odpowiedniego Powiatowego Urzędu Pracy. Ponadto, w nawiązaniu do ustaleń z narady okręgowego inspektora pracy z dyrektorami PUP ze stycznia 2009 r., powiatowe urzędy pracy informowały OIP w Opolu o otrzymanych informacjach na temat zwolnień grupowych w opolskich zakładach pracy.

ZJAWISKA CHARAKTERYSTYCZNE DLA OKRĘGU

W roku 2009 utrzymywał się duży odsetek zakładów branży przetwórstwa przemysłowego oraz budowlanej, w których stwierdzano poważną liczbę uchybień, mimo, że liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy zmalała o 564 osoby tj. 20 % mniej w porównaniu do roku 2008. Zmniejszyła się też ogólna liczba poszkodowanych w wypadkach ze skutkiem śmiertelnym z 19 do 15 osób tj. o 21%, a także o 2 osoby liczba poszkodowanych w wypadkach ciężkich. Branżą, w której od lat notuje się szczególnie wysoki poziom wypadkowości (po przetwórstwie przemysłowym) jest budownictwo.

W budownictwie liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem zmalała o 25% w stosunku do roku 2008, wzrosła natomiast liczba poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych z 4 do 6. Jest to branża, w której w okresie ostatnich kilku lat obserwuje się narastanie, wśród dużej części przedsiębiorstw budowlanych, niepokojącego zjawiska rażącego naruszania przepisów prawa pracy, a szczególnie przepisów bezpieczeństwa pracy. Ma też miejsce duża liczba przypadków złej organizacji robót budowlanych, która stwarza również zagrożenia dla osób postronnych. Efektem tego jest dramatyczny wzrost w tej branży liczby wypadków śmiertelnych. Wynosi on aż 50% w porównaniu do 2008 r. Z analizy danych źródłowych jak też danych Okręgowego Inspektoratu Pracy wynika, że większość wypadków śmiertelnych w budownictwie Opolszczyzny zaistniała w przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 9 pracowników. Jedną z głównych przyczyn opisanego stanu są względy ekonomiczne. Wynikają one z faktu bezkrytycznego przyjmowania przez inwestorów ofert wykonawców proponujących najniższą cenę za usługę. Z reguły cena ta nie uwzględnia nakładów na bezpieczeństwo i higienę pracy, co w konsekwencji uniemożliwia wykonawcy prowadzenie robót budowlanych zgodnie z przepisami prawa budowlanego i prawa pracy. Skutkiem tego wyboru było i jest oszczędzanie na bezpieczeństwie pracy w tym zatrudnianie pracowników bez wymaganego przeszkolenia, zatrudnianie „na czarno”, stosowanie nieodpowiednich materiałów, nieprzestrzeganie procedur technologicznych, ograniczanie do minimum nadzoru technicznego, pozorowanie szkoleń pracowników, brak oceny ryzyka zawodowego i inne. Do prac budowlanych pracodawcy częstokroć zatrudniają osoby nieposiadające kwalifikacji budowlanych oraz doświadczenia zawodowego, co przy niewłaściwym szkoleniu bhp lub jego braku i braku właściwego nadzoru, skutkuje bardzo często zdarzeniem wypadkowym, któremu, jak wykazują statystyki, ulegali najczęściej pracownicy z krótkim stażem pracy u pracodawcy. Liczba poszkodowanych ze stażem do roku wzrasta od lat. Ponadto sytuacja ma nadal związek z emigracją wykwalifikowanej kadry pracowników do pracy za granicą i dużej ilości realizowanych inwestycji. Z powyższych względów czynności kontrolne częściej podejmowano w wypadkogennych zakładach budowlanych (23,39% kontroli ogółem przy 20% w 2008 r.). Likwidację uchybień regulowano 26,40% udziałem decyzji ogółem przy 20 % w 2008 r. Bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników, stwierdzone podczas kontroli budów, były podstawą do wydania pracodawcom aż 82,93% decyzji wstrzymania prac ogółem przy 58 % takich decyzji w 2008 r. Ponadto 76,08% decyzji skierowania pracowników do innych prac miało również miejsce w przedsiębiorstwach budowlanych, przy 60 % w 2008 r. W wyniku zastosowanych przez inspektorów środków prawnych stwierdzone nieprawidłowości zostały usunięte. W wielu przypadkach nie osiągnięto jednak trwałego efektu, gdyż błędy wyeliminowane dzięki działaniom na jednej budowie, występowały u tego samego pracodawcy na innej lub, po wyjściu inspektora pracy, na tej samej budowie. Zaistniała więc konieczność zastosowania innych środków przymuszenia, tj. wystąpienia do ZUS o podwyższenie płatnikom składek na ubezpieczenie wypadkowe. W roku 2009 inspektorzy pracy wystąpili z trzema takimi wnioskami. Wnioski dotyczyły trzech firm budowlanych gdzie w wyniku dwukrotnych kontroli stwierdzono rażące naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a w jednej z nich odnotowano wypadek przy pracy powodujący ciężkie obrażenia ciała pracownika. Konsekwencją było wydanie decyzji ZUS o podwyższeniu o 100 %, stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe na rok składkowy od 01.04.2010 do 31.03.2011. W wymienionych 3 przypadkach płatnicy nie odwoływali się od decyzji. Należy podkreślić, że skuteczność tego środka oddziaływania nie zawsze motywuje pracodawców do poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy. Kontrole 4-ch pracodawców, którym wydano decyzje o podwyższeniu stopy procentowej na ubezpieczenie wypadkowe w 2007 i 2008 r., wykazały niestety, że u 3-ch pracodawców budowlanych nadal mają miejsce stany rażącego nieprzestrzegania przepisów przy prowadzeniu robót. Zaistniała konieczność wydania decyzji wstrzymania tych robót. W zakładach przetwórstwa przemysłowego odnotowano spadek liczby poszkodowanych ogółem o 329 osób, nie odnotowano tam wypadków śmiertelnych, natomiast liczba poszkodowanych w wypadkach ciężkiego uszkodzenia ciała pozostała na tym samym poziomie (14 wypadków).

Analizując przyczyny wypadków przy pracy ogółem, w tym śmiertelnych i ciężkich zaistniałych w 2009 r. w zakładach wszystkich branż Opolszczyzny, należy stwierdzić, iż w roku 2009 r. jak i w latach poprzednich, do głównych przyczyn należy zaliczyć błędy w niewłaściwej organizacji prac oraz niewłaściwym zachowaniu się pracowników. Wynika to z braku rzetelnej oceny ryzyka zawodowego oraz informowania pracowników o występujących zagrożeniach, braku fachowej wiedzy zawodowej osób świadczących pracę oraz braku, bądź niewłaściwej jakości, szkoleń z zakresu bhp.

W okresie ostatnich lat wskaźniki skutków pracy w trudnych warunkach utrzymują się na zbliżonym poziomie. W 2009 r. odnotowano 45 stwierdzonych chorób zawodowych przy 49 chorobach w 2008 r. Dla porównania w 2007 r. przypadków stwierdzonych chorób zawodowych było 45, natomiast w 2006 – 66. Największa zachorowalność dotyczy nadal chorób narządu głosu u nauczycieli (31%), mimo że nastąpił spadek o 10 przypadków w stosunku do roku 2008 r., a także chorób zakaźnych, w tym boreliozy (38%) stwierdzanej u pracowników leśnych. Choroby zawodowe są najczęściej skutkiem wieloletniego zatrudniania pracowników w warunkach narażenia na szkodliwe oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia, w tym w warunkach przekroczeń norm higienicznych. Działania inspektorów pracy na rzecz ograniczania i likwidacji zagrożeń w środowisku pracy były kontynuacją zamierzeń z lat poprzednich. W roku 2009 po raz kolejny zwrócono szczególną uwagę na działania pracodawców, podejmowane w celu ograniczenia zagrożeń związanych z występowaniem trudnych warunków oraz działania prewencyjne w realizacji procesu pracy oraz świadomości i postawy pracowników świadczących pracę. Działania nadzorcze inspektorów pracy zmierzały w kierunku zapewnienia odpowiedniej współpracy pracodawców z placówkami służby zdrowia i medycyny pracy w prowadzeniu odpowiedniej profilaktyki medycznej, w tym badań lekarskich pracowników, adekwatnych do zagrożeń zdrowotnych występujących w środowiskach pracy. Nacisk położony był również na właściwe rozpoznanie wielkości zagrożeń zawodowych poprzez rzetelnie przeprowadzoną ocenę ryzyka zawodowego i na podjęcie właściwych metod ograniczenia tych zagrożeń.

Wyniki kontroli prowadzonych w 2009 r. oraz ogólna liczba wypadków przy pracy i chorób mogą dać podstawę do stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa w zakładach pracy Opolszczyzny jest zbliżony do optymalnego. Pozostaje jednak najtrudniejsza i nieustanna praca nad czynnikiem ludzkim, w tym praca nad zmianą podejścia pracodawców i podległych im pracowników do roli procesu przygotowania pracowników do pracy oraz roli oceny ryzyka zawodowego w kształtowaniu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. Z planowej działalności kontrolnej na szczególną uwagę zasługują kontrole w obszarze bezpieczeństwa pracy w budownictwie, w ocenie ryzyka zawodowego, stosowania preparatów chemicznych, wymagań zasadniczych i minimalnych dla maszyn i urządzeń. Tak jak w latach poprzednich wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują jednoznacznie na potrzebę prowadzenia nie tylko działań kontrolno – nadzorczych, ale również systematycznych działań prewencyjno – promocyjnych.

Pozytywnym zjawiskiem jest liczba zakładów pracy posiadających wdrożone, potwierdzone certyfikatem, systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy. Są to zakłady duże, których kierownictwa zdają sobie sprawę z faktu, że inwestowanie w bezpieczeństwo pracy jest ekonomicznie opłacalne. W dalszym ciągu kontynuowana jest dobra praktyka zapraszania przez pracodawców inspektorów pracy, którzy nadzorują zakłady posiadające certyfikowane systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy, na audyty okresowe dotyczące oceny i skuteczności funkcjonowania systemów zarządzania, o których mowa. Umożliwia to bieżące śledzenie stanu bezpieczeństwa pracy u tych pracodawców.

Podobnie jak w latach ubiegłych w roku 2009 kontynuowaliśmy programy promocyjne, oferowaliśmy adresatom pomoc w ocenie stanu warunków pracy w zakładach poprzez wykorzystanie list kontrolnych, proponowaliśmy udział pracodawców w konkursie „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”. Należy tu podkreślić, że w tym konkursie Huta Szkła Jedlice w Jedlicach została na szczęblu krajowym laureatem nagrody Głównego Inspektora Pracy.

Powyższe efekty są wynikiem aktywnej działalności prewencyjnej i informacyjno promocyjnej OIP Opole w postaci udziału inspektorów i pracowników merytorycznych we wszelkiego rodzaju kampaniach prewencyjno – promocyjnych, konkursach, imprezach regionalnych i branżowych np.: Targi Budownictwa, konferencje i spotkania szkoleniowe z pracodawcami, a także przekazywanie szeregu informacji przez środki masowego przekazu. Ta forma oddziaływania jest, obok działalności kontrolnej, możliwością kształtowania postaw pracodawców poprzez przekazywanie im wiedzy na temat przepisów prawa pracy oraz wpływu, w większej skali, na poprawę warunków pracy, stan bezpieczeństwa i poszanowanie prawa pracy.

W zakresie kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej przez pracowników polskich i obcokrajowców kontynuowano współpracę ze starostami, urzędami pracy i służbą graniczną. Kontynuowano współpracę z innymi organami nadzoru i kontroli w tym m.in. z Państwową Inspekcją Sanitarną w zakresie warunków dotyczących środowiska pracy oraz odstępstw od warunków związanych z oświetleniem naturalnym i usytuowanie budynków i pomieszczeń pracy, Dozorem Technicznym, Policją i Prokuraturą, Inspekcją Transportu Drogowego w zakresie przewozu materiałów niebezpiecznych, a także czasu pracy kierowców, Państwową Strażą Pożarną oraz Ochroną Środowiska w zakresie zagrożeń czynnikami chemicznymi i materiałami niebezpiecznymi, w tym rakotwórczymi wyrobami zawierającymi azbest.

PROGRAM DZIAŁANIA NA ROK 2010

Rok 2010 r. to kolejny rok kryzysu, którego efektem będą zwolnienia pracowników, w tym zwolnienia grupowe. Świadczą o tym działania pracodawców podejmowane w roku 2009 i sygnalizowane na rok 2010. Dlatego też zagadnienia związane z przestrzeganiem prawa pracy przy rozwiązywaniu umów o pracę będą jednym z priorytetowych zadań na rok 2010. Natomiast stan bezpieczeństwa w branży budowlanej oraz duża liczba wypadków śmiertelnych i ciężkich, wskazują na potrzebę kontynuowania wzmożonych kontroli oraz stałego nadzoru na dużymi zadaniami inwestycyjnymi, podejmowania intensywnych działań informacyjno – prewencyjnych oraz szerokiego oddziaływania na pracodawców – płatników składek rażąco naruszających przepisy i zasady bhp poprzez kierowanie do ZUS wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. Przedmiotem szczególnego zainteresowania w działalności kontrolnej będą również zagadnienia dotyczące oceny ryzyka zawodowego w zakładach oraz szkolenia z zakresu bhp, w tym ich jakość, dotyczące zarówno pracowników jak i pracodawców. Uznajemy ponadto za konieczne kontynuowanie pogłębionych kontroli zagadnień związanych z przestrzeganiem przepisów o czasie pracy, szczególnie kierowców, ochrony wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz zagadnień związanych z ochroną pracowników młodocianych w tym ich czasu pracy. Tradycyjnie, działania kontrolne będą wspierane promocją i profilaktyką.

Zakładamy, że pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w roku 2010 przeprowadzą ponad 3000 kontroli, spośród których 15% zostanie przeznaczonych na wykonywanie zadań koordynowanych centralnie tj. przez Główny Inspektorat Pracy. Będą one realizowane według jednolitych zasad przez wszystkie Okręgi, co umożliwi uzyskanie porównywalnych danych. W ogólnej liczbie kontroli znaczący udział, bo ponad 1/3, ma rozpatrywanie skarg pracowników.

Ponadto przyjęto, że w 2010r. różnymi działaniami prewencyjnymi objętych zostanie około 1200 podmiotów tj. pracodawców, rolników indywidualnych, pracowników młodocianych, studentów i uczniów. Realizacja tych działań w formie szkoleń, kampanii, organizowania konkursów i ogólnie rozumianego doradztwa będzie prowadzona w oparciu o współpracę partnerów społecznych, organów nadzoru nad warunkami pracy, administracji państwowej i samorządowej. Podstawowym celem programu prewencyjno - kontrolnego jest dążenie do obniżenia o 25% wskaźnika wypadków przy pracy w ciągu najbliższych 3 lat oraz uzyskania wyraźnej poprawy, potwierdzonej rekontrolami, stanu praworządności w stosunkach pracy.

Cele te zamierzamy osiągnąć poprzez:

- optymalne wykonanie zadań przewidzianych w harmonogramie,
- umiejętny dobór pracodawców do kontroli,
- optymalne wykorzystywanie środków prawnych przewidzianych dla inspektorów pracy,
- konsekwentne rekontrole pracodawców dopuszczających się naruszeń prawa.