

SPRAWOZDANIE

**Z DZIAŁALNOŚCI
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W LUBLINIE**

W 2015 ROKU

LUBLIN 2016

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE	3
1. Państwowa Inspekcja Pracy – podstawy prawne i zakres działalności	3
2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy	5
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA	6
2.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy	8
- Wypadki przy pracy	8
- Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy	12
- Tematy własne realizowane przez OIP Lublin	30
2.2. Prawo pracy	32
- Rozpatrywanie skarg i wniosków	32
- Kontrole prawne	35
2.3. Legalność zatrudnienia	41
III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA	54
1. Udzielanie porad prawnych	54
2. Prewencja i promocja	55
IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI	70
V. PLAN NA 2016 ROK	76

I. WPROWADZENIE

1. Państwowa Inspekcja Pracy – podstawy prawne i zakres działalności

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem podległym Sejmowi RP, zajmującym się kontrolą i nadzorem przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontrolą legalności zatrudnienia.

W zakresie określonym ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy sprawuje Rada Ochrony Pracy.

Państwową Inspekcją Pracy kieruje główny inspektor pracy powoływany przez Marszałka Sejmu. Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy. Państwowa Inspekcja Pracy aktywnie uczestniczy również w działaniach podejmowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), współpracując ze wskazanymi przez MOP inspekcjami pracy z krajów Europy Środkowej i Wschodniej.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy i 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują 43 oddziały. Poszczególne okręgowe inspektoraty pracy obejmują zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar jednego województwa.

W świetle ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Ponadto, w kręgu zainteresowań Państwowej Inspekcji Pracy pozostaje nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę.

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy, nie będący pracodawcami i inne jednostki organizacyjne, 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.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy koncentrują się w następujących obszarach:

- kontrolno-nadzorczych;
- prewencyjnych.

W ramach działalności kontrolno-nadzorczej do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy przede wszystkim:

- nadzór i kontrola nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu pod względem spełniania przez nie wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Realizując zadania kontrolno-nadzorcze w zakresie legalności zatrudnienia organy Państwowej Inspekcji Pracy kontrolują:

- legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywanie działalności oraz przestrzeganie obowiązku:
 - a) informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności;
 - b) opłacania składek na Fundusz Pracy;
 - c) dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru;
 - d) prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Działalność prewencyjna Państwowej Inspekcji Pracy obejmuje zapobieganie i eliminowanie zagrożeń w środowisku pracy, w szczególności poprzez:

- badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrolę stosowania środków zapobiegających tym wypadkom;
- analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrolę stosowania środków zapobiegających tym chorobom;
- inicjowanie prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy;
- inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym;
- udzielanie porad i informacji technicznych służących eliminowaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także porad i informacji w zakresie przestrzegania prawa pracy;
- organizowanie seminariów i szkoleń oraz prowadzenie działań o charakterze medialnym, wystawienniczym mających na celu popularyzację tematyki bezpiecznego wykonywania pracy.

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy posiadają uprawnienia o charakterze władczym, w tym prawo do wydawania nakazów, wystąpień i poleceń.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy również ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział inspektorów pracy w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

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, Policją, Strażą Graniczną, Służbą Celną, urzędami skarbowymi i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, a także organami samorządu terytorialnego.

Państwowa Inspekcja Pracy jest uprawniona do nieodpłatnego korzystania z danych zgromadzonych:

- 1) w Krajowej Ewidencji Podatników;
- 2) w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON) prowadzonym przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego;
- 3) przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na koncie ubezpieczonego i koncie płatnika składek, w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym;
- 4) w Powszechnym Elektronicznym Systemie Ewidencji Ludności (RCI PESEL).

W razie uzasadnionej potrzeby oraz w celu zapewnienia bezpieczeństwa kontrolującym, organy Policji są obowiązane, na wniosek inspektora pracy, do udzielenia stosownej pomocy.

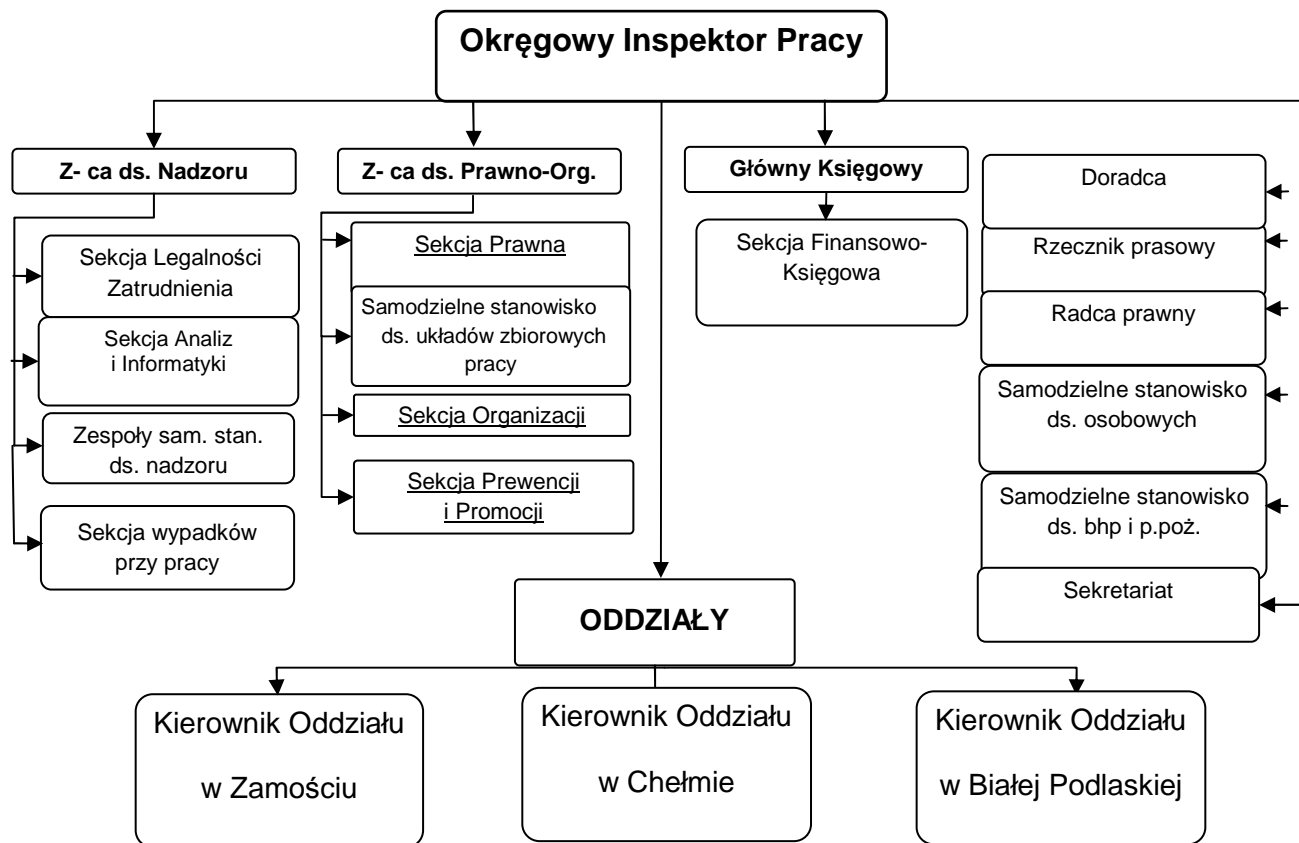
2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie swoją właściwością miejscową obejmuje województwo lubelskie. W ramach OIP działają 3 oddziały z siedzibami w Zamościu, Chełmie i Białej Podlaskiej.

Pracę OIP kieruje okręgowy inspektor pracy. Swoje zadania wykonuje przy pomocy zastępców: do spraw nadzoru i prawno-organizacyjnych.

W ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie działa pion nadzoru, pion prawno-organizacyjny, sekcja finansowo-księgową i kancelaria.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym OIP w Lublinie struktura OIP w 2015 r. przedstawiała się następująco:



Podstawową rolę w strukturze organizacyjnej okręgowych inspektoratów pracy spełniają samodzielne stanowiska do spraw nadzoru i kontroli, na których zatrudnieni są pracownicy wykonujący lub nadzorujący czynności kontrolne. Stanowiska te można łączyć, w zależności od potrzeb, w zespoły koordynowane przez nadinspektorów pracy. W Okręgu na koniec roku sprawozdawczego funkcjonowało 8 takich zespołów.

Na koniec 2015 roku w OIP Lublin zatrudnionych było 121 pracowników.

Funkcje kontrolno-nadzorcze realizowało 75 inspektorów pracy – organów I instancji, wspomaganych przez pracowników merytorycznych, głównie prawników. Na aplikacji inspektorskiej w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu naukę kontynuują 2 kolejne osoby, które po zdaniu egzaminów zasilą szeregi inspektorów pracy. Pracownicy OIP w przeważającej liczbie posiadają wyższe wykształcenie, w tym wszyscy inspektorzy pracy i pracownicy merytoryczni. Są to głównie magistrowie inżynierowie różnych specjalności oraz prawnicy i administratywiści.

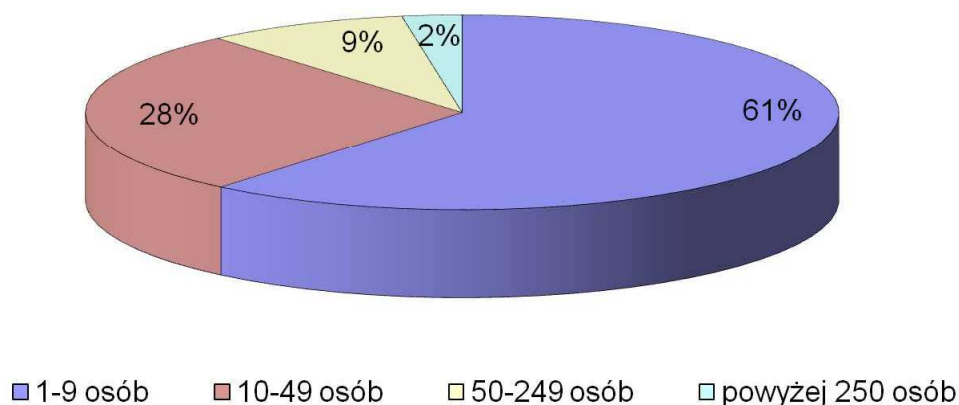
Przy okręgowym inspektorze pracy w Lublinie, jako organy opiniodawcze, działają: Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie oraz Komisja ds. BHP w Rolnictwie.

II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA

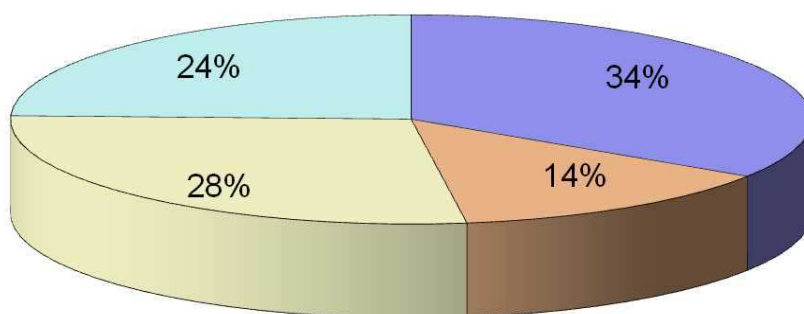
W 2015 r. przeprowadzono ogółem 4.231 kontroli, którymi objęto ok. 3.723 przedsiębiorców. Najwięcej kontroli przeprowadzono w małych firmach zatrudniających do 9 pracowników (2.228 kontroli). Ze względu na podział branżowy najczęściej kontrolowano pracodawców prowadzących działalność handlową i naprawy, budowlaną oraz zajmujących się przetwórstwem przemysłowym. Według form własności najczęściej kontrolowano sektor prywatny.

Podział kontroli ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników i formę własności przedstawiają poniższe wykresy:

Struktura kontroli ze względu na liczbę zatrudnionych



Rodzaj wydanych decyzji nakazowych z rygorem natychmiastowej wykonalności

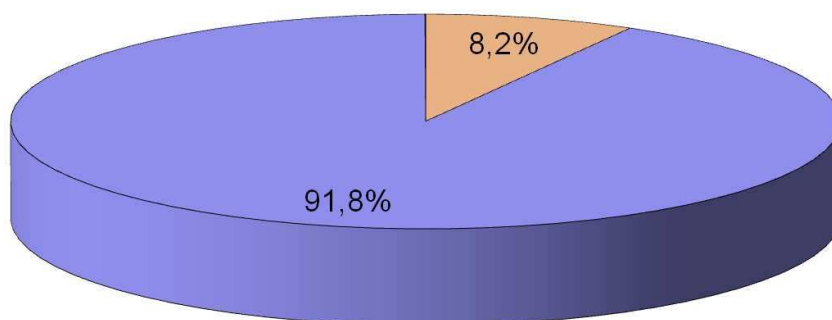


- wstrzymanie eksploatacji maszyn
- skierowania pracowników do innych prac
- wstrzymania prac
- nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych

W wyniku czynności nadzorczo-kontrolnych inspektorzy pracy wydali ogółem 16.041 decyzji nakazowych, 12.640 wniosków w wystąpieniach, 629 poleceń oraz ujawnili 3.895 wykroczeń.

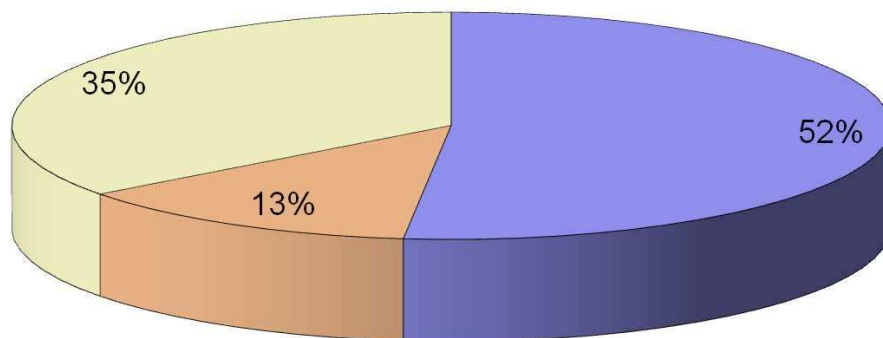
Rodzaj wydanych decyzji nakazowych z rygorem natychmiastowej wykonalności oraz zastosowane środki prawne po stwierdzonych wykroczeniach przedstawiają poniższe wykresy:

Struktura kontroli wg form własności



- sektor publiczny
- sektor prywatny
- własność nieokreślona

Środki prawne wydane po stwierdzonych wykroczeniach



■ mandaty ■ wnioski do sądu ■ środki wychowawcze

Poza powyższym, w 10 przypadkach zostały skierowane do prokuratury zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową lub o utrudnieniu prowadzenia czynności kontrolnych inspektora pracy.

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej OIP w Lublinie stanowią załączniki Nr 1 i Nr 2.

2.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy

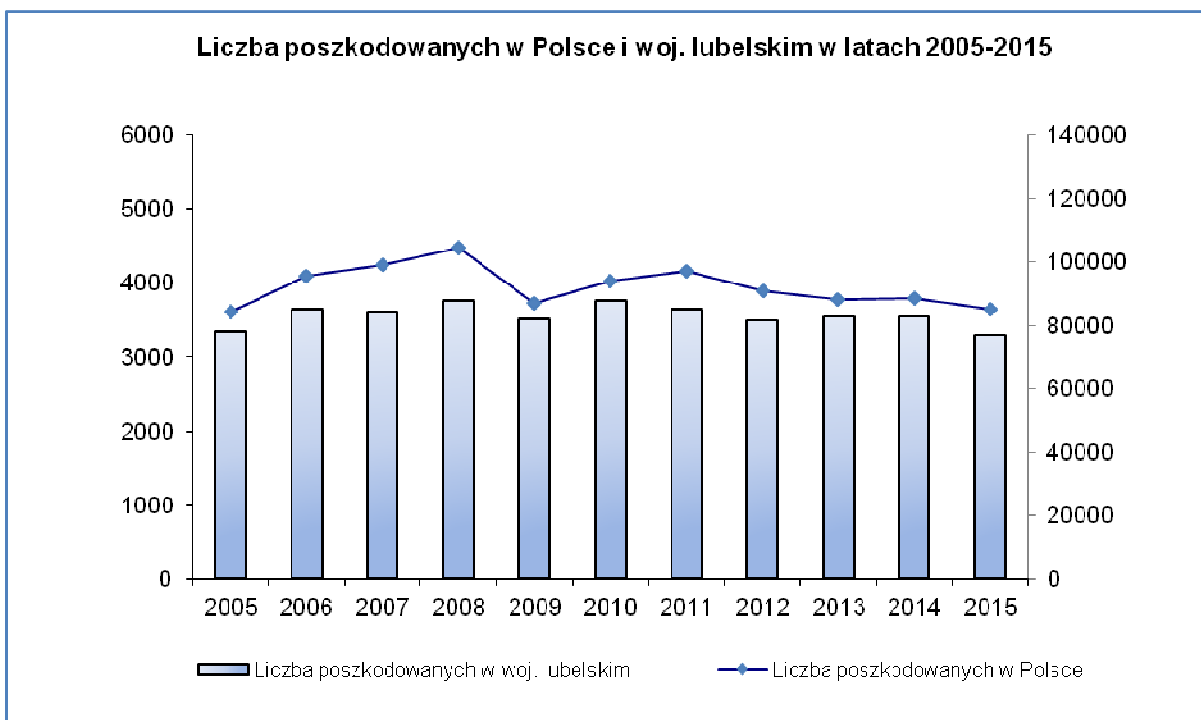
Wypadki przy pracy

Z danych Urzędu Statystycznego wynika, że na terenie województwa lubelskiego w pierwszych 3 kwartałach 2015 r. w zaistniałych wypadkach przy pracy poszkodowanych zostało 2.203 osób. Powyższe dane oparte są na informacjach o wypadkach, przekazywanych przez pracodawców do Urzędu Statystycznego. Prognozujemy, że liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy w całym 2015 roku może wynieść około 3.200 osób.

Poniższe zestawienie tabelaryczne przedstawia dane dotyczące liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy w ostatnich latach na terenie województwa lubelskiego.

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Liczba poszkodowanych w woj. Lubelskim	3352	3649	3613	3759	3508	3772	3647	3496	3541	3541	2203 +1000*/

*/szacowana liczba wypadków



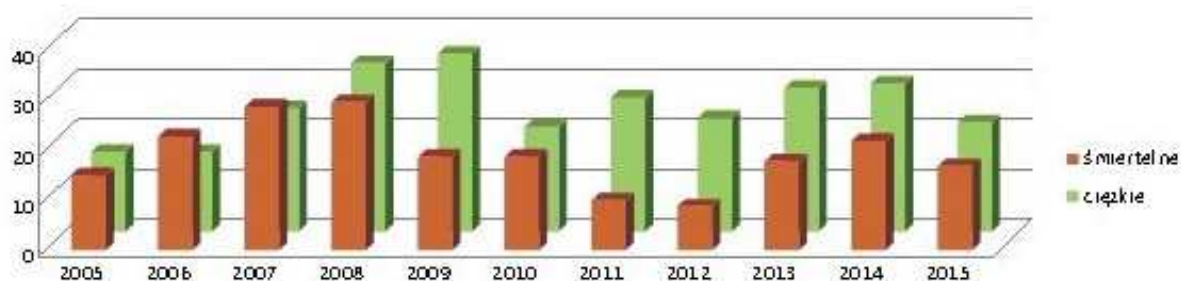
Analiza wypadków w Polsce w ostatnich kilkunastu latach wskazuje, że liczba wypadków utrzymuje się na porównywalnym poziomie z niewielką tendencją do obniżania się liczby osób poszkodowanych w wypadkach. Ta lekka tendencja spadkowa jest widoczna także w naszym województwie, co świadczy o tym, że czynniki wpływające na liczbę wypadków i osób poszkodowanych, nie mają bezpośredniego związku z naszym regionem, lecz są wynikiem szerszych, w tym ogólnokrajowych, a nawet globalnych uwarunkowań, np. zmian koniunkturalnych w światowej gospodarce. Liczba wypadków przy pracy ze skutkiem śmiertelnym, ciężkim oraz wypadków zbiorowych, które pracodawcy mają obowiązek zgłaszać do PIP w ostatnich latach na terenie Lubelszczyzny utrzymuje się na podobnym poziomie. Z uwagi na szeroki prowadzonych prac budowlanych w 2015 r. utrzymała się wysoka liczba wypadków w budownictwie na terenie naszego województwa. W tej samej grupie wypadków w porównaniu z rokiem poprzednim znacząco spadła ilość zgłoszonych wypadków przy obsłudze maszyn. Wpływ na to ma stopniowe unowocześnianie parku maszynowego przez pracodawców, jak również wysoki poziom bezpieczeństwa parku maszynowego nowo powstających zakładów.

W 2015 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zbadali ogółem 96 wypadków przy pracy. Wypadki w przeważającej ilości zgłaszane były przez pracodawców i organy ścigania - 88 zgłoszeń. Pozostałe wypadki zgłoszone zostały przez poszkodowanych, wykryte przez inspektora pracy podczas kontroli lub zostały zgłoszone przez inne instytucje.

Dane dotyczące wszystkich wypadków zbadanych w 2015 r. oraz liczba poszkodowanych w ramach tych wypadków, przedstawia poniższe zestawienie:

Liczba wypadków zbadanych w 2015		Poszkodowani w wypadkach			
		ogółem	w tym:		
			ciężkich	śmiertelnych	lekkich
indywidualne	84	84	22	17	45
zbiorowe	12	24	0	0	24

Relacje ilościowe badanych wypadków przy pracy, które w latach 2005-2015 przyniosły najpoważniejsze skutki, obrazuje niżej przedstawiony wykres:



Analizując strukturę zbadanych wypadków ze względu na sektor gospodarki, w której miały miejsce stwierdzono, że podobnie, jak w latach poprzednich, najczęściej poszkodowanych generowały wypadki w branżach przetwórstwa przemysłowego i budownictwa.

Całościowe, porównawcze zestawienie ilości poszkodowanych w zbadanych wypadkach w branżach, w których dochodziło w latach 2010-2015, przedstawia poniższa tabela:

Poszkodowani w wypadkach zbadanych w roku:	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Przetwórstwo przemysłowe	31	38	63	60	61	37
Budownictwo	30	40	41	29	47	37
Transport i gospodarka magazynowa	9	7	8	6	9	11
Dostawa wody	9	6	3	2	2	2
Handel i naprawy	7	14	19	15	15	23
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5	8	2	3	1	7
Rolnictwo, leśnictwo	4	3	5	4	9	2
Górnictwo, wydobywanie	4	2	1	5	3	1

Edukacja	4	1	0	2	1	3
Usługi administrowania	2	4	6	0	1	9
Informacja i komunikacja	1	0	1	0	0	0
Obsługa rynku nieruchomości	1	3	2	1	4	0
Działalność profesjonalna	1	2	0	2	0	1
Administracja publiczna i obrona narodowa	0	1	2	0	1	1
Pozostała działalność usługowa	0	1	3	0	2	1
Kultura, rozrywka i rekreacja	0	0	0	1	2	1
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	0	0	1	2	2	0
Wytwarzanie energii	0	0	0	2	1	3
Finanse i ubezpieczenia	0	0	1	0	0	0
SUMA	108	130	158	134	161	139

Oceniając strukturę wydarzeń, które w ubiegłym roku doprowadziły do wystąpienia wypadków zbadanych przez inspektorów pracy na terenie OIP Lublin ustalono, że podobnie, jak w latach poprzednich, największą liczbę wypadków stanowią:

- upadki osób z wysokości (20 przypadków),
- utrata kontroli nad środkami transportu (9 przypadków),
- uderzenie przez spadający z góry przedmiot (7 przypadków),
- utrata kontroli nad maszyną (5 przypadków),
- przemoc, atak, zagrożenie – ze strony osób spoza zakładu pracy (4 przypadki),
- odchylenie związane z elektrycznością, np. uszkodzenie wyposażenia - prowadzące do kontaktu bezpośredniego (4 przypadki),
- uszkodzenie, rozerwanie, tworzące odłamki (4 przypadki),
- poślizgnięcie się, upadek na tym samym poziomie (3 przypadki),
- przelew, wyciek, sączenie się, przepływ, rozbryzgiwanie się, wysypywanie wyrzut (3 przypadki),
- utrata kontroli nad narzędziem (3 przypadki),
- pochwycenie lub odrzucenie osoby (3 przypadki),
- utrata kontroli nad obiektem (2 przypadki),
- obecność poszkodowanego w strefie zagrożenia (2 przypadki),
- nieskoordynowane niewłaściwe ruchy (2 przypadki),
- pchanie i ciągnięcie (2 przypadki),
- pożar, zapłon (2 przypadki),
- załamanie się, upadek czynnika materialnego do dołu (2 przypadki),
- inne odchylenia oraz pozostałe pojedyncze wydarzenia nie zakwalifikowane do powyższych grup (19 przypadków).

Patrząc przez pryzmat stażu pracy poszkodowanych należy podkreślić, iż w dalszym ciągu największą liczbę wypadków odnotowuje się w grupie pracowników o krótkim stażu pracy (odsetek ten dla pracowników zatrudnionych do lat trzech włącznie wynosi 62,5%), co świadczy o niskim poziomie przygotowania zawodowego do wykonywania pracy, w tym świadomości na temat zagrożeń zawodowych i możliwości ich ograniczania. Zagadnienie to jest stałym tematem działalności kontrolnej i prewencyjnej inspektorów pracy.

Ilości poszkodowanych osób w zależności od rodzaju podstawy świadczenia pracy ze zbioru zbadanych wypadków przedstawia poniższa tabela.

Lp.	Podstawy świadczenia pracy	Ilość	%
1	Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy	58	53,70
2	Umowa zlecenie	17	15,74
3	Pracownik zatrudniony na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy	16	14,81
4	Inny status	5	4,63
5	Pracownik zatrudniony na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu pracy	4	3,70
6	Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, w niepełnym wymiarze czasu pracy	3	2,78
7	Osoba samozatrudniająca się	1	0,93
8	Osoba współpracująca	1	0,93
9	Praktykant/uczeń	1	0,93
10	Umowa o świadczenie usług	1	0,93
11	Umowa o dzieło	1	0,93

Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy

Zakres prowadzonych kontroli

W roku ubiegłym działania kontrolno-nadzorcze OIP Lublin związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, oparte były przede wszystkim na Programie działania PIP przewidującym realizację zadań długofalowych na lata 2013-2015, zadań koordynowanych centralnie, zadań rutynowych oraz zadań własnych.

Zadania długofalowe, koordynowane centralnie, o priorytetowym dla ochrony pracy charakterze prowadzono w szczególności w obszarach:

- bezpieczeństwa przy pracach budowlanych oraz związanych z budową i remontem dróg;
- bezpieczeństwa pracy w zakładach charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór);
- zarządzania bezpieczeństwem w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy;
- bezpieczeństwa przy wykonywaniu prac przy pozyskiwaniu drewna;
- kontroli spełniania wymagań minimalnych i zasadniczych dla maszyn do obróbki skrawaniem metali.

Zadania o charakterze rutynowym, wynikające bezpośrednio z ustawy o PIP - ukierunkowane na problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy - dotyczyły w szczególności:

- przestrzegania przepisów dotyczących oceny ryzyka zawodowego, szkoleń bhp oraz realizacji zadań służby bhp;
- przestrzegania przepisów dotyczących chemikaliów, w tym przepisów rozporządzeń REACH i CLP oraz przepisów ustawy o produktach biobójczych;
- przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych;

- kontroli nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony oczu w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku);
- przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Zadania własne OIP Lublin związane były z oceną stanu bhp w zakładach wydobywających kopaliny nie objęte własnością górniczą, eliminowaniem zagrożeń przy wykonywaniu prac na wysokości z zastosowaniem drabin, klamr, koszy roboczych i podnośników oraz ograniczenie zagrożeń zawodowych w samochodowych zakładach naprawczych.

Ocena stanu przestrzegania przepisów bhp

Szczegółowo przedstawiono stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w wybranych obszarach, kierując się kryterium społecznego zainteresowania i znaczenia dla społeczności lokalnej.

Budownictwo

W 2015 r. inspektorzy pracy na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w ramach realizacji tematu 211A, przeprowadzili 208 kontroli u 179 przedsiębiorców, zatrudniających 1.594 osób. Na podstawie umów o pracę zatrudnionych było 1.253 pracowników, natomiast pozostali wykonywali pracę na podstawie umów cywilno-prawnych - 265 osób, a 17 osób świadczyło pracę w ramach samozatrudnienia.

Do najczęściej stwierdzanych podczas kontroli budów nieprawidłowości należały:

- brak lub niewłaściwe zastosowanie środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości,
- brak niezbędnego zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób postronnych oraz oznakowania i zabezpieczenia stref niebezpiecznych na placu budowy,
- nieprawidłowości w zakresie posadowienia, montażu, wykonania rusztowania oraz braki w jego wyposażeniu w wymagane elementy zabezpieczające (kotwienie, piony komunikacyjne, bariery, pomosty itp.),
- nieprawidłowości w zakresie użytkowania instalacji i rozdzielnic elektrycznych na placu budowy oraz niewłaściwe podłączenia przewodów elektrycznych z urządzeniami na placu,
- niezgodne z przepisami zabezpieczenie przejść, dojść do stanowisk pracy oraz klatek schodowych przed upadkiem osób z wysokości,
- brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie otworów technologicznych w ścianach zewnętrznych i stropach,
- prowadzenie robót bez instrukcji ich bezpiecznego wykonania lub niezgodnie z IBWR.

W ocenie inspektorów pracy, główne przyczyny naruszeń prawa występujących na placach budów, należą do czynnika organizacyjno-ludzkiego, a w szczególności:

- niedopełnienie obowiązków przez osoby kierujące i pracodawców – usunięcie nieprawidłowości z zakresu czynnika organizacyjnego nie wymaga niejednokrotnie dużych nakładów finansowych tylko uzmysłowienia sobie istniejących zagrożeń,

ustalenia właściwej organizacji pracy, poczucia odpowiedzialności i bieżącego przestrzegania przepisów BHP;

- przesuwanie na plan dalszy bezpieczeństwa pracowników, zaślaniając się przy tym trudną sytuacją finansową przedsiębiorstwa;
- brak ze strony osób kierujących pracownikami dostatecznej znajomości przepisów BHP, a także brak dostatecznej wiedzy na temat występujących zagrożeń;
- ze względu na krótkie terminy wykonania poszczególnego rodzaju robót, zawieranie kontraktów z łańcuchem podwykonawców, przez co roboty wykonywane są często przez osoby nie posiadające wymaganej wiedzy, kwalifikacji i szkoleń w zakresie bezpiecznego jej wykonania;
- na terenie dużych budów brak nadzoru nad koordynacją prowadzonych robót spowodowane zatrudnianiem dużej ilości firm (bądź osób fizycznych zatrudnianych na podstawie umów cywilno-prawnych) w krótkim cyklu inwestycyjnym, koordynator ds. BHP na budowie to często osoba, która tylko okazjonalnie przebywa na przedmiotowej budowie;
- brak wykwalifikowanej i przygotowanej kadry średniego szczebla – brygadzystów, majstrów, którzy sprawowaliby nadzór nad niewielką grupą podległych pracowników, brak właściwego nadzoru rodzi bezkarność wśród pracowników;
- niechlujstwo i niedbałość o poprawne wykonanie zabezpieczeń – bardzo często na terenie budowy miejsca niebezpieczne okalają prowizoryczne konstrukcje, niespełniające wymagań w zakresie budowy i wytrzymałości na przenoszenie obciążeń;
- przerzucanie odpowiedzialności za stan BHP na podwykonawców pracujących na budowie, nawet wtedy gdy dane zagadnienie leży w gestii generalnego wykonawcy, np. zabezpieczenie placu budowy, zapewnienie bezpiecznych ciągów komunikacyjnych i dojść do stanowisk pracy, poprawność eksploatacji instalacji elektrycznej, itp.;
- nierzetelne wykonywanie obowiązków przez służby BHP, tj. brak przeglądów warunków pracy na budowie.

Podczas przeprowadzonych kontroli budów, w związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów i zasad bhp, inspektorzy pracy skierowali pod adresem pracodawców następujące środki prawne:

- 1.218 decyzji nakazowych, z czego:
 - 79 decyzji wstrzymania prac ze względu na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników,
 - 73 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn,
 - 32 decyzje zakazania wykonywania prac w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia bądź życia ludzi,
 - 46 decyzji skierowania do innych prac 91 pracowników,
- 24 wystąpień zawierających 39 wniosków.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami:

- nałożono 73 mandatów karnych na łączną kwotę 81.000,00 zł,
- skierowano 2 wnioski do sądu o ukaranie, zawierające 3 wnioski,
- zastosowano 43 środków oddziaływania wychowawczego.

W związku z brakiem poprawy warunków pracy, w przypadku 10 firm budowlanych inspektorzy pracy wystąpili do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie o 100% na przyszły rok składki na ubezpieczenie wypadkowe (w 5 przypadkach w ramach realizacji tematu 211A).

W ramach działań prewencyjnych przeprowadzono 6 szkoleń specjalistycznych dla pracodawców:

- w dniach 18-24.05.2015 r. w ramach „Tygodnia bezpieczeństwa” przeprowadzono szkolenia w Lublinie na terenie działania firm: SKANSKA, BUDIMEX, UNIBEP i ERBUD. Pracownicy Inspekcji Pracy odwiedzili 7 wskazanych budowli. Na niektórych odbyły się wykłady na temat skutków i przyczyn wypadków, jakie miały miejsce na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy, na innych wspólnie ze Strażą Pożarną i daną firmą organizowane były pokazy udzielania pierwszej pomocy. Na jednej z budowli przeprowadzono ćwiczenia związane z odkopywaniem przysypanego w wykopie.
- W ramach realizacji tematu 211P na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 6 szkoleń specjalistycznych w zakresie bezpieczeństwa pracy na budowach w kontekście wypadków przy pracy w budownictwie na przestrzeni ostatnich lat.
- W 7 szkołach ponad gimnazjalnych o profilu budowlanym działających na terenie województwa lubelskiego zorganizowano cykl szkoleń na temat wymagań bhp przy prowadzeniu robót budowlanych oraz wypadków przy pracy, jakie miały miejsce na terenie budowli, łącznie w szkoleniach wzięło udział ponad 350 uczniów.
- W dniu 25.06.2015 r. zorganizowana została konferencja naukowo-szkoleniowa pod hasłem „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie”. Organizatorami konferencji byli Wydział Budownictwa i Architektury Politechniki Lubelskiej oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie. Udział w konferencji wzięło ponad 100 osób.
- Na wniosek Związku Zawodowego „Budowlani” przeprowadzono w dniach 09.04.2015 r. i 24.09.2015 r. szkolenia dla członków związku, społecznych inspektorów pracy oraz pracowników służby bhp. W szkoleniu łącznie wzięło udział 55 członków organizacji.
- W dniu 21.04.2015 r. w siedzibie Lubelskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa w Lublinie odbył się międzyszkolny (wojewódzki) etap konkursu wiedzy o bhp zorganizowany dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych o profilu budowlanym. Celem konkursu jest popularyzowanie wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wśród młodzieży szkół ponadgimnazjalnych w zawodach budowlanych, przyszłych pracowników i kadry budownictwa. Do konkursu międzyszkolnego zostało zakwalifikowanych 28 uczniów ze szkół o profilu budowlanym z całego województwa lubelskiego.
- W dniach 10-12.04.2015 r. w hali Międzynarodowych Targów Lubelskich odbyły się targi budowlane „LUBDOM 2015”. Podobnie, jak w latach ubiegłych, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wzięli udział w targach poprzez organizację stoiska informacyjno-promocyjnego. Przez cały czas trwania targów inspektorzy pracy na zorganizowanym stoisku udzielali zainteresowanym porad o tematyce szeroko rozumianego prawa pracy oraz działaniach prewencyjno-promocyjnych organizowanych przez OIP Lublin. Na stoisku rozkolportowano kilkaset wydawnictw (brozury, ulotki) na tematy związane z bezpieczeństwem pracy w budownictwie.

- W dniu 21.10.2015 r. odbyło się uroczyste posiedzenie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, które poświęcone było uroczystym obchodom dnia Budowlanych. Podczas posiedzenia Rady odbyło się również podsumowanie programów prewencyjnych i działań Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w roku 2015 mających na celu podnoszenie świadomości w zakresie bezpieczeństwa w budownictwie.
- W związku z organizowanymi działaniami ukazało się łącznie 14 informacji w mediach (prasa, radio, telewizja).

Efekty uzyskane w wyniku środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy po przeprowadzonych kontrolach to przede wszystkim poprawa bezpieczeństwa pracy przy wykonywanych pracach, a w szczególności:

- zabezpieczenie prac na wysokości – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 631 pracowników,
- zabezpieczenie przejść, dojazdów stanowisk pracy oraz klatek schodowych przed upadkiem z osób z wysokości – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 515 pracowników,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie montażu rusztowań, ich posadowienia i wyposażenia – usunięcie bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia dla 333 pracowników,
- zabezpieczenie otworów w stropach, ścianach zewnętrznych, szypów dźwigów przed możliwością wypadnięcia do nich osoby - poprawa bezpieczeństwa pracy dla 269 pracowników,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie zabezpieczenia instalacji i urządzeń elektrycznych zasilających urządzenia mechaniczne – 510 pracowników,
- zabezpieczenie placów budów przed dostępem osób postronnych oraz wyznaczenie i oznakowanie stref niebezpiecznych – 426 osób.

Porównując dane statystyczne z ostatnich kilku lat można śmiało stwierdzić, że te same nieprawidłowości zajmują niechlubne czołowe miejsca. Głównie związane są z zabezpieczeniem prac na wysokości, co przekłada się na zaistniałe wypadki przy pracy i ich przyczyny.

Wynika to głównie z szukania oszczędności i pośpiechu przy wykonywaniu prac wynikających z krótkich terminów realizacji inwestycji. W zakresie środków ochrony indywidualnej nastąpiła zmiana, częściej nieprawidłowości wynikają z faktu niestosowania przez pracowników dostępnych środków lub niewłaściwego stanu środków niż z ich braku.

W dalszym ciągu pracodawcy, jako zabezpieczenie prac na wysokości wybierają środki ochrony indywidualnej, ignorując obowiązek zapewnienia pierwszeństwa środkom ochrony zbiorowej, np. zamiast stosować bariery zabezpieczające przed upadkiem z wysokości, wyposażają pracowników w szelki bezpieczeństwa z linami asekurującymi. Równie często jako zabezpieczenie zamiast barier stosowane są taśmy informacyjne PCV. Nastąpiła natomiast poprawa w zakresie posadowienia, montażu, wykonania rusztowań oraz wyposażenia ich w wymagane elementy zabezpieczające (kotwienie, piony komunikacyjne, bariery, pomosty itp.).

Wpływ na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych placach budów ma przede wszystkim sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw, świadomość pracodawców i kierowników budów o występujących zagrożeniach, dyscyplina technologiczna oraz fachowość pracowników.

Pomimo prowadzonych od kilku lat wzmożonych kontroli prac budowlanych w województwie lubelskim stwierdzone nieprawidłowości jednoznacznie wskazują na konieczność stałego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach prowadzących działalność budowlaną. Świadczą o tym zarówno występujące od lat te same nieprawidłowości, jak również liczba wypadków przy pracy i przyczyny tych wypadków. Na 25 zgłoszonych w 2015 r. wypadków przy pracy w budownictwie 13 to upadki z wysokości. Niepokojący jest wzrost wypadków ze skutkiem śmiertelnym – w 2015 było ich 6. Dwa z nich związane były z upadkami z wysokości, a cztery – z obsługą maszyn i urządzeń technicznych.

Podjęte działania kontrolno-nadzorcze rzutują na poprawę bezpieczeństwa pracy na budowach i zwiększenie świadomości w tym zakresie pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz pracowników. W dalszym ciągu jest to stan daleki od ideału.

Z wielu rozmów przeprowadzonych z kierownikami budów oraz pracodawcami wynika fakt, że nieprzestrzeganie przepisów w zakresie bhp bardzo często związane jest z brakiem środków finansowych.

Prawo Zamówień Publicznych w obecnym kształcie powoduje, że przetargi wygrywają duże firmy (koncerny), które pozbywają się własnego potencjału wykonawczego. Na dużych budowach pracownicy generalnego wykonawcy to średnio od 1 do 10 osób. Generalni wykonawcy nie tworzą więc nowych miejsc pracy. Tworzony jest w zamian za to łańcuch podwykonawców, na końcu którego jest tzw. „szara strefa”. W tego rodzaju firmach pracownicy zatrudniani są głównie na podstawie umów cywilno-prawnych, nie gwarantujących im żadnej ochrony. Często również pozbawiani są wynagrodzenia za wykonaną pracę, co ma swoje potwierdzenie w skargach wpływających do Inspekcji Pracy.

Zauważyć należy pozytywne oddziaływanie „Porozumienia dla Bezpieczeństwa” w zakresie poprawy warunków pracy na budowach. Jednolite, wysokie standardy w zakresie bhp przy wykonywaniu robót na budowach prowadzonych przez sygnatariuszy Porozumienia, znacząco podniosły poziom bezpieczeństwa na prowadzonych przez nich budowach. Codzienne kontrole stanu bhp i warunków wykonywania prac nawet u tzw. „wielokrotnych recydywistów” przyniosły pożądany efekt.

Budownictwo drogowe

Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w roku 2015, inspektorzy pracy przeprowadzili 43 kontrole w 38 podmiotach, które dotyczyły budowy i remontów dróg.

Prowadzone w tym czasie kontrole, dotyczyły realizowanych na terenie województwa lubelskiego, dużych inwestycji drogowych, budowy i przebudowy sieci infrastruktury drogowej zlokalizowanych w pasach drogowych ulic, jak również prac związanych z remontami ulic, chodników, zjazdów itp.

Kontrolami objęto prace z różnych dziedzin budownictwa drogowego, m.in:

- budowy obiektów inżynierskich, tj. mostów, wiaduktów i kładek,
- budowy i remontów jezdnii, dróg i ulic, zatok autobusowych oraz zjazdów o nawierzchniach bitumicznych, jak i z kostki betonowej,
- wykonaniu parkingów, ścieżek rowerowych i chodników,

- robót ziemnych, związanych z wykonaniem kanałów sanitarnych i burzowych, koryt pod konstrukcje dróg, rowów przydrożnych i skarp,
- wykonaniu infrastruktury drogowej.

W kontrolach tych, szczególną uwagę zwracano na zagrożenia wynikające z różnorodności stosowanych procesów technologicznych, w tym związanych z pracami na wysokości, pracami prowadzonymi w wykopach, jak również pracami prowadzonymi pod ruchem.

Inspektorzy pracy badali również zagrożenia związane z wykonywaniem prac przez kilku przedsiębiorców w jednym miejscu, pracami występującymi w miejscach ogólnodostępnych oraz podejmowali działania mające na celu eliminację tych nieprawidłowości.

Kontrolami obejmowano najczęściej duże inwestycje drogowe, które były realizowane w województwie lubelskim. Do w/w inwestycji należy zaliczyć:

- budowę odcinków drogi ekspresowej S19, na trasie Lubartów – Kraśnik,
- budowę części drogi ekspresowej S17,
- budowę obwodnicy Biłgoraja,
- przebudowę ul. Armii Krajowej w Lublinie wraz z infrastrukturą oraz remontem wiaduktu i kładki,
- przebudowę mostów w ciągu dróg wojewódzkich w m. Spiczyn, Zagroda, jak również w m. Łopiennik Nadrzeczny,
- budowę ścieżki rowerowej, ciągów pieszo-jezdnych, chodników, miejsc postojowych w ramach realizacji projektu – budowa trasy rowerowej na terenie miasta Chełm pod nazwą - „Trasy rowerowe w Polsce Wschodniej – województwo lubelskie”.

Z analizy przeprowadzonych kontroli można stwierdzić występowanie zagrożeń wypadkowych odnotowanych przez inspektorów pracy podczas wykonywania robót drogowych związanych z:

- pracami na wysokości przy budowie i remoncie drogowych obiektów inżynierskich – mostów, wiaduktów i kładek – prace ciesielskie, zbrojarskie i betoniarskie,
- robotami ziemnymi – budową przepustów, kanałów i komór sanitarnych i burzowych, wykonywaniem rowów odwadniających, skarp i nasypów,
- obsługą maszyn i urządzeń technicznych,
- pracami brukarskimi – ustawianiem krawężników, układaniem kostki betonowej na zjazdach, parkingach, chodnikach i zatokach,
- pracami związanymi z wykonaniem oświetlenia ulicznego, przebudową sieci elektroenergetycznych, ciepłowniczych i wodociągowych zlokalizowanych w pasach drogowych.

Najczęściej stwierdzone przez inspektorów pracy na budowach nieprawidłowości to:

- brak oznakowania miejsc objętych robotami liniowymi lub stosowanie oznakowania niezgodnie z czasową organizacją ruchu,
- brak wygradzenia stref niebezpiecznych – miejsc w obrębie prowadzonych prac,
- niewłaściwe zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości, przy budowie i remontach obiektów inżynierskich, jak również podczas obsługi maszyn,
- niestosowanie środków ochrony indywidualnej – hełmów, ochronników słuchu, okularów ochronnych, nakolanników, kamizelek ostrzegawczych,
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenia ścian wykopów oraz dojść do stanowisk pracy,

- brak uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn,
- niewłaściwe przygotowanie pracowników do pracy – niedostarczenie pracownikom instrukcji obsługi maszyn i urządzeń oraz prowadzonych na budowach procesów technologicznych.

Według inspektorów pracy najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- brak wnikliwego zapoznawania się przez kierowników robót i osoby nadzorujące z dokumentacją np. z czasową organizacją ruchu, planem BIOZ, jak również instrukcją bezpiecznego wykonywania robót budowlanych,
- nieudostępnianie planu BIOZ i czasowej organizacji ruchu podwykonawcom,
- lekceważenie przez pracowników oraz tolerowanie przez nadzorujących zagrożeń związanych z prowadzeniem prac,
- niedostateczna wiedza wykonawców o przepisach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- lekceważenie zagrożeń związanych z prowadzeniem robót przez kilku wykonawców w jednym miejscu – brak koordynatora,
- wykonywanie prac przez osoby nie posiadające świadomości zagrożeń wynikających z prowadzonych procesów technologicznych – brak szkoleń, uprawnień, powierzanie prowadzenia prac osobom wykonującym prace na podstawie umów cywilno-prawnych.

W wyniku czynności kontrolnych inspektorzy pracy wydali:

- 192 decyzji nakazowych dotyczących eliminacji zagrożeń, w tym 149 decyzji ustnych, 50 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności (z art. 108 kpa) oraz 14 decyzji skierowania do innych prac.
- Mandatami karnymi ukarano 12 osób winnych zaistniałych nieprawidłowości (25 wykroczeń), na łączną kwotę 12.000 zł.
- Zastosowano również 8 środków wychowawczych dotyczących 10 wykroczeń.
- Do pracodawców skierowano 10 wystąpień zawierających 16 wniosków, dotyczących 50 pracowników.
- Podczas przeprowadzonych kontroli udzielono 132 porad technicznych dotyczących eliminacji zagrożeń, a także 46 porad prawnych oraz 9 dotyczących legalności zatrudnienia.

W związku z realizacją środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy, po przeprowadzonych kontrolach uzyskano efekty w postaci ograniczenia zagrożeń, w miejscach wykonywania prac. Większość nakazów inspektorzy pracy wydali w formie decyzji ustnych, wykonanych przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami, jeszcze w czasie kontroli, co świadczy o dużej skuteczności podejmowanych działań.

W wyniku realizacji decyzji nakazowych:

- w 11 przypadkach zabezpieczono miejsca budów przed dostępem osób niezatrudnionych,
- w 21 przypadkach wydzielono i oznakowano strefy niebezpieczne w miejscach prowadzenia prac,
- w 9 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia pracy na wysokości i w wykopach,
- w 14 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane z prowadzeniem robót ziemnych,
- w 3 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące braku uprawnień kwalifikacyjnych,

- w 20 przypadkach zapewniono stosowanie przez pracowników niezbędnych środków ochrony indywidualnej, itp.,
- w 17 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące prowadzenia procesów technologicznych (brak lub nie stosowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych),
- w 24 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników do pracy – brak szkoleń z zakresu bhp i badań lekarskich,
- w 22 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczących pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz zagadnień związanych z udzielaniem pierwszej pomocy przedlekarskiej.

Uzyskane efekty można również odnieść do liczby osób, dla których ograniczono zagrożenia, poprzez wyeliminowanie nieprawidłowości występujących w miejscach wykonywania pracy dotyczących 967 pracowników.

Porównując działalność kontrolno-nadzorczą prowadzoną w roku 2015 z latami ubiegłymi dało się zauważyć tendencję powtarzalności stwierdzonych uchybień i wykroczeń. Należy jednak zwrócić uwagę na to, że wystąpiły zagrożenia związane z przygotowaniem pracowników do pracy, tj. nie tylko związanych z brakiem szkoleń z zakresu bhp i dostępności do instrukcji, ale również braku badań lekarskich. Ponadto nie można zapominać o warunkach, jakie powinien zorganizować pracodawca w miejscu wykonywanych prac. Mowa tu o braku pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Pracownicy niejednokrotnie przebiegają się, spożywają posiłki, jak również chronią się przed niesprzyjającymi warunkami atmosferycznymi, w kabinach maszyn czy też we własnych samochodach.

Na porównywalnym poziomie utrzymuje się liczba wykroczeń dotyczących zabezpieczenia miejsc prowadzonych prac przed dostępem osób niezatrudnionych, zabezpieczania ścian wykopów przed osunięciem, stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej.

Tendencje spadku wykazanych nieprawidłowości dotyczyły zagadnień związanych z posiadaniem uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i urządzeń budowlanych, jak również prac wykonywanych na wysokości.

Z przeprowadzonych w 2015 r. kontroli obejmujących swoim zakresem remonty i budowę dróg, infrastruktury drogowej, jak i budowę i remonty obiektów inżynierskich wynikało szereg zagrożeń dla osób wykonujących prace.

Prace wykonywane na otwartej przestrzeni, uciążliwości powodowane panującymi warunkami atmosferycznymi, jak i tempo prowadzonych prac spowodowane krótkimi terminami ich realizacji wzmagają zagrożenia. Zmęczenie pracowników i osób wykonujących roboty drogowe spowodowane upałem oraz tempem robót mają istotny wpływ na poziom koncentracji przy wykonywanej pracy, a co za tym idzie zmniejszenie bezpieczeństwa tych osób. Ponadto zwiększenie zagrożeń było spowodowane również prowadzeniem prac przez paru wykonawców w jednym miejscu, co niejednokrotnie wynikało ze stosowanej technologii, jak również krótkich terminów realizacji zadań. Często w takich sytuacjach przedsiębiorcy, jak i osoby wykonujące prace lekcewały zagrożenia, nie stosując się do zasad bezpieczeństwa.

Taki stan powodował, że kontrole inspektorów pracy były niezbędne w celu zwiększenia świadomości o zagrożeniach, zwiększając bezpieczeństwo związane z prowadzonymi procesami pracy. Natomiast w przypadku osób odpowiedzialnych, które miały świadomość zagrożeń, a mimo wszystko nie zabezpieczały

prowadzonych prac w sposób gwarantujący bezpieczeństwo, wyciągane były konsekwencje przewidziane prawem.

O skutecznym działaniu inspektorów może świadczyć fakt, że na wydanych 192 decyzji, 149 stanowiły decyzje ustne zrealizowane jeszcze podczas trwania kontroli.

Azbest

W roku 2015, w okresie od lutego do grudnia, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skontrolowali 20 przedsiębiorców, przeprowadzając u nich łącznie 21 kontroli podczas wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych. Podczas kontroli ujawniono 89 nieprawidłowości, dając podstawę do wydania 77 decyzji administracyjnych (w tym 39 ustnych) i 12 wniosków w wystąpieniach, a także udzielono 71 porad technicznych oraz 15 porad prawnych.

Podczas prowadzonych kontroli, bezpośrednio narażonych na działanie azbestu było 76 pracujących. Najczęściej były to ekipy 2-4 osobowe, w jednym przypadku prace wykonywało jednocześnie 8 osób, jednak było to niezbędne ze względów organizacyjnych (prace termomodernizacyjne bloku mieszkalnego wielorodzinnego o wysokości powyżej 30 m). Nie stwierdzono zatrudniania przy tych pracach kobiet oraz młodocianych.

Wnikliwa analiza wyników przeprowadzonych kontroli oparta m.in. na ocenie dokumentacji i wydanych w toku kontroli środków prawnych nie wykazała niepokojących sygnałów, które wskazywałyby na niekorzystną tendencję, która kształtowałaby się w ciągu ostatnich lat, a wręcz odnosi się wrażenie, że stan bhp przy wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem ulega poprawie. Nadal najmniej nieprawidłowości stwierdza się w podmiotach, które od lat usuwają wyroby zawierające azbest, nawet takich, dla których demontaż azbestu nie stanowi głównego profilu działalności, ale funkcjonują one od dawna na terenie województwa lubelskiego, a tym samym posiadające wymagane w tym zakresie doświadczenie. Zakłady usuwające azbest dorywczo nie mają w tym zakresie wystarczającej wiedzy i nie uzyskują zadowalających efektów, zarówno pod względem organizacyjnym, technicznym, jak i w zakresie właściwego przygotowania pracowników do wykonywania tych prac.

W 2015 roku, podobnie, jak w latach wcześniejszych, na liście najczęstszych naruszeń znajduje się nieprawidłowość dotycząca nieprzestrzegania wymogu związanego z przygotowaniem planu pracy usuwania wyrobów zawierających azbest (w 5 przypadkach stwierdzono brak planu w ogóle, a w 2 pozostałych uchybienia w tym zakresie, tj. m.in. plan nie uwzględniał ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem podczas usuwania azbestu innych czynności i prac, które mogą stwarzać podobne lub większe zagrożenie niż prace związane z usuwaniem azbestu). Plany pracy nadal traktowane są przez ich wykonawców, jako czasochłonny, zbędny obowiązek, jednak duży spadek przedmiotowej nieprawidłowości (ze stwierdzonych 12 w roku 2014 do 7 w roku 2015) wyraźnie wskazuje, że prowadzone przez inspektorów pracy kontrole oraz działania prewencyjne dają pozytywny efekt, mierzalny danymi statystycznymi.

Nadal istotny problem stanowi nienależyte przygotowanie pracowników do prowadzonych prac, w tym brak wyposażenia pracowników we właściwą odzież ochronną oraz środki ochrony indywidualnej, nieużywanie przez pracowników

przydzielonej im odzieży i środków ochrony lub używanie ich w sposób niewłaściwy, a także niezapewnienie pracownikom profilaktycznych badań lekarskich oraz wymaganych szkoleń z zakresu bhp (dotyczy to zarówno szkoleń wstępnych i stanowiskowych, jak i szkoleń dla pracowników pracujących w kontakcie z azbestem, tzw. „szkoleń azbestowych”). Powyższe dotyczy głównie zakładów zajmujących się dorywczo usuwaniem azbestu, tj. takich, które nie posiadają właściwego w tym zakresie przygotowania, zarówno pod względem formalno-prawnym, jak i pod względem poziomu bezpieczeństwa podczas pracy, co ma niewątpliwie związek z niedostateczną wiedzą o występujących zagrożeniach oraz z ich lekceważeniem.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, kluczowy problem stanowią nieprawidłowości dotyczące niedopełnienia w całości lub części obowiązków: odgradzenia oraz oznakowania miejsc wykonywania prac ostrzeżeniem „Uwaga ! Zagrożenie azbestem”, składowania odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu, z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu oraz właściwego pakowania i oznakowania odpadów azbestowych. Można tutaj również wspomnieć o często, bo aż 7-krotnie, powtarzającej się w 2015 roku nieprawidłowości dotyczącej braku niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej na placu budowy. Powyższe wynika z pośpiechu przy wykonywaniu prac, niedbalstwa oraz bagatelizowania faktu istnienia zagrożenia dla osób postronnych, tj. zagrożenia o charakterze publicznym, a także braku potrzeby dbania o środowisko naturalne.

Efekty uzyskane w wyniku środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy po przeprowadzonych kontrolach, to przede wszystkim poprawa bezpieczeństwa przy wykonywanych pracach, a w szczególności:

- odsunięcie pracowników od pracy na wysokości (demontaż pokryć dachowych, zawierających azbest) z uwagi na brak zabezpieczenia pracowników przed upadkiem, tzw. wstrzymanie prac – poprawa bezpieczeństwa pracy 5 pracowników,
- odsunięcie pracowników od pracy w związku z brakiem środków ochrony indywidualnej, wymaganych przy wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem lub stosowaniem tych środków w sposób nieprawidłowy – poprawa bezpieczeństwa pracy 16 pracowników,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie posadowienia i wyposażenia rusztowania, z którego wykonywane były prace demontażowe wyrobów zawierających azbest – usunięcie bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia 1 pracownika,
- zabezpieczenie w sposób skuteczny terenu wykonywanych prac przed dostępem osób nieupoważnionych przez jego odgradzenie i oznaczenie ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem” – nieprawidłowość dotyczyła w sumie 10 podmiotów i powodowała zagrożenie dla każdej osoby postronnej, która mogła się dostać do strefy zagrożenia szkodliwym działaniem azbestu,
- wyegzekwowanie obowiązku czyszczenia odzieży ochronnej wielokrotnego użytku i obuwia ochronnego oraz jej pakowania w szczelnych pojemnikach i właściwego oznakowywania po zakończeniu pracy – poprawa bezpieczeństwa pracy 8-miu osób.

Analiza porównawcza wyników kontroli roku 2015 z rokiem 2014, przy takiej samej ilości pisemnych zgłoszeń prac do OIP, ujawnia niewielki wzrost stwierdzonych nieprawidłowości, tj. o zaledwie 4,7%. W stosunku do roku ubiegłego

spadła natomiast liczba wstrzymań prac (z 4 na 3) oraz decyzji podlegających rygorowi natychmiastowemu wykonaniu w trybie art. 108 kpa (z 20 na 17). Utrzymała się natomiast na tym samym poziomie, równym 2, liczba skierowań do innych prac. W konsekwencji zastosowano mniej restrykcji wobec osób odpowiedzialnych za ujawnione nieprawidłowości – wymierzono 3 mandaty (w ubiegłym roku 8) i skierowano podobnie, jak w roku ubiegłym 1 wniosek o ukaranie. Powyższe pomaga sformułować pewne wnioski, które poza danymi z kontroli, oparte zostały o aktualny stan prawny, regulujący zagadnienia gospodarki odpadami, w szczególności zawierającymi azbest. W sformułowaniu zdania podsumowującego pomocne okazały się również opinie i spostrzeżenia wyrażane przez kontrolowanych pracodawców oraz kontrolujących inspektorów pracy.

Porównanie roku 2015 do roku poprzedniego nie wykazuje istotnych różnic pod kątem ilości wykonywanych prac w kontakcie z azbestem, po ich intensywnym wzroście w roku 2013, a później 2014, ilość ta utrzymuje się na zbliżonym poziomie i prawdopodobnie nie można liczyć na jej spadek. Województwo lubelskie zajmuje bowiem drugą lokatę (po mazowieckim) pod względem ilości nagromadzonych wyrobów zawierających azbest w obrębie obiektów budowlanych i przemysłowych, a co za tym idzie można się raczej spodziewać intensyfikacji prac. Będzie to miało również związek z Programem Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032, który utrzymuje cele przyjętego w dniu 14 maja 2002 r. przez Radę Ministrów „Programu usuwania azbestu i wyrobów zawierających azbest, stosowanych na terytorium Polski”, ale także określa nowe zadania niezbędne do oczyszczenia kraju z azbestu w okresie 24 lat, wynikające ze zmian gospodarczych i społecznych, jakie nastąpiły m.in. w związku ze wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej.

Zgodnie z założeniami programu, do roku 2032 Polska ma za zadanie „uwolnić się” od szkodliwego wpływu azbestu zarówno na środowisko, jak i zdrowie człowieka poprzez całkowicie jego usunięcie oraz unieszkodliwienie. Powyższe realizowane jest między innymi przy pomocy wsparcia finansowego dla działań prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, co ma bezpośrednie przełożenie zarówno na ilość wykonywanych prac, a co najważniejsze, na ich jakość. Powyższe ma ogromne znaczenie z punktu widzenia bezpieczeństwa, gdyż programy wsparcia w swoich założeniach mają edukować oraz informować osoby zainteresowane, a beneficjentów programów, tj. wykonawców robót, obligować do przestrzegania przepisów prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas demontażu wyrobów zawierających azbest. Pozytywny wpływ prowadzonej w tym zakresie polityki zaczyna być dostrzegalny i ma bezpośrednie przełożenie na spadek ilości stwierdzonych nieprawidłowości, mogących stanowić zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników lub innych osób, mam tu na myśli decyzje wstrzymujące prace, skierowujące do innych prac oraz decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności w trybie art. 108 kpa.

Prowadzone od lat kontrole warunków pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych wykazują poprawę. W związku z powyższym, konieczne jest:

- dalsze prowadzenie czynności kontrolno-nadzorczych pracodawców zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest,
- podejmowanie działań profilaktycznych, nakierunkowanych na poprawę świadomości uczestników procesów związanych z utylizacją azbestu, w tym także bezpiecznego wykonywania prac na wysokości,

- podnoszenie świadomości wśród zarządców, właścicieli posesji i rolników indywidualnych odnośnie bezpiecznego usuwania wyrobów zawierających azbest.
- rozszerzenie współpracy z Nadzorem Budowlanym w zakresie problematyki wynikającej z Prawa Budowlanego oraz Inspekcją Ochrony Środowiska w zakresie gospodarki odpadami zawierającymi azbest.

Ponadto wskazane byłoby przeprowadzenie szkolenia pogłębiającego wiedzę inspektorów pracy czynnie zajmujących się przedmiotowym tematem oraz rozszerzenie współpracy z samorządami (głównie na terenach wiejskich) w celu promowania dobrych praktyk związanych z usuwaniem azbestu.

Z uwagi na fakt, że w dalszym ciągu powtarzającym się zjawiskiem jest niezgłaszanie przez przedsiębiorców zamiaru wykonywania prac polegających na usuwaniu wyrobów zawierających azbest do Okręgowego Inspektora Pracy lub zgłaszanie ich z opóźnieniem, co przyczynia się do osłabienia skuteczności działań inspektorów pracy, warto byłoby dążyć do wprowadzenia zmian legislacyjnych w tym zakresie, zmierzających do ustanowienia sankcji karnych za brak takiego powiadomienia.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

Realizując w 2015 r. kontrole zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, przeprowadzili łącznie 65 kontroli u 60 pracodawców. W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili taką samą ilość kontroli co 2013 r., czyli 74 kontrole. Pomimo spadku ogólnej liczby przeprowadzonych kontroli w stosunku do lat poprzednich, stwierdzono większą liczbę nieprawidłowości, dotyczącą zarówno prawnej ochrony pracy, jak również technicznego bezpieczeństwa pracy.

W 2015 r. w wyniku przeprowadzenia łącznie 65 kontroli u 60 pracodawców, inspektorzy pracy wydali ogółem 97 decyzji nakazowych, 39 wniosków w wystąpieniach oraz 1 polecenie. W porównaniu do roku poprzedniego, gdy w związku z przeprowadzeniem 74 kontroli, inspektorzy pracy wydali ogółem 51 decyzji nakazowych, 24 wnioski w wystąpieniu oraz 2 polecenia, to w 2015 r. w przeliczeniu na 1 kontrolę wydano zdecydowanie większą liczbę decyzji oraz większą liczbę wniosków, natomiast mniejszą liczbę poleceń.

W 2015 r. najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie maszyn i urządzeń technicznych m.in.: w 4 zakładach pracy przy 6 urządzeniach technicznych nie wykonano prawidłowej osłony niebezpiecznych elementów będących w ruchu, w 1 zakładzie przy 2 maszynach nie zabezpieczono prawidłowo napędowych przekładni pasowych, w 3 zakładach przy 6 maszynach nie opisano prawidłowo elementów układu sterowania. W 2014 r. najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie: organizacji stanowisk pracy, budynków i pomieszczeń pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Zmiana zagadnień, w których stwierdzano najwięcej nieprawidłowości oraz ich ilość nie wynika wprost z pogorszenia warunków pracy. Duży wpływ na ilość stwierdzanych nieprawidłowości oraz ich rodzaj ma dobór zakładów pracy do kontroli, zwłaszcza zakładów pracy chronionej. Wśród zakładów pracy chronionej występują duże zakłady z rozbudowaną infrastrukturą i bogatym parkiem maszynowym, ale występują również małe zakłady zajmujące się ochroną osób i mienia. W 2015 r. przeprowadzono więcej kontroli w zakładach pracy chronionej, przeważnie zatrudniających większą liczbę pracowników, natomiast mniej kontroli

przeprowadzono w małych zakładach zatrudniających kilku – kilkunastu pracowników i wyposażających nowe stanowiska pracy. Ponadto nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń technicznych w zdecydowanej większości wynikają z ich bieżącej eksploatacji oraz braku okresowych kontroli.

Każdego roku powtarzają się nieprawidłowości w zakresie badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp pomimo, iż są to elementarne obowiązki pracodawców. Wnioski kierowane do pracodawców dotyczą najczęściej: nieinformowania lub nieprawidłowego informowania pracowników, o niektórych warunkach zatrudnienia (m.in. o obowiązujących normach czasu pracy).

W zakładach pracy chronionej, kontrole obejmują szerszy zakres zagadnień dotyczących prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Stąd też wynika większa liczba wydawanych środków prawnych w przeliczeniu na 1 kontrolę. W każdym zakładzie pracy chronionej zostały stwierdzone nieprawidłowości, jednakże w przeciwieństwie do 2014 r., gdy na podstawie art. 108 kpa została wydana 1 decyzja, a pozostałym decyzjom został nadany termin wykonania, to w 2015 r. decyzji podlegających natychmiastowemu wykonaniu na podstawie art. 108 wydano 15, a 3 decyzje dotyczyły wstrzymania eksploatacji maszyn.

Największym problemem zakładów pracy chronionej oraz zakładów aktywności zawodowej są zmniejszające się środki z PFRON, przy jednoczesnym corocznym (od kilku lat) wzroście płacy minimalnej. Z informacji przekazywanych przez Lubelski Urząd Wojewódzki wynika, iż przez ostatni rok zmniejszyła się liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej z 23 na koniec 2014 r. do 21 na koniec 2015 r. Od kilku lat zakłady pracy chronionej rezygnują ze statusu, w związku z wyrównywaniem dopłat do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych zatrudnionych na „otwartym rynku pracy” i dopłat do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zatrudnianych w zakładach pracy chronionej. Jeden z zakładów, który utracił status zpch nadal zatrudnia osoby niepełnosprawne, natomiast drugi zakład został postawiony przez sąd w stan upadłości.

Przez ostatnie lata, większość organizowanych stanowisk pracy, były to stanowiska wyposażane dla osób niepełnosprawnych na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W 2015 r. nie przeprowadzono żadnej kontroli w oparciu o art. 26 ust. 6 w/w ustawy, w celu stwierdzenia dostosowania stanowiska pracy do rodzaju i stopnia niepełnosprawności poszczególnych pracowników. Ponadto na 39 osób zatrudnionych na kontrolowanych stanowiskach pracy, 18 posiadało lekki stopień niepełnosprawności. W porównaniu do 2014 r. proporcjonalnie do wszystkich poddanych kontroli stanowisk pracy, zmalała liczba osób posiadających lekki stopień niepełnosprawności, zatrudnianych na stanowiskach pracy niewymagających przystosowania.

Na podstawie otrzymanych wyników, w oparciu tylko o wartości statystyczne, należy stwierdzić, iż nastąpiło pogorszenie warunków pracy, zwłaszcza w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy.

Po wielu latach nieprawidłowości dotyczące: badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, stanowią margines stwierdzanych nieprawidłowości.

Większość pracodawców nastawiona jest na osiągnięcie jak największych zysków. Są oni zainteresowani refundacją kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych, otrzymaniem dofinansowania do wyposażenia stanowiska pracy, natomiast brak jest zainteresowania przystosowaniem stanowisk pracy do

indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych. Rehabilitacja osób niepełnosprawnych odgrywa rolę drugorzędną. Tylko nieliczna część zakładów pracy, do których należą m.in. zakłady aktywności zawodowej są faktycznie zainteresowane zapewnieniem jak najlepszych warunków pracy osobom

Zakłady nowo powstałe

Na podstawie przeprowadzonych kontroli dotyczących „Zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych” należy stwierdzić, iż szczególnie dużo uwag do organizacji bezpiecznych warunków pracy wniesiono w zakładach prowadzących działalność produkcyjną i ogólnobudowlaną, głównie powstałych na bazie istniejących wcześniej zakładów pracy. Istotne dla zdrowia zatrudnionych nieprawidłowości z zakresu bhp stwierdzano w zakładach, w których nie funkcjonowała własna służba bhp, a zadania z tego zakresu najczęściej doraźnie zlecano specjalistom spoza zakładu.

Lekceważenie przez pracodawców przepisów w zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy w nowo powstałych zakładach, wynika z niskiej świadomości pracodawców dotyczącej obowiązków ciążących na nich, jako osobach kierujących pracownikami, a także kierowanie się pozornymi oszczędnościami w nakładach finansowych na potrzeby z zakresu bhp.

Dążenie pracodawców do obniżenia kosztów działalności, w szczególności przy jej rozpoczynaniu na bazie własnych środków finansowych /niewielkich/, prowadzi do pozyskiwania urządzeń i maszyn najtańszych nie zawsze bezpiecznych i niedostosowanie ich do wymagań określonych przepisami czy prowadzenie działalności w wynajmowanych starych obiektach z wyposażeniem technicznym za stosunkowo niewielkie czynsze, jednak wyeksploatowanych o nie najlepszym stanie technicznym.

Podobnie, jak w latach poprzednich, stwierdzane nienależyte wywiązywanie się osób prowadzących zadania służby bhp z ich obowiązków wpływa na istnienie nieprawidłowości w kontrolowanych zakładach. Działalność służby bhp w takich zakładach ogranicza się najczęściej do realizacji zlecenia w zakresie szkoleń pracowników z bhp oraz sporządzenia dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego. Rzadziej służba bhp, w osobie specjalisty spoza zakładu pracy, samodzielnie lub na wniosek pracodawcy uczestniczy w ocenie stanu technicznego maszyn i urządzeń zainstalowanych w zakładzie, gdyż za realizację szkolenia lub sporządzenia dokumentu oceny ryzyka zawodowego, osoba realizująca zadania służby bhp ma wymierne środki finansowe.

Powyższe uwarunkowania powodują, iż organizacja nowo powstałych zakładów lub jednostek organizacyjnych nie zawsze odbywa się z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy. Wśród zakładów objętych kontrolą w ramach realizacji tematu 230 „Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków w zakładach nowo powstałych” były przypadki, że warunki pracy dla zatrudnionych osób były bezpieczne. Dotyczyło to działalności usługowo handlowej prowadzonej w nowo wybudowanych obiektach lub zakładów nowo wybudowanych w oparciu o zewnętrzne środki finansowe np. unijne, w których zapewniono własną służbę ds. bhp. W tych przypadkach stwierdzano jedynie drobne uchybienia w prowadzonej dokumentacji z zakresu bhp lub wyposażeniu stanowisk pracy czy w przygotowaniu pracowników do pracy.

Nierepresyjne działania inspektorów pracy przy realizacji kontroli w nowo powstałych zakładach oraz stosowane podczas kontroli poradnictwo, sprzyjają podejmowaniu przez pracodawców działań na rzecz poprawy warunków pracy szczególnie przy nieprawidłowościach nie stwarzających bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników.

Tak, jak i w latach poprzednich, prowadzenie w trakcie trwania kontroli szerokiego poradnictwa technicznego i prawnego, uzasadniającego potrzebę tworzenia bezpiecznych warunków pracy, powoduje pozytywne nastawienie pracodawców do prowadzonej kontroli. Przy wskazaniu, iż jest to kontrola głównie z doradczym działaniem i wskazaniem pracodawcy różnych rozwiązań, często organizacyjnych, wpływających na poprawę istniejącego stanu warunków pracy, powoduje że pracodawcy w osobie inspektora pracy widzą darmowego doradcę, który ma na uwadze bezpieczeństwo osób zatrudnionych, a nie tylko urzędnika stosującego represyjne działania administracyjne.

Ponadto prowadzone kontrole w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych uświadamiają pracodawcom potrzebę przeszkolenia się w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i przeszkolenia pracowników oraz większego zaangażowania specjalistów do prowadzenia spraw z dziedziny bhp.

W ocenie zarówno kontrolowanych, jak i kontrolujących zasadnym jest prowadzenie w dalszym ciągu tego typu kontroli w szczególności w zakładach produkcyjnych powstałych na bazie już istniejącego obiektu /zakładu/. Podmioty nowo powstałe prowadzące działalność handlowo-usługową oraz powstałe z pozyskanych przez pracodawcę funduszy zewnętrznych z reguły odpowiadają wymogom przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W związku z niezadowolającą oceną warunków bhp w nowo powstałych zakładach w szczególności w zakładach produkcyjnych oraz prowadzących działalność ogólnobudowlaną, kontrole z tego zakresu w dalszym ciągu należy ukierunkować na podmioty prowadzące taką działalność.

Placówki handlowe

Zgodnie z wytycznymi GIP w roku 2015 dobór do kontroli jednostek handlowych następował głównie w oparciu o skargi napływające do OIP. W spółce Real w Lublinie kontrole przeprowadzono w związku z informacjami uzyskanymi w prasie, a dotyczącymi naruszeń przepisów o czasie pracy, naruszeniach norm przy transporcie.

Przeprowadzane kontrole wykazały, że najwięcej nieprawidłowości i niedociągnięć inspektorzy pracy stwierdzili w zakresie transportu i magazynowania towarów. Dotyczyło to w szczególności:

- niewłaściwego i niestabilnego składowania towarów,
- braku ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych,
- niewłaściwego sposobu wykonywania prac transportowych, a dotyczącymi - niewłaściwego wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz ich nie uwzględnieniu w opracowanej tabeli norm wyposażenia.

Ponadto ujawniono:

- w 3 placówkach handlowej – stwierdzono brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego oraz nie uwzględnienie w dokonanej ocenie ryzyka zawodowego wszystkich czynników niebezpiecznych i sposobów ich minimalizacji.

Stwierdzone uchybienia, jak ustalono wynikają z braku odpowiedniego zaangażowania ze strony osób prowadzących zadania służby bhp (opracowana ocena ryzyka zawodowego sporządzona była pobieżnie i nie odzwierciedlała wszystkich zagrożeń występujących w placówkach handlowych). Jednocześnie stwierdzono brak znajomości powyższego zagadnienia ze strony kadry kierowniczej.

Należy zauważyć, że inspektorzy pracy stwierdzili szereg nieprawidłowości w obszarze eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych. Powyższe może wynikać, z faktu, że na rynku jest coraz więcej hipermarketów i występuje pomiędzy nimi duża konkurencja, a co się z tym wiąże nie generują one, jak ustalono określonych zysków i poszczególne firmy zaczęły ograniczać koszty, co przyczyniło się do zmniejszenia ilości zakupu nowych maszyn i urządzeń. Niewątpliwie duży wpływ na pogorszenie stanu technicznego maszyn i urządzeń zaczyna mieć wpływ ich ciągła i intensywne eksploatacja.

W 2015 roku stwierdzono również brak wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej w jednej z sieci marketów – w 2015 roku stwierdzono brak środków ochrony indywidualnej dla pracowników wykonujących pracę związane z rozbiorem mięsa. Jak wykazała kontrola powyższych pozycji nie było również na wyposażeniu pracowników. Powyższa nieprawidłowość wystąpiła również w roku ubiegłym w markecie tej sieci w innej miejscowości.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w 2015 roku wskazuje, iż w stosunku do lat poprzednich odnotowano na podobnym poziomie występowanie nieprawidłowości w obszarach: organizacji dróg ewakuacyjnych, opracowania oceny ryzyka zawodowego, transportu i magazynowania towarów.

Pojawienie się nieprawidłowości związanych z stosowaniem niebezpiecznych substancji, jak i preparatów chemicznych w roku ubiegłym uznane za pewnego rodzaju novum, w 2015 roku nie wystąpiło i nie stwierdzono tego rodzaju nieprawidłowości podczas kontroli.

Reasumując, ujawniony stan bezpieczeństwa i higieny pracy w jednostkach handlu detalicznego (placówkach wielkopowierzchniowych) w stosunku do roku poprzedniego pozostał na zbliżonym poziomie do lat poprzednich.

Najczęstsze przyczyny naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w ocenie kontrolujących inspektorów to:

- niedbalstwo pracowników,
- niedbalstwo i lekceważenie przepisów przez pracodawców, osoby kierujące pracownikami i pracowników służby BHP przepisów i zasad bhp.

W ocenie pracodawców:

- zbyt małe zatrudnienie w stosunku do potrzeb,
- świadome działanie pracowników w celu szybkiego rozładunku dostaw kosztem bezpieczeństwa pracy jest wynikiem nieprawidłowości w zakresie magazynowania i składowania towaru,
- niedbalstwo pracowników,
- obniżenie kosztów na prowadzenie bieżącej działalności.

Na podstawie przeprowadzonych w 2015 r. kontroli supermarketów oraz zestawienia wyników kontroli placówek handlowych z wynikami: kontroli z lat 2010 - 2014 w ramach realizacji w/w tematu stwierdzono:

- poprawę stanu bhp w obszarze transportu, przygotowania pracowników do wykonywania pracy w odniesieniu do lat 2010 – 2014,

- pozostawanie stanu bezpieczeństwa pracy w pozostałych obszarach na zadowalającym poziomie lat ubiegłych, o czym świadczy występowanie jednostkowych uchybień, np. wyposażania pracowników w odzież roboczą,
- niewątpliwie dalej niepokojącym zjawiskiem są nieprawidłowości związane z brakiem udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego. Kontrole wykazują, że decyzje dotyczące dokonania oceny ryzyka zawodowego lub jego uzupełnienia powtarzają się cyklicznie.
- pojawiające się w roku ubiegłym nieprawidłowości związane z substancjami i preparatami chemicznymi określone jako novum w 2015 roku nie występowały i należy uznać jako element incydentalny,
- w 2015 roku inspektorzy pracy zwrócili uwagę na wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej do rozbioru mięsa i w roku bieżącym okazało się, że w kolejnym markecie sieci Intermarche pracownicy nie posiadali danego asortymentu. Był to kolejna tego rodzaju nieprawidłowość w sieci sklepów.
- w 2015 roku stwierdzono pojawiające się nieprawidłowości w stanie technicznym eksploatowanych maszyn i urządzeń. W latach poprzednich tego rodzaju nieprawidłowości nie występowały.

W ocenie inspektorów pracy, placówki handlowe poddawane ostatnio kompleksowym ocenom, w szczególności działające w ramach wielkich sieci handlowych dostosowały swą działalność do standardów prawa pracy, w tym bhp. Istotna poprawa stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach wielkopowierzchniowych handlu detalicznego jest podstawą do zrezygnowania w 2016 r. z kontynuacji tematu w ramach rekontroli podmiotów już kontrolowanych należących do wielkich sieci handlowych.

Mając na uwadze konieczność dalszej poprawy stanu przestrzegania przepisów prawa pracy inspektorzy pracy proponują:

1. Prowadzenie kompleksowych kontroli w podmiotach, działające samodzielnie lub w ramach franczyzy, które nie były dotychczas kontrolowane oraz z których napływają sygnały o nieprawidłowościach.
2. Przeprowadzenie rekontroli kontroli w placówkach handlowych, w których stwierdzono znaczące nieprawidłowości.
3. Skoncentrowanie kontroli na zagadnieniach, gdzie występuje najwięcej problemów, tj. z zakresu przepisów o czasie pracy, wypłacie wynagrodzeń za pracę, w tym wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych, przestrzegania przepisów związanych z wykonywaniem ręcznych prac transportowych, magazynowania i składowania towarów w okresach wzmożonego handlu.
4. Organizowanie kampanii szkoleniowo-informacyjnych skierowanych do pracodawców i pracowników, w celu uświadomienia występujących zagrożeń w handlu, sposobów ochrony przed zagrożeniami oraz techniczno-organizacyjnych rozwiązań możliwych do wykorzystania w zakładach.
5. Prowadzenie działań wydawniczych (ulotki, broszury) skierowanych do pracodawców i pracowników branży handlowej, wskazujących na najistotniejsze problemy pracy z zakresu prawnej ochrony pracy i bhp w handlu, prowadzenie działalności profilaktycznej wśród pracowników w celu promowania zachowań bezpiecznej pracy.

Tematy własne realizowane przez OIP Lublin

Kopaliny nie objęte własnością górnictw

W związku z wprowadzeniem w życie ustawy Prawo geologiczne i górnicze z 2011 r. (obowiązujące od 01.01.2012) w OIP Lublin przeprowadzono w roku 2014 szereg kontroli sprawdzających funkcjonowanie zasad i przepisów bhp w kopalniach nieobjętych własnością górnictw. Realizacja tematu znalazła kontynuację również w roku 2015.

Do przeprowadzenia kontroli wytypowano, podobnie jak w roku 2014 dziesięć przedsiębiorstw zajmujących się działalnością górnictw w zakresie wydobycia piasku i żwiru. W przypadku większości, tj. 60% podmiotów były to pierwsze odnotowane kontrole z zakresu prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy.

Dla celów sprawnej i jednolitej realizacji tematu w OIP Lublin opracowane zostały wytyczne precyzujące zakres zagadnień wymagających sprawdzenia podczas poszczególnych kontroli.

Zgodnie z wytycznymi, wyznaczeni do realizacji tematu inspektorzy posługiwali się ogólnymi przepisami bhp, przepisami w zakresie wymagań minimalnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy oraz przepisami bhp w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze przenośników. W przeprowadzanych kontrolach należało ustosunkować się również do tematyki wypadkowości w poszczególnych przedsiębiorstwach oraz pełnego zakresu zagadnień legalności zatrudnienia.

Zgodnie z przyjętymi założeniami przeprowadzono planowaną liczbę kontroli. W ich wyniku stwierdzano nieprawidłowości wynikające z nieprzestrzegania przez przedsiębiorców przepisów prawa pracy, w tym również przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy.

Przeprowadzone kontrole dotyczyły ogółem 85 pracujących, wśród których znajdowało się 5 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Podczas realizowanych czynności stwierdzano różnego rodzaju braki lub uchybienia w badanych zakresach bezpieczeństwa i higieny pracy, które w procentowym ujęciu statystycznym przedstawiono poniżej. Obok poszczególnych zagadnień podano procentowy udział zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości. Po przeprowadzonych kontrolach do pracodawców skierowano środki prawne w postaci:

- 9 nakazów pisemnych zawierających 48 decyzji;
- 4 decyzje ustne,
- 10 wystąpień zawierających 31 wniosków (w tym 3 wnioski dotyczące legalności zatrudnienia).

Jak wynika z informacji uzyskanych od pracodawców głównymi przyczynami występowania nieprawidłowości w poszczególnych zakresach bhp były:

- nieznanomość przepisów wynikająca z braku lub niskiej jakości przeszkolenia,
- lekceważenie i brak systematycznej kontroli nad stanem przestrzegania przepisów.

Pomimo ograniczonej pod względem statystycznym ilości kontroli nasuwają się refleksje dotyczące ich rezultatów.

W pierwszym rzędzie należy zwrócić uwagę na zmniejszenie się ilości stwierdzanych przez inspektorów pracy zastrzeżeń związanych z eksploatacją maszyn i urządzeń (50% przypadków w roku 2014). Nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły braku osłon części wirujących przenośnika taśmowego oraz braku instrukcji bezpiecznej obsługi.

Stwierdzano również nieprawidłowości związane z przygotowaniem pracowników do wykonywania prac, tj.:

- przeszkoleniem w zakresie bhp oraz opracowywaniem udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego – braki w tym zakresie stwierdzano dwukrotnie częściej niż w roku 2014,
- przeprowadzaniem badań lekarskich profilaktycznych (na poziomie z roku 2014).

Nieprawidłowości związane z wyposażeniem pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej ograniczyły się do braku lub nieprawidłowego ustalenia rodzajów odzieży i obuwia na stanowiskach pracy. W roku 2014 uchybienia w tym zakresie stwierdzono w połowie kontrolowanych zakładów.

Na tle ustaleń związanych z oceną stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w poszczególnych zakładach stwierdzono relatywnie niską skalę uchybień związanych z przepisami dotyczącymi legalności zatrudnienia. W jednej z kontroli ustalono przypadki nieterminowego regulowania składek na Fundusz Pracy. Nieprawidłowość została usunięta przez pracodawcę przed podjęciem czynności kontrolnych toteż nie stosowano środków karnych w tym zakresie. W przypadku dwóch zakładów pracy stwierdzono nieterminowe zgłoszenie pięciu pracowników do ubezpieczenia społecznego.

Na podstawie zakresu i wagi ustalanych podczas kontroli nieprawidłowości należy stwierdzić, że nie zachodzą szczególne potrzeby dalszej realizacji omawianego tematu w roku 2016.

Eliminowanie zagrożeń przy wykonywaniu prac na wysokości z zastosowaniem drabin, klamr, koszy roboczych i podnośników

W ramach realizowanego zadania tematycznego przeprowadzono 18 kontroli u pracodawców, zatrudniających ogółem 174 osoby. Cztery z przeprowadzonych kontroli były jednocześnie kontrolami związanymi z badaniem wypadków przy pracy. Najczęściej stwierdzane w czasie kontroli nieprawidłowości dotyczyły prac na wysokości wykonywanych z użyciem drabin. Nieprawidłowości te można podzielić na:

- nieprawidłowy stan używanych drabin, często używane są drabiny wykonane we własnym zakresie z tarcicy drewnianej, nie prowadzi się również oceny stanu technicznego drabin i nie wycofuje z użytkowania drabin uszkodzonych,
- zły dobór drabin, stosowanie drabin za krótkich, przystawnych zamiast rozstawnych i odwrotnie,
- używanie do pracy na wysokości drabin w sytuacji gdy powinien być zastosowany inny sposób dostępu do miejsca wykonywania pracy, np. rusztowanie lub podnośnik koszowy.

W przeprowadzonych kontrolach stwierdzono także uchybienia w stosowaniu podnośników koszowych do prac na wysokości. Stwierdzono przykładowo przypadek obsługi podnośnika przez osobę nie posiadającą uprawnień wydanych przez UDT, nie stosowanie przez obsługujących środków ochrony indywidualnej, czy niewłaściwe ustawienie podnośnika.

W wyniku przeprowadzonych kontroli uzyskano efekty w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy. W kontrolowanych zakładach pracy wykonano lub uzupełniono zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, zobowiązano się do prowadzenia nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi, zaprowadzono wykazy prac niebezpiecznych, dokonano przeglądu procesów technologicznych w budownictwie pod kątem ich prawidłowego prowadzenia, poprawiono sposób składowania materiałów.

Usunięto uchybienia z zakresu przygotowania pracowników do pracy. Zobowiązano pracodawców do wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej i ich stosowania przez pracowników oraz wyposażenia pracowników w prawidłowo dobraną odzież i obuwie robocze w zależności od rodzaju wykonywanej pracy. Uregulowano sprawy dopuszczania do pracy pracowników posiadających odpowiednie przygotowanie (badania lekarskie, szkolenia bhp, uprawnienia kwalifikacyjne).

Zrealizowano zalecenia dotyczące wykonania i aktualizacji oceny ryzyka na stanowiskach pracy oraz informowania pracowników o wielkości ryzyka

Przeprowadzone kontrole wskazują na potrzebę prowadzenia działań ograniczających poziom zagrożeń związanych z pracami na wysokości przy wykorzystaniu drabin i innych środków pomocniczych. Prace te nadal stanowią poważne zagrożenia wypadkowe. W 2015 roku na 96 zbadanych zdarzeń wypadkowych 17 to upadki z wysokości, a w tym 5 wypadków to upadki z wysokości w trakcie wykonywania pracy na drabinach, koszu podnośnikowym i pomoście roboczym. Odnotowano również 5 zdarzeń wypadkowych związanych z upadkiem z wysokości podczas wykonywania pracy na rusztowaniach.

2.2. Prawo pracy

Rozpatrywanie skarg i wniosków

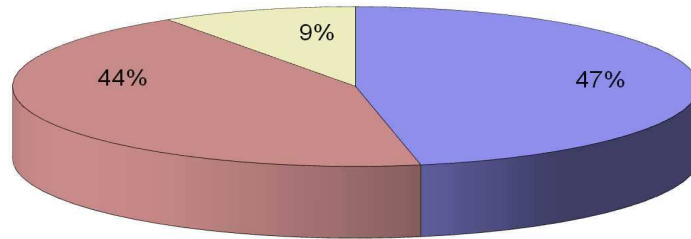
Bardzo ważnym społecznie aspektem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest rozpatrywanie skarg i wniosków o kontrole w zakresie prawa pracy.

W 2015 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło ich łącznie 1.803, w związku z czym inspektorzy pracy przeprowadzili 936 kontroli.

Działalność kontrolna inicjowana skargami i wnioskami stanowiła około 22% aktywności inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, iż spośród rozpatrzonych, zgłoszonych w skargach 2.449 problemów (dotyczących np. wynagrodzenia za pracę, czasu pracy):

- 1.150 było zasadnych,
- 1.073 bezzasadnych,
- w 226 przypadkach – z uwagi na skomplikowany stan faktyczny lub prawny trudno było ustalić zasadność.



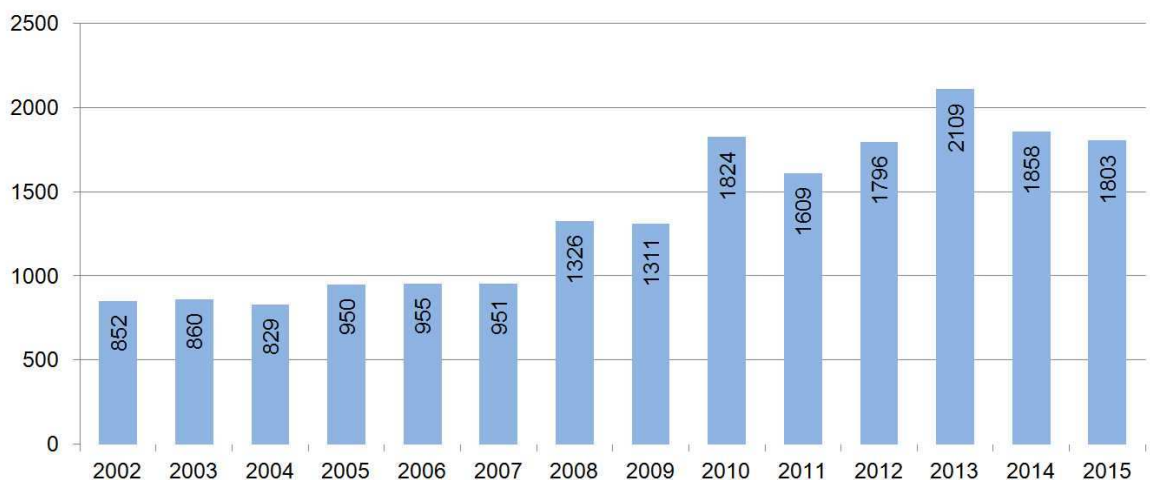
- przedmioty zasadne
- przedmioty bezzasadne
- przypadki w których trudno było ustalić zasadność przedmiotu skargi

Rok 2015 to drugi, kolejny rok, w którym odnotowano nieznaczny spadek liczby skarg i wniosków o kontrole. Liczba zawiadomień o nieprawidłowościach w okresie sprawozdawczym wyniosła 1.803 przy 1.858 zawiadomieniach odnotowanych w 2014 r. oraz 2.109 w 2013 r. Delikatna tendencja spadkowa nie przysłania jednak faktu, iż na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat zainteresowanie działalnością kontrolno-skargową zwiększyło się ponad dwu – i półkrotnie.

W latach 2002-2007 liczba wniosków o kontrolę wahała się od 829 do 955, by wzrosnąć do poziomu 1.300 skarg rocznie w latach 2008-2009 i ponad 1.800 skarg w 2010 r.

W 2014 r. odnotowano również nieznaczny spadek liczby wniosków o kontrole kierowanych przez organizacje związkowe, z 45 w 2014 r. do 32 w okresie sprawozdawczym.

Poniższy wykres obrazuje ilość skarg, jakie wpłynęły w latach 2002-2015 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.



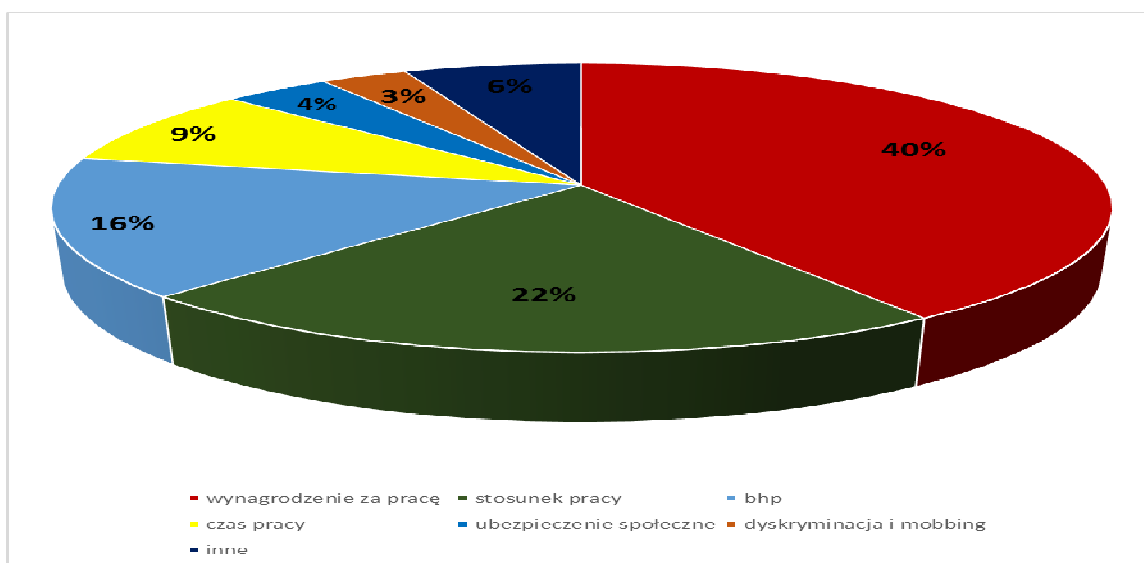
Sektorami, z których pracownicy najczęściej zgłaszali nieprawidłowości dotyczące uchybień z zakresu prawa pracy były: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo.

Poniższa tabela przedstawia liczbę kontroli skargowych w zależności od rodzaju prowadzonej działalności (wg PKD).

Lp.	Rodzaj działalności (PKD)	Liczba kontroli
1.	Handel i naprawy	215
2.	Budownictwo	129
3.	Przetwórstwo przemysłowe	153
4.	Transport lądowy	91
5.	Edukacja	56
6.	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	44
7.	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	27

Rok 2015 nie przyniósł zasadniczych zmian w strukturze naruszeń przepisów prawa pracy sygnalizowanych przez osoby pokrzywdzone. Nieprawidłowości dotyczące wynagrodzeń za pracę, stosunku pracy oraz czasu pracy niezmiennie stanowiły główne obszary, na jakich koncentrowały się skargi.

Poniższy wykres obrazuje strukturę przedmiotową zgłaszanych skarg i wniosków o kontrole w 2014 r. (w %):



W roku sprawozdawczym odnotowano zauważalny spadek liczby skarg dotyczących stosunku pracy, zwłaszcza w aspekcie nielegalnego zatrudnienia, przejawiającego się nie potwierdzaniem na piśmie zawarcia umowy o pracę lub zastępowaniem takich umów umowami cywilnoprawnymi. Bezwzględna liczba zgłoszeń w tym zakresie spadła z 357 w roku 2014 r. do 257 w okresie sprawozdawczym.

Podobnie mniejszą liczbę zawiadomień aniżeli w roku poprzednim odnotowano w zakresie problematyki czasu pracy (267 sygnałów o nieprawidłowościach w 2014 r. przy 212 w 2015 r.).

Obszarem, w odniesieniu do którego odnotowano wzrost zainteresowania były zagadnienia mobbingu i dyskryminacji. Liczba skarg poruszających tę problematykę wzrosła o blisko 50% w stosunku do wcześniejszego okresu sprawozdawczego. Jakkolwiek naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz obowiązku poszanowania godności pracownika stanowią niewielki odsetek sygnałów o nieprawidłowościach kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie to jednak odnotowany w 2015 r. wzrost zainteresowania przedmiotową tematyką świadczy o zapotrzebowaniu społecznym na podejmowanie działalności kontrolnej w tym obszarze.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy stanowiła niewielki odsetek (około 16%) ogółu spraw skierowanych do OIP w Lublinie. W tym zakresie większość zgłaszanych nieprawidłowości dotyczyła problematyki przygotowania do pracy, w szczególności badań lekarskich i szkoleń z dziedziny bhp, wyposażania pracowników w odzież roboczą oraz prawidłowość postępowania pracodawców w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy.

Kontrole prawne

W 2015 r. działalność kontrolno-nadzorcza OIP w Lublinie w zakresie prawnej ochrony pracy realizowana była zgodnie z Programem Działania PIP na rok 2015, w czterech grupach zadań:

- zadań stałych,
- zadań rocznych,
- zadań długofalowych realizowanych w latach 2013-2015.

W ramach zadań stałych, realizowanych rutynowo w 2015 r., inspektorzy pracy kontrolowali przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie:

- czasu pracy,
- wypłaty wynagrodzeń zasadniczych,
- kontroli zgodności umów cywilnoprawnych z charakterem świadczonej pracy,
- urlopów wypoczynkowych.
- uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem,
- zatrudniania pracowników młodocianych,
- przestrzegania uprawnień pracowników placówek handlowych.

W ramach zadań rocznych, w 2015 r. ocenie poddano stan praworządności w obszarach:

- wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- uprawnień pracowników tymczasowych,
- przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach leczniczych,
- przestrzegania przepisów prawa pracy w jednostkach pomocy społecznej,
- przestrzegania przepisów prawa pracy w gospodarstwach ogrodnictwa,
- przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdów.

W ramach zadań długofalowych prowadzono kontrole:

- przestrzegania prawa pracy przy zawieraniu umów cywilnoprawnych,
- przestrzegania prawa pracy przy zawieraniu terminowych umów o pracę.

Obszarami prawnej ochrony pracy, które niemal już tradycyjnie ujawniły najwięcej nieprawidłowości były sfera przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz o wypłacie pracownikom wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Nadzór nad przestrzeganiem przepisów w tym zakresie prowadzony był zarówno w ramach kontroli tematycznych, nakierowanych na kompleksowe zbadanie danej problematyki, jak też tylko przy okazji prowadzenia innych czynności kontrolnych, w razie stwierdzenia nieprawidłowości.

Wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia pieniężne

Kontrola przestrzegania obowiązków pracodawców wypłaty należnych pracownikom wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych prowadzona była w 2015 r. podczas 1.145 kontroli tematycznych, ukierunkowanych *stricte* na zagadnienie wypłaty wynagrodzeń oraz niemal standardowo podczas pozostałych kontroli prowadzonych przez inspektorów OIP w Lublinie.

Działania nadzorcze wykazały nieprawidłowości dotyczące wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy u 735 pracodawców, tj. w 20% wszystkich zakładów kontrolowanych w 2015 r.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli zaległościami w wypłatach, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy na łączną kwotę **6.355.538 zł**,
- wnioski i polecenia zalecające usunięcie uchybień związanych z naliczaniem i wypłatą świadczeń pracowniczych.

W związku z nieprawidłowościami, które w ocenie inspektorów pracy stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika wdrożono 399 postępowań wykroczeniowych, w tym nałożono 185 grzywien mandatami karnymi na łączną kwotę 211.290 zł oraz skierowano do sądu 67 wniosków o ukaranie.

W 1 przypadku, naruszenie obowiązku wypłaty wynagrodzeń stanowiło przedmiot zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa skierowanego do prokuratury przez inspektora pracy.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płaćowe, pracodawcy wypłacili pracownikom świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w łącznej kwocie ponad **3.257.734 zł**.

Natomiast w wyniku realizacji wniosków i poleceń pracodawcy poinformowali o wypłacie **1.073.000 zł** łącznie wypłacono **4.330.734 zł** na rzecz 3.943 pracowników.

Najczęściej stwierdzanym rodzajem nieprawidłowości w 2015 r., niezmiennie od lat, pozostawało niewypłacanie oraz nieterminowa wypłata wynagrodzeń, stanowiące około 25% wszystkich naruszeń dotyczących tematyki wynagrodzeń. Do grupy systematycznie powtarzających się uchybień zaliczały się również przypadki:

- nieprawidłowości dotyczących wypłaty świadczeń pieniężnych związanych z pracą w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacenia lub zaniżenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- niewypłacenia ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

Czas pracy

Działania inspektorów pracy OIP w Lublinie, przeprowadzone w 2015 r ujawniły nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy w 1.260 zakładów pracy, co stanowi 34% skontrolowanych pracodawców. Najczęściej stwierdzane uchybienia to:

- nieprawidłowości w zakresie ewidencjonowania czasu pracy,
- zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- nie zapewnienie pracownikom odpowiedniego odpoczynku dobowego oraz tygodniowego.

Uchybieniem najsurowiej ocenianym przez inspektorów pracy były nieprawidłowości dotyczące ewidencjonowania czasu pracy. Spośród 247 przypadków wdrażania postępowania wykroczeniowego za naruszenia przepisów o czasie pracy, blisko połowa dotyczyła nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Umowy cywilnoprawne

Jednym z zagadnień o szczególnej doniosłości społecznej, które w 2015 r. stanowiło przedmiot intensywnych działań kontrolnych, była problematyka przestrzegania przepisów prawa przy zawieraniu umów cywilnoprawnych.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili w tym zakresie 493 kontrole w trakcie, których poddali analizie sposób wykonywania pracy przez 3.352 osoby, kwestionując dopuszczalność zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w odniesieniu do 592 osób.

Zalecenia skierowane po kontrolach do pracodawców skutkowały potwierdzeniem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w odniesieniu do 366 osób.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy skierowali do sądów pracy 4 pozwy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powództwa wytoczono na rzecz 72 osób, wśród których znajdowały się zarówno osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych jak i bez potwierdzenia na piśmie warunków pracy. Do dnia sporządzenia sprawozdania prawomocnie zakończono jedno postępowanie, w którym ustalono istnienie stosunku pracy zgodnie z roszczeniem sprecyzowanym przez inspektora pracy.

Pozostałe obszary prawnej ochrony pracy objęte zakresem tematycznych kontroli realizowanych w ramach stałych oraz zadań długofalowych na lata 2013 – 2015, tj. prawidłowość zawierania umów na czas określony, urlopy wypoczynkowe, uprawnienia związane z rodzicielstwem, zatrudnianie pracowników młodocianych charakteryzowały się zdecydowanie mniejszym nasileniem nieprawidłowości.

- Spośród 1 500 umów zawartych na czas określony, nieprawidłowości związane ze specyfiką takiej formy zatrudnienia (naruszenie obowiązku zawarcia umowy na czas nieokreślony po wcześniejszym dwukrotnym zawarciu umów terminowych, naruszenia ograniczeń dotyczących rozwiązywania umów na czas określony) wystąpiły w zaledwie 1% zbadanych umów.

- Najczęstszym rodzajem nieprawidłowości dotyczącym urlopów wypoczynkowych były nieudzielenie urlopu do 30 września następnego roku kalendarzowego oraz nadmierne rozdrobnienie uprawnień urlopowych, skutkujące brakiem możliwości wykorzystania przez pracownika co najmniej 14-dniowego odpoczynku.
- Typowym uchybieniem, prowadzącym potencjalnie do narażenia zdrowia pracownic na zagrożenia, były nieprecyzyjne i niedostosowane do specyfiki danego zakładu wykazy prac wzbronionych kobietom.
- Zatrudniając pracowników młodocianych pracodawcy relatywnie często pomijali obowiązek zapoznawania opiekunów prawnych młodych pracowników z informacją o ryzyku zawodowym związanym z pracą oraz zasadami ochrony przed zagrożeniami.

W roku 2015 kontynuowano kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w stosunku do wyselekcjonowanych grup pracowników: kierowców, pracowników służby zdrowia, osób zatrudnionych w placówkach handlowych, pracowników tymczasowych, rozszerzając tak ustalony krąg dodatkowo o osoby pracujące w jednostkach pomocy społecznej oraz gospodarstwach ogrodniczych.

Czas pracy kierowców

W ramach realizacji tematu „Kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców” inspektorzy pracy przeprowadzili 27 kontroli. Objęły one łącznie 24.714 dni pracy 298 kierowców. Kontrole wykazały nieznaczny spadek skali naruszeń w stosunku do lat ubiegłych, pozostając jednak na niezadawalającym poziomie. Pozytywne zmiany dotyczyły głównie średnich i dużych przewoźników zajmujących się transportem międzynarodowym. Najczęstsze nieprawidłowości występowały w obszarze czasu prowadzenia pojazdu i czasu pracy dotyczące:

- przekroczenia maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy,
- niezapewnienia wymaganego odpoczynku dziennego,
- przekroczenia maksymalnego dobowego czasu prowadzenia pojazdu,
- skrócenie tygodniowego czasu odpoczynku,
- przekroczenie maksymalnego tygodniowego lub 2-tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu.

Podmioty lecznicze

W podmiotach leczniczych przeprowadzono w 2015 r. 19 kontroli. Działaniami nadzorczymi objęto publiczne i niepubliczne placówki, oferujące zarówno ambulatoryjne, jak i całodobowe świadczenia zdrowotne. Do najistotniejszych, powtarzających się nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach leczniczych należały:

- naruszenia przepisów o czasie pracy (dotyczące różnych obszarów przepisów, bez możliwości zidentyfikowania najbardziej typowych błędów),
- nieudzielanie urlopów wypoczynkowych do 30 września następnego roku kalendarzowego,
- naruszenie wymogów dotyczących prowadzenia działalności socjalnej i wydatkowania środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,

- niewypłacanie ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej.
4 spośród 19 kontroli zakończyły się stwierdzeniem popełnienia wykroczeń z zakresu prawnej ochrony pracy, co skutkowało nałożeniem na winnych ich popełnienia grzywnien w drodze mandatów karnych.

Placówki handlowe

Kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w stosunku do pracowników handlu przeprowadzono w 2 grupach podmiotów: w placówkach wielkopowierzchniowych (6 kontroli) oraz pozostałych placówkach handlowych (25 kontroli).

Ocena stanu przestrzegania przepisów wypadła zdecydowanie lepiej w sklepach wielkopowierzchniowych, w których wykryto zarówno mniej nieprawidłowości jak też tylko w 1 przypadku wdrożono postępowanie wykroczeniowe, przy 10 postępowaniach wykroczeniowych wdrożonych po kontrolach w pozostałych placówkach handlowych.

Najczęstszymi uchybieniami były przypadki naruszania przepisów o czasie pracy, zwłaszcza w postaci:

- nieprawidłowego ewidencjonowania czasu pracy,
- zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy.

Kontrole w placówkach małopowierzchniowych ujawniły także problem (dotyczący 36% skontrolowanych sklepów) nie wypłacania lub nieterminowego wypłacania świadczeń pieniężnych, zwłaszcza wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pracownicy tymczasowi

W 2015 r. przeprowadzono 27 kontroli dotyczących uprawnień pracowników tymczasowych obejmując nimi 13 agencji pracy tymczasowej oraz 13 pracodawców użytkowników. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły:

- mniej korzystnego traktowania pracowników tymczasowych w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika,
- nie przekazywania pracownikom tymczasowym podstawowych informacji o powierzanej im pracy w zakresie jej rodzaju, czasu i miejsca wykonywania, wymiaru czasu pracy oraz kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy,
- nie przekazywania agencjom przez pracodawców użytkowników informacji o warunkach wynagradzania na stanowiskach, na których ma zostać powierzona praca tymczasowa,
- powierzanie pracownikom tymczasowym pracy sprzecznej z definicją pracy tymczasowej z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- niezgodności umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą wykonującą pracę z charakterem świadczonej pracy.

Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w gospodarstwach ogrodniczych, dokonana na podstawie 16 kontroli, których zakresem objęto 327 pracujących, jako najistotniejsze problemy ujawniła zatrudnianie bez potwierdzenia

na piśmie rodzaju umowy i jej warunków oraz nieewidencjonowanie faktycznych godzin pracy.

Kontrole przeprowadzone w 13 jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej wykazały przede wszystkim formalne uchybienia wobec obowiązujących przepisów, występujące najczęściej w postaci nieprawidłowego prowadzenia akt osobowych pracowników oraz niewłaściwego ewidencjonowania czasu pracy.

Naruszenia przepisów w tej grupie pracodawców nie były spowodowane złą wolą pracodawców lub zamiarem naruszenia praw pracowniczych lecz brakiem znajomości obowiązujących przepisów. Nie bez wpływu na tę okoliczność pozostawały kłopoty kadrowe sygnalizowane przez kierowników jednostek pomocy społecznej i wynikający stąd brak czasu zatrudnionych pracowników na aktualizowanie wiedzy o najnowszych przepisach prawa pracy.

Podsumowanie

W związku z ustaleniami kontroli, inspektorzy OIP w Lublinie skierowali w 2015 r. do pracodawców:

- 436 decyzji nakazujących wypłatę na rzecz 3.512 pracowników wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy w łącznej kwocie ponad 6,3 mln zł,
- 10.471 wniosków w wystąpieniach oraz poleceń, zalecających eliminację uchybień z zakresu prawnej ochrony pracy.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili 2.050 pracownikom świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w łącznej kwocie ponad 3,2 mln zł. Pracodawcy zrealizowali również blisko 75% skierowanych do nich wniosków i poleceń.

Analiza dokumentacji pokontrolnej wskazuje, iż niezmiennie od lat największa liczba naruszeń przepisów dotyczy albo wprost niewypłacenia wynagrodzenia albo okoliczności mających wpływ na jego wypłatę lub wysokość, tj. czasu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ewidencjonowania czasu aktywności pracowników.

Najczęściej podnoszoną przez pracodawców przyczyną naruszeń dotyczących wypłaty wynagrodzeń albo opóźnień w ich realizacji był brak środków finansowych. Stwierdzone w 2015 r. przypadki niewypłacania największych kwot dotyczyły dużych zakładów pracy, których trudna sytuacja finansowa była obiektywnie sprawdzalna. W czasie kontroli nie było natomiast możliwe bezsporne ustalenie, w jakim stopniu kłopoty finansowe wynikały z okoliczności obiektywnych, a w jakim były następstwem nieumiejętnego lub ryzykownego prowadzenia działalności gospodarczej.

Na drugim biegunie przyczyn niewypłacania wynagrodzeń znalazły się przypadki wynikające z nieuczciwości zatrudniających. Ostatnia okoliczność towarzyszyła najczęściej uchybieniom w postaci zaniżania lub niewypłacania wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pozostającym z nią w ścisłym związku nierzetelnym ewidencjonowaniu czasu pracy.

Analizując przyczyny naruszeń przepisów o czasie pracy nie można pominąć, zwłaszcza w grupie małych przedsiębiorstw, braku wystarczającej wiedzy o obowiązujących przepisach, jak też o możliwościach wykorzystania istniejących instytucji prawnych w celu uelastyczenia czasu pracy i obniżenia w ten sposób kosztów prowadzonej działalności.

Dążenie do obniżenia kosztów prowadzonej działalności stanowiło również przyczynę nadużywania instytucji umów cywilnoprawnych i zawierania ich do wykonywania prac w warunkach, w których strony powinny podpisać umowę o pracę.

Należy w tym miejscu wyrazić nadzieję, iż ostatnie zmiany legislacyjne w zakresie oskładkowania umów cywilnoprawnych, jak też planowanego wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej zmniejszą różnicę pomiędzy kosztami zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego, przyczyniając się w ten sposób do ograniczenia zjawiska niedozwolonego unikania zawierania umów o pracę.

2.3. Legalność zatrudnienia

W 2015 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie sprawdzili przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej w 1.474 podmiotach, w odniesieniu do 19.963 osób, tym 15.857 świadczących pracę w ramach stosunku pracy oraz 4.106 (20,57%) na podstawie umów cywilnoprawnych. W 2015 roku liczba wykonanych kontroli nieznacznie różniła się od liczby kontroli przeprowadzonych w latach 2013-2014, zatem można przyjąć, iż zestawienie wyników osiągniętych umożliwiło dokonanie rzeczowej analizy tendencji zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy.

Większość kontroli zrealizowano w firmach małych powierzających pracę niewielkiej liczbie osób - do 9 osób, lub średnich - do 50 zatrudnionych. W tych kategoriach podmiotów głównie stwierdzano nieprawidłowości dotyczące legalności zatrudnienia. Do rzadkości należy zaliczyć kontrole legalności zatrudnienia dużych podmiotów zatrudniających powyżej 50 pracowników lub powierzających inną pracę zarobkową tak dużej liczbie osób. Sporadycznie kontrolowane były podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników. W firmach dużych (powyżej 50 osób) zwracano uwagę głównie na terminowość opłacania składek na Fundusz Pracy. Pozostałe elementy kontroli tematycznej, jeśliby nawet wystąpiły, należałoby potraktować marginalnie.

W tym miejscu należy dodać, że w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie znaczną część kontroli przeprowadzono na skutek skarg. W tych przypadkach inspektorzy pracy nie mają wpływu na dobór podmiotu pod względem wielkości, liczebności osób świadczących pracę, branży, itp. Niemniej jednak i w tych przypadkach zgłaszane do kontroli zagadnienia dotyczyły głównie małych i średnich podmiotów gospodarczych, co potwierdzało trafność naszych spostrzeżeń.

Porównując dane statystyczne uzyskane z 2015 r. z danymi z lat 2013 i 2014, stwierdzamy, iż skala nielegalnego zatrudnienia wzrosła. Ujawniono więcej przypadków niepotwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umów o pracę oraz niezgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób świadczących pracę podlegających temu obowiązkowi.

Do najistotniejszych nieprawidłowości stwierdzanych podczas kontroli zaliczono:

- a) brak potwierdzenia na piśmie umów o pracę w 2015 r. – nieprawidłowość wystąpiła w 211 przypadkach na 8160 zbadanych, co daje w przybliżeniu 2,6% udziału w ogólnej liczbie badanych. W 2014 r. wynosił on 1,8%, a w 2013 r. 1,9%. Wzrost o 44% w odniesieniu do roku 2014 i o 37% w porównaniu z rokiem 2013.

- b) niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osób zatrudnionych, lub którym powierzono wykonywanie innej pracy zarobkowej, w 2015 r. ustalono w odniesieniu do 157 osób, na 8702 osób objętych kontrolą, co daje w przybliżeniu 1,8% udziału w ogólnej liczbie badanych. W 2014 r. wyniósł on 1,6%, a w 2013 r. 1,7%. Wzrost o 12% w stosunku do roku 2014 r. oraz o 6% w odniesieniu do roku 2013.
- c) nie powiadomienie przez bezrobotnego Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu pracy zarobkowej - w 2015 r. na 1267 bezrobotnych objętych kontrolą 66-ciu nie powiadomiło PUP, a 43 dokonało tego nieterminowo. Procentowy udział bezrobotnych, którzy naruszyli prawo do liczby objętych kontrolą kształtował się następująco: 8,6% w 2015 r., 11,5% w roku 2014 i 13,7% w 2013 r. Obniżenie w stosunku do 2014 o 25% oraz o 37% w porównaniu do 2013 r.
- d) nieopłacenie składek na Fundusz Pracy – w 2015 r. stwierdzono w odniesieniu do 1.373 osób na kwotę 277.238,00 zł. W 2014 r. nie opłacono składek za 1.840 osób na kwotę 370.584,00 zł. Natomiast w roku 2013 w 3.372 przypadkach na kwotę 353.775,00 zł. Procentowy udział nieprawidłowości w odniesieniu do liczby osób objętych kontrolą wynosi 6% w 2015 r., a po wyodrębnieniu jednego podmiotu o zasięgu ogólnokrajowym powierzającym pracę 8.000 osobom, który opłacił składki na Fundusz Pracy, w tym czterem aktualnie kontrolowanym, jego urealniona wartość wzrasta do 9%. W roku 2014 wyniosła ona 16%, a w 2013 roku 27%. Jak łatwo zauważyć skala problemu obniża się sukcesywnie.

W 2015 r. nie stwierdzono przypadku naruszenia przepisów dotyczących równego traktowania przy zatrudnieniu na wolnym miejscu zatrudnienia lub przygotowania zawodowego. Nie stwierdzono również przypadków nasuwających podejrzenie występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie badający przepisy dotyczące legalności zatrudnienia powzięli podejrzenie o popełnieniu przestępstw z art. 218 § 1 Kodeksu Karnego oraz art. 219 Kodeksu Karnego i skierowali do prokuratury 2 zawiadomienia o ich popełnieniu. W jednym z przypadków stwierdzono również, że mogło dojść do popełnienia przestępstwa z art. 276 Kodeksu karnego.

Ponadto odnotowano 5 przypadków utrudnienia prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej. Te sprawy zakończyły się skierowaniem do Prokuratury zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw polegających na utrudnieniu lub udaremnieniu czynności z zakresu inspekcji pracy.

Inspektorzy pracy coraz częściej w sytuacjach utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy, w okolicznościach niewyczerpujących znamion przestępstwa, wszczynają postępowania wykroczeniowe na podstawie art. 283 § 2 pkt 8 Kodeksu pracy. W roku 2015 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie odnotowano 9 takich przypadków, w tym jeden zakończony ostrzeżeniem.

Podstawową, i w znaczącej większości wyłączną, przyczyną występowania zjawisk niepożądanych, a w niektórych przypadkach urastających do miana patologii, od dłuższego już czasu, są względy ekonomiczne dotyczące poszczególnych podmiotów kontrolowanych - trudna sytuacja finansowa. W dalszym ciągu najbardziej zagrożonymi branżami są: budownictwo, handel, gastronomia, rolnictwo oraz drobne usługi.

Uwzględniając ogólną sytuację społeczno-ekonomiczną w kraju oraz w naszym regionie, gdzie nie ma wielkich zakładów pracy, a głównymi pracodawcami są często urzędy, szkoły, dostrzegamy także wiele niedostatków w prowadzeniu firm przez przedsiębiorców. Mają one nie mniejszy wpływ jak tzw. „kryzys” na możliwości finansowania podejmowanych przez nich przedsięwzięć. Na sytuację ekonomiczną między innymi wpływają:

- niedostateczne kwalifikacje osób prowadzących działalność gospodarczą, o czym zapominają, lub się do tego nie przyznają, środowiska biznesowe,
- niedostateczna znajomość prawa,
- niedostateczne uwzględnianie dynamiki rynku,
- nie wywiązywanie się ze zobowiązań wobec kontrahentów.

Brak środków finansowych na zaspokojenie wszystkich zobowiązań podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, niezależnie od powodu jego powstania, skutkuje „ucieczką” do tzw. szarej strefy, a właściwie jej części mieszczącej się w zasięgu możliwości danego podmiotu. Do niej należy zaliczyć nielegalne zatrudnienia lub powierzanie innej pracy zarobkowej oraz współistniejące z tym niezgłaszanie osób do ubezpieczenia społecznego lub niezgłaszanie, albo zgłaszanie, nieprawdziwych danych mających wpływ na wysokość składek na Fundusz Pracy, czego udowodnienie bez udziału osób pracujących w zakładzie praktycznie jest bardzo trudne - wręcz niemożliwe. W tym miejscu nie możemy zapominać o przesłankach wynikających z innych przepisów, chociażby z przepisów prawa pracy, a zwłaszcza przepisów bhp (koszt badań lekarskich, szkoleń bhp, wyposażenia w odzież i obuwie robocze, itp.).

Brak należytej wiedzy z zakresu prawa pracy może wynikać z dużej ilości przepisów, a także częstych ich zmian lub zmian interpretacyjnych.

Utrzymująca się „opłacalność” podejmowania działań w „szarej strefie”, a więc zatrudnianie osób bez umów o pracę potwierdzonych na piśmie, w celu unikania obciążeń wynikających z zatrudnienia pracowników, np. ponoszenia kosztów badań profilaktycznych, szkoleń bhp, składek na ubezpieczenie społeczne, podatków, kosztów odzieży i obuwia roboczego, dodatków do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, itp., sprzyja działaniom niezgodnym z prawem.

Powierzanie krótkotrwałej pracy, a zwłaszcza w sprzyjających okolicznościach np., gdy dopuszczalne jest zawieranie umów cywilnoprawnych bez konieczności zachowania formy pisemnej, sprzyja dopuszczaniu osób do pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umów o pracę. W/w okoliczności dają podmiotom poczucie możliwości „łatwego wytłumaczenia” inspektorowi pracy dopuszczenia osoby do pracy bez umowy zawartej na piśmie, przy jednoczesnym spodziewanym poprawieniu wyniku finansowego prowadzonej działalności bez ujawnienia faktycznie ponoszonych kosztów i uzyskiwanych korzyści. W szczególności sprzyjają temu przepisy odnoszące się do umów o dzieło, które nie generują obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego i dają możliwość „uniknięcia” opłacenia składek, a w skrajnych przypadkach kuszą nie ujawnieniem powierzenia pracy w ogóle.

Podejmowanie pracy „na czarno” dotyczy głównie osób nisko wykształconych, z trudem radzących sobie w na rynku pracy, często będących pod przymusem ekonomicznym (groźba braku zaspokojenia podstawowych potrzeb wynikających z życia społecznego). Osoby te są werbowane głównie do prostych prac, np. na budowach, w handlu detalicznym, małej gastronomii, rolnictwie. Osoby lepiej przygotowane zawodowo, kształcący się lub absolwenci szkół, okres pracy „na czarno” traktują jako stan przejściowy, w niektórych przypadkach akceptowany. Mają

przekonanie, że po pewnym czasie pozyskują pracę legalną u danego pracodawcy lub innego.

Wśród w/w grupy osób znajdują się również bezrobotni, którzy świadomi korzystania z ubezpieczenia społecznego w ramach posiadanego statusu podejmują pracę nieewidencjonowaną, dającą doraźne przychody.

Nie bez znaczenia jest również powszechne lansowanie elastycznych form zatrudnienia jako panaceum na wszelkie bolączki związane z ponoszeniem kosztów związanych z powierzaniem pracy, zarówno pracownikom, jak i osobom wykonującym inną pracę zarobkową. W większości przypadków odbywa się to bez należytego prawnego przygotowania, lub odwrotnie w poczuciu znakomitej znajomości rzeczy, w celu ominięcia „krępujących” przepisów prawa pracy. Metoda ta jest stosowana w znacznej większości w podmiotach większych, organizacyjnie zaawansowanych, których służby pracownicze znacznie lepiej znają prawo pracy niż osoby prowadzące małe podmioty gospodarcze.

Elastyczne formy zatrudnienia z reguły są kojarzone z zastępowaniem umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, lub powierzaniem pracy z naruszaniem przepisów o czasie pracy - w szczególności w wymiarach wyższych czasu pracy niż określone w umowach, przy jednoczesnym rozliczaniu wymiarów wynikających z umów, co w konsekwencji rzutuje np. na prawidłowość naliczania i opłacania składek na Fundusz Pracy.

W ostatnim okresie nasila się zjawisko wykorzystywania agencji zatrudnienia, często przy ich czynnym udziale, do unikania obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Agencje, w szczególności o krajowym zasięgu, posiadają wyspecjalizowane służby kadrowe i poczucie nieskrępowanych możliwości manipulacji warunkami powierzania pracy, a także świadomość trudności w prowadzeniu kontroli przez organa Państwowej Inspekcji Pracy w związku z wykonywaniem pracy często poza siedzibą agencji, nierzadko poza obszarem działania danego Okręgowego Inspektoratu Pracy. Występujące obecnie zbyt liberalne podejście do sposobu funkcjonowania tych podmiotów utwierdza je w przekonaniu posiadania niemalże nieograniczonych możliwości wykorzystywania okoliczności współfunkcjonowania agencji zatrudnienia i pracodawcy użytkownika do eliminowania pracowników z podmiotów podstawowych, zastępowania ich kadrami mobilnymi, przy jednoczesnym lekceważeniu podstawowego warunku jakim jest konieczność dbania o to, aby powierzana praca odpowiadała definicji pracy tymczasowej.

Takie działanie sprzyja eliminowaniu umowy o pracę jako podstawowego aktu kształtującego stosunek łączący pracodawcę i pracobiorcę. Doprowadza do zastępowania podstawowych załóg zakładów pracy początkowo przez „pracowników tymczasowych”, a aktualnie coraz częściej przez osoby wykonujące „pracę tymczasową” na podstawie umów cywilnoprawnych. Agencje zatrudnienia realizują ten „proceder” w ścisłym porozumieniu z pracodawcą użytkownikiem, niezależnie od tego czy zachodzą okoliczności pozwalające na stosowanie przepisów o pracownikach tymczasowych, czy też nie. Rozprężenie, jakie obserwujemy w tym zakresie, również wynikające ze zmian przepisów, doprowadziło do powstania dużych agencji zatrudnienia o zasięgu ogólnokrajowym wyposażonych w wyspecjalizowane kadry, które już dziś podejmują próbę kreowania odmiennych od oczekiwanych standardów w zakresie funkcjonowania osób na rynku pracy. Potwierdzają to artykuły prasowe oraz wystąpienia przedstawicieli tych agencji

w środkach masowego przekazu, np. w telewizji, wypowiadających się w sprawach dotyczących analizy rynku pracy.

Duże podmioty odchodzące od powierzania pracy w oparciu o umowy o pracę mogą być „zachęcane” orzecznictwem Sądów w sprawach o ustalenie istnienia stosunków pracy. Część sędziów często nadinterpretuje treść art. 22 Kodeksu Pracy rozszerzając w sposób nieuprawniony definicję stosunku pracy, pomijając ograniczenie woli stron wynikające z art. 22 § 1² Kodeksu Pracy, stawiając ją często jako podstawowe kryterium istnienia, bądź nieistnienia stosunku pracy. Ustalenia dokonane podczas kontroli mają dla nich niewielkie znaczenie. Nie uwzględniają poziomu wykształcenia osób, którym umów nie potwierdzono na piśmie lub zawarto z nimi umowy cywilnoprawne w okolicznościach, w których powinny być zawarte umowy o pracę, i z tym związanej możliwości właściwej oceny sytuacji w jakiej się znaleźli.

Nie bez znaczenia na lokalny rynek pracy, a więc na możliwość pozyskania pracy przez osoby mieszkające na danym terenie, niedoceniany dotychczas, jest udział cudzoziemców wśród osób podejmujących pracę. Ich obecność na rynku pracy w sposób znaczący wywołuje obniżenie warunków zatrudnienia poniżej standardów wytyczonych przez przepisy prawa pracy.

Pomimo występujących wielu trudności inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie badając przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia często jeszcze przed zakończeniem kontroli wyegzekwowali zalegalizowanie zatrudnienia. W 118 przypadkach doprowadzili do potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umów o pracę, 239 zgłoszeń do ubezpieczenia społecznego oraz opłacenie składek na Fundusz Pracy na kwotę 289.136,00 zł.

Skuteczność podejmowanych działań w dużej mierze zależy od umiejętności współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z innymi organami aktywnymi w sferze szerokokorozumianej legalności zatrudnienia oraz na rzecz lokalnego rynku pracy, w szczególności Strażą Graniczną, Lubelskim Urzędem Wojewódzkim, Wojewódzkim Urzędem Pracy, Powiatowymi Urzędami Pracy, Strażą Miejską w Lublinie oraz ZUS.

Przykładem dobrego współdziałania może być akcja „BAZAR” przeprowadzona wspólnie z Funkcjonariuszami Straży Granicznej, Straży Miejskiej oraz pracownikami Urzędu Kontroli Skarbowej.

W ramach współpracy ze Strażą Graniczną, z inicjatywy Komendanta Placówki Straży Granicznej w Dołhobyczowie oraz lokalnych władz samorządowych, w kwietniu 2015 r. został zorganizowany i przeprowadzony dla mieszkańców gmin: Dołhobyczów, Mircze, Werbkowice, Tyszowce, Miączyn i Komarów, cykl spotkań szkoleniowych na temat legalnego powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polski.

W maju 2015 r. odbyła się narada szkoleniowa zorganizowana przez Sekcję Legalności Zatrudnienia OIP w Lublinie z udziałem przedstawicieli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Biłgoraju. Było to kolejne spotkanie naszych instytucji i stanowiło kontynuację współpracy podjętej w 2014 r.

Osiąganiu założonych celów sprzyja permanentne podnoszenie kwalifikacji przez inspektorów pracy OIP Lublin. Szkolenia były organizowane nie tylko przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, ale również Główny Inspektorat Pracy w Warszawie.

Skuteczność pracy inspektorów pracy jest w sposób istotny uzależniona od wyposażenia organów kontrolnych, w należyte uprawnienia, dostosowane do stawianych im zadań. Doświadczenia zgromadzone podczas kontroli pozwalają wyrażać pogląd, że uprawnienia dane inspektorom pracy, w kontekście spodziewanych efektów pracy, nie w pełni są dostosowane do realiów kontroli legalności zatrudnienia. Nie tracą na aktualności spostrzeżenia dokonane na przestrzeni ostatnich lat. Na ich podstawie wiemy, że aby zwiększyć skuteczność działań podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie legalności zatrudnienia należałoby przede wszystkim:

- podjąć inicjatywę legislacyjną w celu:
 - a) dostosowania wysokości kary za nieopłacenie składek na Fundusz Pracy do faktycznego społecznego stopnia szkodliwości czynu poprzez obniżenie dolnej granicy zagrożenia, np. do kwoty 1000 zł. Dopuszczamy również inne warianty np. obniżenie dolnej granicy karania, z ewentualnym uzależnieniem minimalnej wysokości kary od kwoty zaległości, do kwoty mieszczącej się w zakresie uprawnień inspektora pracy, w tym niższej niż 1.000 zł,
 - b) potraktowanie nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej jako wykroczenie. Takie rozwiązanie wychodzi naprzeciw oczekiwaniom społecznym. To podmioty prowadzące działalność gospodarczą „dające” pracę są z reguły silniejszą stroną stosunku prawnego. Większego znaczenia nabrałby obowiązek zgłoszenia osób do ubezpieczenia społecznego w wymaganym terminie.
 - c) wprowadzenie obowiązku minimalnej stawki ubezpieczenia społecznego osób świadczących pracę,
 - d) rozszerzenie w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy rodzaju podmiotów podlegających kontroli przez:
 - zmodyfikowanie pkt 1 art. 13 w sposób następujący: pracodawcy – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne - na rzecz których jest lub była świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy,
 - dodanie pkt 4 do art. 13 o treści – osoby wykonujące pracę na rzecz innych osób fizycznych, prawnych lub jednostek organizacyjnych w zakresie kontroli legalności wykonywania pracy.
 - e) obniżenia dolnej granicy wysokości kary za nie powiadomienie właściwego Powiatowego Urzędu Pracy przez bezrobotnego. Warto zwrócić uwagę, że przedsiębiorcy, którzy naruszają przepisy prawa pracy podlegają karze niewiele wyższej, przy uwzględnieniu ich statusu materialnego.
- kontynuować współpracę z jednostkami samorządowymi działającymi na rzecz rynku pracy, w szczególności Wojewódzkim Urzędem Pracy i Powiatowymi Urzędami Pracy,
- kontynuować działania prewencyjno-informacyjne wspierające podstawowe działania inspektora pracy, pobudzające świadomość prawną podmiotów kontrolowanych, w tym bezrobotnych i osób poszukujących pracy,
- powołać ogólnokrajowy zespół kontroli legalności zatrudnienia,
- podjąć rozmowy z sądami w celu ujednoczenia kryteriów oceny istnienia stosunku pracy, na bazie obowiązujących przepisów prawa,

- wzmóc nadzór nad agencjami zatrudniania w zakresie respektowania podstawowych definicji ustawy o pracownikach tymczasowych w szczególności def. pracy tymczasowej,
- zwolnić z obowiązku ubezpieczenia społecznego do 26 roku życia osoby uczących się lub studiujących świadczących pracę na podstawie umowy o pracę, a nie jak to jest dotychczas na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W roku 2015 na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 144 kontrole dotyczące powierzania pracy cudzoziemcom, w 144 podmiotach gospodarczych, w odniesieniu do 504 obcokrajowców. Na ich podstawie oraz w oparciu o informacje uzyskane z Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie dotyczące specyfiki lokalnego rynku pracy ustalono, że wiodącymi branżami w których podejmują pracę cudzoziemcy w woj. Lubelskim według sekcji PKD to: rolnictwo, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (w tym agencje zatrudnienia), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, transport i gospodarka magazynowa, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. W tych działach gospodarki, według ilości wydanych zezwoleń na pracę oraz zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, pracę miało podjąć 51.238 cudzoziemców, w tym 1.467 na podstawie zezwoleń (91% ogólnej liczby wydanych zezwoleń na pracę) i 49.771 na podstawie oświadczeń (89% ogólnej liczby zarejestrowanych oświadczeń).

W 2015 r. zaobserwowano w urzędach pracy Województwa Lubelskiego wzrost liczby zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom o ponad 100% w stosunku do 2014 r. Ogółem zarejestrowano 56.130 oświadczeń.

Lubelski Urząd Wojewódzki wydał 1.615 zezwoleń na pracę (wzrost o 15% w stosunku do 2014 r.), co stanowi tylko 5,25% osób, które uzyskały prawo do legalnego wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w roku 2015. Pozostałe 94,75% to osoby, co do których możemy jedynie domniemać, że podjęły pracę w podmiotach, które zarejestrowały oświadczenia w urzędach pracy naszego województwa. Z praktyki wiadomo, że duża część tych osób nie dociera do podmiotów pierwotnie występujących w oświadczeniach jako podmioty zgłaszające zamiar powierzenia pracy cudzoziemcowi. Często cudzoziemcy podejmują pracę w innych podmiotach działających w różnych branżach. Wówczas w większości przypadków rejestrowane są kolejne oświadczenia przez nowych pracodawców, przedsiębiorców, co także wpływa na ogólną liczbę zarejestrowanych oświadczeń.

Kontrole przeprowadzone w 2015 r. przez inspektorów pracy wskazują, że najliczniejsze grupy cudzoziemców świadczących pracę na rzecz podmiotów funkcjonujących na terenie Województwa Lubelskiego pochodzą z Ukrainy, Białorusi, Litwy, Afganistanu i Rosji. Na 504 cudzoziemców objętych kontrolą obywatele tych krajów stanowili:

- 69% obywatele Ukrainy,
- 13,49% obywatele Białorusi,

- 2,38% obywatele Bułgarii,
- 1,98% obywatele Litwy,
- 1,78% obywatele Afganistanu,
- 1,58% obywatele Rosji,
- 9,79% inne, w tym obywatele: Republiki Korei, Syryjskiej Republiki Arabskiej, Austrii, Armenii, Egiptu, Pakistanu, Tunezji, Turcji, Urugwaju, Wietnamu, Maroka, Algierii, Chin, Chorwacji, Iraku, Kazachstanu, Mołdowy, Rumunii, Słowacji.

Rozkład ilościowy cudzoziemców w zależności od kraju pochodzenia potwierdzają dane uzyskane z Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Do ciekawych wniosków możemy dojść zestawiając zezwolenia i oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom. Zwłaszcza porównując branże i zawody, do których trafiają obcokrajowcy.

Najwięcej zezwoleń w 2015 r. wydano w sektorach: transport i gospodarka magazynowa 56,7%, handel hurtowy i detaliczny 19%, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna 3,7%, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników 3,5%, budownictwo 3%, oraz rolnictwo i działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi po 2,3%. Natomiast oświadczenia dotyczyły: rolnictwa 51,5%, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca 16,2% (w tym agencje zatrudnienia), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników 6,38%, budownictwo 6,36%, handel hurtowy i detaliczny 5,09%, transport i gospodarka magazynowa 12,52%, przetwórstwo przemysłowe 1,93%.

Wśród najbardziej popularnych według wybranych grup pracowniczych i grup zawodów, dla których wydawano zezwolenia na pracę cudzoziemca w 2015 r. znalazły się: robotnicy wykwalifikowani 1051, kadra kierownicza, doradcy, eksperci 18, pracownicy przy pracach prostych 16 – w/g grup pracowniczych i wg. grup zawodów: zawody nauczycielskie 11, zawody artystyczne i informatycy po 9, zawody medyczne 4 (w tym 1 lekarz). Oświadczenia zarejestrowano dla osób gotowych podjąć pracę w zawodach i specjalnościach: pracownicy przy pracach prostych, rolnicy, pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

Łatwo zauważyć, że zezwolenia były stosowane tam, gdzie podmiotom zależało na wykwalifikowanych pracownikach, posiadających określone wysokie umiejętności, nierzadko na poziomie eksperckim. Natomiast oświadczenia miały zapewnić dostęp do rynku pracy osobom o niskich kwalifikacjach, w działach gospodarki, gdzie tania siła robocza, poniżej standardów prawa pracy, jest gwarantem opłacalności. Głównie dotyczyło to rolnictwa (niskie ceny płodów rolnych). Pracodawcy rejestrując oświadczenia w 2015 r. w ponad połowie przypadków deklarowali zamiar powierzenia pracy na podstawie umowy o dzieło (53,48%), 30,26% oświadczeń dotyczyło umowy zlecenia, zaś 8,87% umowy o pracę.

Analizując uzyskane w latach 2014 - 2015 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie wyniki zauważymy, że udział umów o pracę i umów cywilnoprawnych w całkowitej liczbie umów zawartych z cudzoziemcami utrzymuje się na zbliżonym poziomie. W przybliżeniu wynosił on 50% /50%. Zmienił się natomiast udział umów o dzieło w ogólnej liczbie umów cywilnoprawnych. W roku 2014 wynosił on 15,69%. W 2015 roku wzrósł do 53,53%. Sytuacja ta pokazuje, że obserwowany wzrost liczby cudzoziemców podejmujących pracę w Polsce zaczyna skutkować zwiększającą się rywalizacją między firmami korzystającymi z pracy cudzoziemców (taniej siły roboczej). Dla poprawy konkurencyjności już nie wystarcza wydłużony

czas pracy stosowany przy umowach zlecenia i niższa godzinowa stawka wynagrodzenia w porównaniu z umowami o pracę. Dodatkowo jeszcze trzeba wyeliminować „oskładkowanie pracy”, czyli unikać kosztów związanych z ubezpieczeniem społecznym. Do takiego działania zachęca ogólne przyzwolenie na wykorzystywanie tego rodzaju umów, czy to przez brak działań ograniczających lub niedostateczną determinację w eliminowaniu tych umów w przypadkach nieuzasadnionego ich wykorzystywania. Jest to sytuacja wielce szkodliwa dla lokalnego rynku pracy. Wprowadza niewspółmiernie, w odniesieniu do warunków wynikających z obowiązujących przepisów prawa oraz warunków społeczno-ekonomicznych panujących w danym terenie, tanią siłę roboczą, która będzie ograniczała dostęp do rynku pracy lokalnej społeczności. Degradacja rynku pracy postępuje powoli, stopniowo i dlatego przez wielu nie jest dostrzegana, a przez wielu lekceważona, zwłaszcza przez osoby zainteresowane doraźnymi korzyściami. Dotyczy to głównie przedsiębiorców mało związanych z danym terenem, społecznością lokalną, środowiskiem, itp., a także osób sprzyjających pseudo przedsiębiorczości, kierujących się koniunkturalizmem, popierających doraźny zysk z pominięciem odłożonych w czasie kosztów społecznych, dopuszczających i popierających możliwość odstępstw od obowiązujących przepisów, itp.

W 2015 roku pomimo mniejszej liczby cudzoziemców objętych kontrolami (504), w stosunku do roku 2014, stwierdzono blisko dwa razy więcej przypadków nielegalnego wykonywania pracy przez obcokrajowców, tj. 62 przypadki (wzrost o 88% w stosunku do roku 2014). Porównując wprost uzyskane dane z uzyskanymi w roku ubiegłym, bez odniesienia do ogólnej liczby osób objętych kontrolą, zauważamy znaczny wzrost o 29 osób bezwzględnej liczby cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę. Odnosząc uzyskane wyniki do liczby osób objętych kontrolą widzimy, że skala problemu znacznie się nasiliła w stosunku do 2014 r. W 2015 r. ponad 12% cudzoziemców wykonywało pracę nielegalnie, podczas gdy w latach 2013 i 2014 około 6%.

W trakcie kontroli stwierdzono naruszenia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do których w szczególności zaliczyć należy:

- brak wymaganego zezwolenia na pracę – stwierdzono w 58 przypadkach na 219 poddanych kontroli cudzoziemców,
- nie zawarcie umów w formie pisemnej stwierdzono w 25 przypadkach na 377 objętych badaniem, w tym: brak umowy o pracę – 1 przypadek na 249 kontrolowanych, brak umowy cywilnoprawnej – 24 przypadki na 128 kontrolowanych,
- nie zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego – 9 cudzoziemców, na 386 badanych, nie zostało zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego, natomiast 23 zgłoszono po wymaganym terminie,
- wykonywanie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu – 3 przypadki na 161 badane,
- nie uwzględnienie w umowie zawartej z cudzoziemcem warunków określonych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, dotyczących wysokości wynagrodzenia, stwierdzono w odniesieniu do 5 cudzoziemców, na 137 objętych badaniem,
- powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi którego podstawa pobytu na terytorium RP nie uprawnia go do wykonywania pracy – 14 przypadków na 467 badanych,

- uzyskanie od cudzoziemca przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP i przechowywanie kopii tego dokumentu – 10 przypadków na 467 badane.

Do najistotniejszych naruszeń prawa pracy w związku z zatrudnieniem cudzoziemców należy zaliczyć:

- brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę, lub nieprawidłowo sporządzona umowa o pracę,
- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę,
- dopuszczanie cudzoziemców do pracy bez wymaganych szkoleń z zakresu bhp oraz orzeczeń lekarskich potwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach pracy (szkolenia okresowe i badania okresowe).

Najczęściej nielegalnie zatrudnionymi lub wykonującymi inną pracę zarobkową cudzoziemcami byli obywatele Ukrainy – 54 osoby, a w dalszej kolejności obywatele Rosji - 5 osób i Białorusi - 3 osoby.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami występujących w/w nieprawidłowości są:

- niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących regulacji prawnych,
- złożoność obowiązujących regulacji prawnych (procedura legalnego zatrudnienia jest zbyt czasochłonna i kosztowna),
- maksymalizacja zysków przez przedsiębiorców, która prowadzi z kolei do korzystania z nielegalnej, i przez to o wiele tańszej, pracy cudzoziemców,
- niedostateczna znajomość, lub brak znajomości, obowiązujących przepisów przez cudzoziemców,
- brak zainteresowania cudzoziemców podjęciem legalnego zatrudnienia, w związku z ich nastawieniem na osiąganie doraźnych dochodów w krótkich okresach.

Część przedsiębiorców świadomie decydowała się na nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom mając nadzieję uniknięcia niektórych kosztów, np. poprzez niezgłaszanie cudzoziemców do ubezpieczeń społecznych, brak lub nieprawidłowo zawierane umowy o pracę, nieopłacanie składek na FP, brak badań lekarskich itp.

Należy zauważyć, iż zdecydowaną większość nieprawidłowości stwierdzono w podmiotach małych, zatrudniających do 9 osób. Wynika to prawdopodobnie z tego, że nieprawidłowości w zatrudnieniu cudzoziemców są mało zauważalne na tle ogólnych warunków zatrudnienia. Inaczej sytuacja może wyglądać w zakładach dużych o rozbudowanej strukturze zatrudnienia (z wyłączeniem agencji zatrudnienia). Nie bez znaczenia, w przypadku małych firm, jest mniejsza świadomość prawna, wynikająca często z braku służb kadrowych i prawnych lub ograniczonego do nich dostępu.

Jednym z motywów nielegalnego powierzania pracy była chęć poprawy rentowności prowadzonej działalności - osiągnięcie lepszego efektu ekonomicznego w większych zakładach, a w małych firmach utrzymanie się na rynku pomimo funkcjonowania na granicy opłacalności. Sytuacja ta występowała głównie w rolnictwie, gastronomii oraz budownictwie – w podmiotach oferujących prace proste, nie wymagające szczególnych kwalifikacji.

Korzyści ekonomiczne były również głównym bodźcem dla cudzoziemców podejmujących pracę w Polsce. Mieli nadzieję osiągnąć wynagrodzenie wyższe od tego, jakie otrzymaliby za pracę we własnym kraju. Zauważalne jest zainteresowanie cudzoziemców umowami cywilnoprawnymi, z uwagi na możliwość otrzymania „do

ręki” wyższego wynagrodzenia od tego, które otrzymaliby w przypadku świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę oraz konieczności opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne. Na drugi plan schodził rodzaj umowy. Najważniejszą sprawą było osiągnięcie możliwie najwyższego dochodu w stosunkowo krótkim okresie zarobkowania. Nielegalnemu wykonywaniu pracy przez cudzoziemców sprzyja niewłaściwie wykorzystywana uproszczona procedura umożliwiająca pracę w naszym kraju w oparciu o oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Oświadczenia były często wystawiane przez podmioty, które wskazują w nich siebie jako podmiot powierzający pracę, z założeniem, że faktycznie praca może być świadczona na rzecz różnych podmiotów. Taką praktykę stosują przeważnie podmioty działające jako agencje zatrudnienia.

Jeżeli chodzi o wyjaśnienia samych cudzoziemców odnośnie świadczenia pracy na rzecz podmiotu innego niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie, najczęściej wskazują na brak wiedzy w tym zakresie. W zdecydowanej większości inicjatorami nielegalnego zatrudnienia są pracodawcy lub przedsiębiorcy, którzy traktują często cudzoziemców jako tanią siłę roboczą, która w dodatku ma bardzo małą świadomość obowiązujących regulacji prawnych i w dużej mierze jest uzależniona od zatrudniającego (brak alternatywy).

Oświadczenia w dalszym ciągu są sposobem szybkiego uzyskania wizy, umożliwiającym swobodne przekraczanie granicy Rzeczypospolitej Polskiej, a tym samym Unii Europejskiej. Cudzoziemcy często świadczą pracę w innym miejscu i na innym stanowisku, niejednokrotnie również na rzecz innego pracodawcy, niż zadeklarowany w pierwotnym oświadczeniu o zamiarze powierzenia pracy. Wystawianie oświadczeń przez dowolne podmioty i stosunkowo łatwe ich ponowne rejestrowanie w Powiatowych Urzędach Pracy przez inne podmioty sprzyja nadużywaniu uproszczonej procedury bez konieczności spełnienia deklaracji zawartych w oświadczeniach będących podstawą uzyskania wizy. W konsekwencji część obcokrajowców wjeżdżających w dobrej wierze na teren naszego kraju nie ma zagwarantowanego zatrudnienia, lub możliwości wykonywania innej pracy zarobkowej „przrzeczonej” w oświadczeniu. Wskutek powyższego cudzoziemcy, którym nie udało się opuścić naszego kraju z powodu braku środków finansowych, lub posiadający ważne wize pomimo braku pracy w podmiotach, w których winni ją świadczyć, stają się potencjalnymi nielegalnymi pracownikami - szukają niekoniecznie legalnej pracy u innych pracodawców.

W związku z obserwowanym wykorzystywaniem obowiązujących przepisów oraz sposobu ich stosowania przez niektóre podmioty funkcjonujące na terenie Województwa Lubelskiego zauważalne jest nieproporcjonalne, w naszej ocenie nieuzasadnione, zróżnicowanie ilości rejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom w poszczególnych Powiatowych Urzędach Pracy. Wartości wahają się od kilku do kilku, a nawet kilkunastu tysięcy oświadczeń. Z tego względu postulowaliśmy już w latach ubiegłych wprowadzenie obowiązku powiadamiania:

- Powiatowych Urzędów Pracy (np. o niepodjęciu zatrudnienia przez cudzoziemca w terminie 30 dni od daty zarejestrowania oświadczenia lub przez zwrot takich oświadczeń, celem ich unieważnienia), oraz
- Straży Granicznej (np. o niepodjęciu zatrudnienia przez cudzoziemca w terminie 30 dni od daty zarejestrowania oświadczenia lub braku możliwości zatrudnienia u danego przedsiębiorcy celem odmowy wjazdu na terytorium RP w innym celu

niż pierwotnie deklarowany, a także obowiązku informowania o jego rezygnacji z pracy).

Nadużyciom związanym z wykorzystaniem oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi sprzyja między innymi ogólne rozprężenie systemu wizowego. Wizy zgodnie z obowiązującymi przepisami mają ściśle określone przeznaczenie, jednak nie przeszkadza to do wykorzystywania ich wbrew temu. Jak wiadomo wiza 05 jest ściśle związana z prawem do pracy na podstawie w/w oświadczenia. W praktyce oświadczenie można było zarejestrować dla każdego cudzoziemca – obywatela państwa uprawnionego - legalnie przebywającego na terytorium RP niezależnie od posiadanej wizy uprawniającej do pracy wymaganej przy zezwoleniu na pracę. Zestawiając to z lekkim traktowaniem treści oświadczeń przez podmioty powierzające pracę obserwujemy, jak brak konsekwencji w działaniu odpowiednich organów rozluźnia system tworząc pola do nadużyć, negatywnie wpływających na lokalny rynek pracy. Pozytywną zmianą w tym zakresie jest podniesienie rangi oświadczenia w wyniku ostatniej zmiany rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. poz. 588).

Wykorzystywanie oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, w celu umożliwienia obcokrajowcom dostępu do lokalnego rynku pracy w Polsce od lat jest odnotowywane przez organa Państwowej Inspekcji Pracy. Do naszych sukcesów możemy zaliczyć wprowadzanie w niektórych Powiatowych Urzędach Pracy procedur dotyczących rejestrowania lub odnowy rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Pionierem w tym zakresie jest Miejski Urząd Pracy w Lublinie, który jako pierwszy w Województwie Lubelskich, a może nawet jako jeden z pierwszych w kraju, opracował taką procedurę. Tego typu rozwiązania postulowaliśmy na spotkaniach z przedstawicielami Powiatowych Urzędów Pracy i mamy nadzieję, że nasze spostrzeżenia przyczyniły się również do zmiany podejścia do kwestii rejestracji oświadczeń.

W roku 2015 nie stwierdzono przypadków nieprzestrzegania zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z obywatelami polskimi. Przeprowadzone kontrole nie ujawniły również przypadków uporczywego naruszania praw pracowniczych, pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

Skuteczność podejmowanych przez inspektorów pracy działań w dużej mierze zależy od właściwej współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z innymi organami działającymi na rzecz lokalnego rynku pracy, w szczególności Strażą Graniczną, Lubelskim Urzędem Wojewódzkim, Wojewódzkim Urzędem Pracy, Powiatowymi Urzędami Pracy oraz ZUS.

Przykładem dobrej współpracy mogą być czynności sprawdzające przeprowadzane wspólnie z Funkcjonariuszami Straży Granicznej oraz wzajemne szkolenia i narady umożliwiające wymianę wiedzy i doświadczeń w zakresie przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom.

Analiza zgromadzonych danych upoważnia do stwierdzenia, że najwięcej nieprawidłowości i problemów w kontroli przestrzegania przepisów z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców w dalszym ciągu dostarczają osoby podejmujące pracę w RP na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia

wykonywania pracy cudzoziemcom rejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy. Łatwość wystawiania oświadczeń stwarza możliwości nadużyć, a niekiedy wręcz inspiruje patologiczne zachowania.

Należy zauważyć, że w stosunku do roku 2014 r. odnotowaliśmy znaczny wzrost liczby cudzoziemców świadczących pracę bez wymaganego zezwolenia na pracę, z tym, że gro tych przypadków wynikała z naruszenia przepisów dotyczących oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom. Zwiększyła się liczba przypadków niepotwierdzenia w wymaganej formie pisemnej umów cywilnoprawnych cudzoziemcom, od których było wymagane zezwolenie na pracę oraz nieuwzględnienia w umowach zawartych z cudzoziemcami warunków określonych w zezwoleniach na pracę. Ograniczono natomiast niepotwierdzanie w formie pisemnej rodzaju i warunków umów o pracę.

W toku prowadzonych kontroli przez inspektorów pracy stwierdzono, że najczęściej do nieprawidłowości dochodzi w trakcie pierwszych dni pracy, w niedługim czasie po przyjeździe do Polski (bez dopełnienia obowiązku rejestracji oświadczeń oraz bez potwierdzenia na piśmie warunków zatrudnienia). Nieznajomość przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców, w tym sankcji wiążących się z nielegalnym zatrudnieniem, powodują, że podmioty łamiąc postanowienia zezwolenia na pracę lub korzystając z oświadczeń wydanych przez innego pracodawcę niż obecny, w sposób mniej lub bardziej świadomy narażają się na negatywne konsekwencje.

Podsumowując podtrzymujemy jako aktualne niektóre z wcześniej wysuwanych propozycji dotyczących nowelizacji rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. poz. 588), tj.:

1. Podmiot składający oświadczenie powinien przedstawić w terminie 7 dni w PUP dokument potwierdzający zatrudnienie cudzoziemca lub złożyć oświadczenie w sprawie braku zatrudnienia. Ponadto podmiot deklarujący powierzenie pracy cudzoziemcowi, który w terminie 7 dni od daty określonej w oświadczeniu nie podejmie pracy, powinien mieć obowiązek zawiadomienia PUP o fakcie rezygnacji ze świadczenia pracy przez cudzoziemca.
2. Wprowadzenie jednoznacznego zapisu mówiącego o możliwości zarejestrowania oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi przez Powiatowy Urząd Pracy, a nie jak w chwili obecnej jeszcze często stosowanym domniemanym obowiązku. Dodatkowo powinien być wprowadzony katalog przypadków, w których z urzędu odmawianoby rejestracji oświadczenia. Takie rozwiązanie zwiększałoby bezpieczeństwo urzędników oraz dawałoby możliwość eliminowania najbardziej niepożądanych, patologicznych zjawisk.
3. Wprowadzenie okresu karencyjnego, np. trzymiesięcznego zakazu rejestracji oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, bez możliwości wydłużenia 12 miesięcznego okresu możliwości wykonywania pracy na terytorium RP, dla obcokrajowca, który nie podjął pracy (niezależnie od przyczyn) w podmiocie, który wydał oświadczenie będące podstawą uzyskania wizy uprawniającej do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, liczonego od dnia pierwszego przekroczenia granicy na podstawie uzyskanej wizy uprawniającej do pracy.

4. Wskazanie branż gospodarki lub rodzajów usług, w których na podstawie przedmiotowych oświadczeń mogą podejmować pracę cudzoziemcy wskazani w rozporządzeniu, np. praca na podstawie takiego oświadczenia może dotyczyć rolnictwa, pracy w domu, bądź opieki nad osobami zależnymi, itp. Pozostałe przypadki wymagałyby uzyskania zezwolenia na pracę.

Ponadto postulujemy podjęcie działań w kierunku:

- zmiany obowiązujących przepisów ubezpieczeniowych polegających na wprowadzeniu kwoty minimalnego ubezpieczenia osób wykonujących pracę na rzecz podmiotów gospodarczych, których dochody są niższe niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, na poziomie wynikającym z płacy minimalnej,
- wprowadzenia zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy uprawniającej inspektorów pracy do kontroli wykonywania pracy przez cudzoziemców, w których podmiotem kontroli byłby cudzoziemiec.

W roku 2015 uzyskaliśmy efekty na poziomie zbliżonym do roku 2014. Utrzymanie ich na osiągniętym pułapie w roku 2016 będzie podstawowym zadaniem działań kontrolno-nadzorczych oraz prewencyjnych, wspierających działania podstawowe. Zdając sobie sprawę, że ich uzyskanie nie zależy tylko od naszej pracy, ale również od szeregu czynników, na które nie mamy wpływu, wiemy, że będzie to trudne zadanie. Liczymy, że osiągniemy cel poprzez konsekwentne egzekwowanie przepisów prawa przez inspektorów pracy, w ścisłej współpracy z innymi organami, oraz towarzyszące temu ogólnospołeczne przeświadczenie o nieopłacalności nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom.

III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA

1. Udzielanie porad prawnych

W okresie sprawozdawczym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie (oddziałach: w Zamościu, Białej Podlaskiej i Chełmie) udzielono 24.851 porad prawnych, tematycznie obejmujących 25.858 przedmioty. Porady były udzielane, zarówno na rzecz pracowników, jak też pracodawców, związków zawodowych, a także osób bezrobotnych, emerytów, rencistów i wreszcie osób prowadzących własną działalność gospodarczą.

Poniższa tabela obrazuje liczbę porad w ostatnich 4 latach, jak również zmiany, które nastąpiły w zakresie formy udzielonych porad.

Dane liczbowe obrazujące ilość udzielanych porad ze względu na formę:

Forma	2012 rok	2013 rok	2014 rok	2015 rok
E-mail	341	387	241	219
Pisemna	259	234	203	279
Telefoniczna	16.545	19.000	19.371	20.084
Osobista	5214	4175	4944	4.269
Suma	22.359	23.796	24 759	24.851

Liczba porad prawnych udzielonych w roku sprawozdawczym nieznacznie wzrosła w porównaniu do roku poprzedniego.

Niezmieniona pozostała struktura porad udzielanych przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Porady uzyskiwane bezpośrednio (telefonicznie oraz w bezpośrednim kontakcie z konsultantem) stanowią 98% ogółu udzielonych informacji. Główną przyczynę dla powyższego rozkładu rodzaju porad, niewątpliwie stanowi możliwość zadawania dodatkowych pytań, uszczegółowienia zgłaszanych zagadnień prawnych, a przez to uzyskanie pełniejszych informacji dotyczących tematów interesujących petentów.

Zaskakująco, w roku sprawozdawczym, po raz kolejny odnotowano spadek liczby porad udzielanych drogą elektroniczną. Nie można wykluczyć, iż przyczyną małego zainteresowania tą formą porad tkwi w dłuższym, aniżeli przy poradach bezpośrednich, czasem oczekiwania na otrzymanie odpowiedzi. Wydaje się, iż sprawnie funkcjonujący system infolinii w ramach której udzielane są porady bezpośrednio stanowi wygodniejszą, a przede wszystkim szybszą formę zasięgnięcia informacji.

Nieznacznie zmieniła się struktura tematyczna udzielanych porad prawnych. Najwięcej pytań, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyło zagadnień związanych ze stosunkiem pracy (w tym przede wszystkim zawierania i rozwiązywania umów oraz poprawności wypełniania świadectw pracy, możliwości i sposobu składania odwołań do sądów pracy), natomiast nową okolicznością było większe zainteresowanie problematyką czasu pracy aniżeli wynagrodzeń za pracę.

Poniższe zestawienie obrazuje tematyczny i ilościowy przekrój pytań najczęściej kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2015 r.:

- stosunek pracy – 10.047,
- czas pracy – 3.615,
- wynagrodzenia i inne świadczenia – 2.554,
- urlopy wypoczynkowe – 1.418,
- uprawnienia związane z rodzicielstwem – 1.305,
- wypadki przy pracy – 348,
- warunki pracy – 904.

Struktura zagadnień poruszanych w poradach prawnych koresponduje w pełni ze strukturą problemów poruszanych w skargach i wnioskach o kontrole. W obydwu obszarach do zagadnień najczęściej poruszanych należą wynagrodzenia, czas pracy i stosunek pracy.

2. Prewencja i promocja

Działania prewencyjne wspierające działalność kontrolną w roku 2015

1. Kampania informacyjno-promocyjna „Zanim podejmiesz pracę”

Celem kampanii w 2015 roku było upowszechnianie problematyki przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu, w tym zawierania umów terminowych oraz legalności zatrudnienia, a także zawierania umów cywilnoprawnych. Kampania była skierowana do pracowników, w tym osób rozpoczynających aktywność zawodową. W 2015 roku przekaz kampanii koncentrował się na popularyzacji przepisów dotyczących podejmowania zatrudnienia a także rozliczania czasu pracy oraz legalności zatrudnienia.

Działania w ramach kampanii polegały na:

- dotarciu z przekazem kampanii do osób pracujących i przygotowujących się do podjęcia pracy,
- informowaniu o specyfice zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego w zakresie przysługujących praw i obowiązków,
- informowaniu o przepisach związanych z czasem pracy oraz zasadami rozliczania czasu pracy,
- podnoszeniu poziomu wiedzy pracowników, osób przygotowujących się do podjęcia pracy i innych adresatów w zakresie przepisów dotyczących zatrudniania, w tym legalności zatrudnienia.

Kampania skierowana była do uczniów, studentów, pracodawców, pracowników i osób pracujących, partnerów społecznych i instytucjonalnych oraz ogółu społeczeństwa.

Działania podejmowane w obszarze kampanii to m.in. seminaria, szkolenia, dni otwarte, weekendy lub festyny z Państwową Inspekcją Pracy, udział w targach pracy, poradnictwo prawne w miejscach publicznych, dystrybucja materiałów o tematyce prawnej ochrony pracy.

Liczba uczestników, którzy wzięli udział w 59 działaniach zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, wyniosła łącznie 3822 osoby.

Festyn „Bezpieczne Lato – Słoneczny Wrotków” 18 lipca 2015 r.



Dzień Otwarty w Zespole Szkół Technicznych w Chełmie 29 września 2015 r.



2. Program prewencyjny dla małych zakładów pracy „Zarządzenie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”

Program prewencyjny w tym roku skierowany był w szczególności do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, u których odnotowano wypadki przy pracy. Celem programu było ograniczenie zagrożeń wypadkowych w szczególności poprzez:

- wykorzystanie zarządzania bezpieczeństwem pracy jako skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej w przedsiębiorstwie. Zarządzanie to powinno opierać się na wspólnym zaangażowaniu kierownictwa i osób zatrudnionych w ocenę ryzyka zawodowego, planowaniu i realizacji działań zmniejszających ryzyko wypadkowe oraz monitorowaniu skuteczności stosowanych środków zapobiegawczych;
- wsparcie merytoryczne przedsiębiorstw, które są zaangażowane w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych,
- zwrócenie uwagi na ekonomiczne aspekty bezpieczeństwa pracy, w tym na relację kosztów ubezpieczeniowych oraz kosztów wypadków przy pracy do nakładów na poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy,
- upowszechnianie problematyki zarządzania bhp w ramach współpracy z partnerami społecznymi, organami nadzoru nad warunkami pracy, stowarzyszeniami branżowymi, organami samorządu terytorialnego i administracji publicznej, ekspertami, placówkami naukowo-badawczymi, itp.

Szkolenie dla 77 przedstawicieli 55 zakładów pracy było punktem wyjściowym do przeprowadzenia przez pracodawców samokontroli warunków pracy na podstawie przekazanych ankiet specjalistycznych. Do programu przystąpiło 17 zakładów. Następnie w październiku i listopadzie 2015 roku inspektorzy pracy przeprowadzili audyty zakładów uczestniczących w programie lub zakłady przekazały raporty informujące o dostosowaniu elementów promowanych w trakcie programu. Program z sukcesem ukończyła 1 firma - LASY PAŃSTWOWE Nadleśnictwo Radzyń Podlaski, ul. Kocka 1, 21-300 Radzyń Podlaski.

3. Kampania informacyjno-promocyjna „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”

Celem kampanii było inspirowanie do zmiany postaw dotyczących bezpieczeństwa pracy, poprzez popularyzowanie pozytywnych zachowań zgodnych z przepisami prawa pracy i przełamujących dotychczasowy stereotyp lekceważenia bhp. Celem jest również wzmacnianie poczucia odpowiedzialności za bezpieczną pracę wśród wszystkich uczestników procesu pracy. Przekaz kampanii adresowany był przede wszystkim do pracodawców i przedsiębiorców prowadzących działalność w branżach o wysokim poziomie zagrożeń zawodowych, w szczególności w przemyśle przetwórczym, wyróżniającym się negatywnie pod względem liczby poszkodowanych. W 2015 roku ważnym elementem kampanii była promocja wśród małych i średnich przedsiębiorstw programów prewencyjnych PIP, ułatwiających dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów i umożliwiających poprawę warunków pracy.

Kampania skierowana była przede wszystkim do pracowników i ich bezpośrednich przełożonych, zatrudnionych w sektorach o wysokim poziomie zagrożeń zawodowych, w szczególności w przemyśle przetwórczym (wyróżniającym się negatywnie pod względem liczby poszkodowanych

w wypadkach), a także mikro i małych przedsiębiorców w zakresie poprawy standardów bezpieczeństwa pracy w zakładach. Kampania realizowana była w szczególności przez szkolenia, seminaria oraz konkursy.

W 22 przedsięwzięciach zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udział wzięło w sumie 846 osób.

Obchody Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 28 kwietnia 2015 r., PZL – Świdnik S.A.



Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w przemyśle cementowym, konferencja 30 września 2015 r., Cemex Polska Sp. z o.o.



4. Kampania informacyjno-promocyjna „Szczuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Głównym celem kampanii było dążenie do ograniczenia ryzyka wypadkowego oraz poprawy ochrony zdrowia wśród rolników indywidualnych i członków ich rodzin poprzez:

- podnoszenie poziomu wiedzy w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą i życiem w gospodarstwie rolnym;
- propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród społeczności wiejskiej podczas organizowanych szkoleń bhp i spotkań, na których m.in. omawiane są prace szczególnie niebezpieczne skutkujące największą liczbą wypadków przy pracy oraz dobre praktyki służące zapobieganiu zagrożeniom zawodowym;

- dążenie do ograniczenia zagrożeń związanych z usuwaniem azbestu;
- uwrażliwienie dzieci i młodzieży wiejskiej na problem zagrożeń związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwie rolnym i przebywaniem na wsi oraz kształtowanie u nich wysokiej kultury bezpiecznej pracy;
- angażowanie partnerów i podmiotów wspierających działalność PIP w poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie, w tym m.in.: jednostki terenowe KRUS, ośrodki doradztwa rolniczego, ZHP, organy administracji państwowej, organy samorządu wiejskiego, szkoły i inne podmioty.

Trzeci rok realizacji kampanii poświęcony był profilaktyce wypadków rolniczych z grupy „uderzenia, przygniecenia lub ugryzienia przez zwierzęta”,

Działania prewencyjne oraz część medialna kampanii adresowane były do rolników prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne, członków ich rodzin, a także innych osób narażonych na utratę zdrowia i życia w związku z wykonywaniem pracy rolniczej (praktykanci, stażyści, osoby pracujące dorywczo, itp.).

Działania promocyjne i informacyjne adresowane były do całej społeczności wiejskiej we wszystkich grupach wiekowych, w tym szczególnie do: dzieci i młodzieży z terenów wiejskich, sołtysów, nauczycieli, opiekunów sprawujących nadzór nad uczniami odbywającymi praktyki w gospodarstwach rolnych oraz innych osób mających styczność ze środowiskiem rolniczym, np. członków rodzin spędzających wakacje w gospodarstwach rolnych. Ponadto przekaz kampanii skłaniał instytucje, urzędy, organizacje i kółka rolnicze do zaangażowania na rzecz popularyzacji ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym.

Specjaliści z OIP w Lublinie przeprowadzili 9 szkoleń, w których wzięło udział 373 rolników, zorganizowali 34 prelekcje dla dzieci ze szkół podstawowych i gimnazjów, w których wzięło udział w sumie 1724 uczniów i 93 nauczycieli oraz przeprowadzili 15 konkursów dla dzieci, młodzieży oraz osób dorosłych ze środowisk wiejskich, w których uczestniczyło łącznie 810 osób. W roku 2015 przeprowadzono 336 wizytacji wiosennych, żniwnych i jesiennych prac polowych, w których uczestniczyło w sumie 519 rolników. Podczas wizytacji zwracano uwagę na stan techniczny maszyn, w szczególności na brak wymaganych osłon i elementów bezpieczeństwa przy ruchomych elementach napędowych. Rolnikom wręczano wydawnictwa PIP m.in. poradnik dla rolników, w którym zostały przedstawione najważniejsze zagrożenia występujące przy wykonywaniu prac polowych.

Pracownicy OIP w Lublinie w roku 2015 uczestniczyli w 10 imprezach masowych, które odwiedziło tysiące osób. Były to: pikniki, festyny, dożynki, dni otwarte, giełdy i targi rolnicze. Na tego typu imprezach organizowano stoiska promocyjno-informacyjne, gdzie kolportowano materiały wydawnicze i promocyjne PIP oraz udzielano porad z zakresu bhp w rolnictwie oraz prawa pracy, w tym zatrudniania dzieci i młodzieży w okresie wakacyjnym.

Bezpieczne Lato, czerwiec 2015



Dożynki sierpień – wrzesień 2015



5. Program informacyjno-prewencyjny w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom!”

Celem programu było ograniczenie poziomu zagrożeń wypadkowych, wzrost świadomości i wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych, a także doprowadzenie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy do poziomu zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa pracy w przedsiębiorstwach budowlanych.

Uczestnicy programu prewencyjnego nabyli umiejętność oceny ryzyka zawodowego i jego ograniczania poprzez prowadzenie świadomych i systematycznych działań profilaktycznych oraz umiejętność planowania realizacji

poszczególnych zadań na placu budowy, uwzględniającą zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Działania realizowane w ramach tematu to:

- szkolenia dla pracodawców i przedsiębiorców - w szczególności rozpoczynających działalność w budownictwie - dotyczące prawidłowego przygotowania pracowników do pracy, stosowania właściwych środków ochrony oraz skutecznego nadzoru stanowisk pracy,
- weryfikacja wyników podejmowanych przez pracodawców działań w formie kontroli sprawdzającej.

W ramach realizacji tematu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 6 szkoleń, w których wzięło udział 75 pracodawców oraz 243 pracowników. W związku z tematem przeprowadzono kontrole audytowe 9 pracodawców. Wszyscy ukończyli program, przechodząc kontrolę sprawdzającą z wynikiem pozytywnym.

W ramach realizacji tematu Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie wspólnie z Wydziałem Budownictwa i Architektury Politechniki Lubelskiej zorganizował konferencję naukowo – szkoleniową pod hasłem „Bezpieczeństwo Pracy w Budownictwie”, w której wzięło udział łącznie 112 osób. Celem konferencji było propagowanie bezpiecznej pracy w budownictwie.

Przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie działa Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. W roku 2015 odbyło się uroczyste spotkanie Rady poświęcone uroczystym obchodom Dnia Budowlanych. Wzięło w nim udział 143 osoby.

W roku 2015 Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował w maju Tydzień Bezpieczeństwa w Budownictwie. Liczne prelekcje, pokazy i wykłady z różnych dziedzin codziennie miały miejsce na budowach, związane były z szeroko pojętym bezpieczeństwem podczas wykonywania robót budowlanych. Ich celem było zwrócenie uwagi pracodawcom, kadrze nadzorczej, ale też szeregowym pracownikom, jak niewiele trzeba, aby doszło do wypadku przy pracy oraz, że przyczyną takich wypadków nie są spektakularne wydarzenia, ale zwyczajne, proste czynności wykonywane nierzadko codziennie.

Tydzień Bezpieczeństwa na budowach, 18-24 maja 2015 r.



Bezpieczeństwo pracy w budownictwie, konferencja naukowo – szkoleniowa, 25 czerwca 2015 r.



6. Program prewencyjny w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp przez maszyny i urządzenia użytkowane w przetwórstwie przemysłowym

Celem programu było zapobieganie wypadkom przy pracy z maszynami i urządzeniami użytkowymi w przetwórstwie przemysłowym i wspieranie uczestniczących w programie przedsiębiorstw w doprowadzeniu takich maszyn i urządzeń do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami w zakresie minimalnych wymagań bhp oraz w utrzymaniu tego stanu poprzez:

- przeszkolenie pracodawców i/lub przedsiębiorców lub upoważnionych przez nich przedstawicieli (użytkowników maszyn w sektorze przetwórstwa przemysłowego), rekrutowanie do udziału w programie prewencyjnym i przekazywanie materiałów edukacyjnych oraz materiałów służących samokontroli,
- przeprowadzenie samokontroli przez uczestników programu prewencyjnego oraz dostosowanie użytkowanych maszyn i urządzeń do wymagań minimalnych bhp,
- oddziaływanie na pracodawców, którzy przystąpią do programu prewencyjnego, (wspieranie wiedzą i doświadczeniem),
- upowszechnianie problematyki spełniania minimalnych wymagań bhp w zakresie użytkowania maszyn poprzez popularyzację i wymianę informacji w przedmiotowym zakresie.

W ramach realizacji tematu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 3 szkolenia, w których uczestniczyło 32 pracodawców, 24 społecznych inspektorów pracy oraz 5 pracowników.

Przeprowadzono także 9 kontroli, wszystkie skutkowały wręczeniem dyplomu ukończenia programu.

7. Program prewencyjny dla zakładów usług leśnych

Program ten realizowany był po raz pierwszy, z pomocą i przy współpracy Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych oraz Nadleśnictw. Celem programu była popularyzacja wiedzy na temat bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców

i pracowników zakładów usług leśnych. Jednocześnie wsparcie w doprowadzeniu sytuacji w ZUL do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

W ramach realizacji tematu prewencyjnego przeprowadzono w 2015 roku 5 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 50 pracodawców.

Podczas szkoleń inspektorzy pracy przedstawili zasady bezpiecznej pracy związanej z pozyskiwaniem drewna, zagrożenia wypadkowe oraz wypadki przy ścinie drzew, jak również przepisy prawa pracy, w szczególności związane z prawami i obowiązkami pracowników oraz odpowiedzialności cywilnej wykonujących powyższe prace. W trakcie szkoleń uczestnikom rozdawano publikacje PIP dotyczące m.in. bezpieczeństwa pracy przy pracach leśnych czy przy obrabiarkach do obróbki drewna.

Dyplomy Państwowej Inspekcji Pracy otrzymało 17 Zakładów Usług Leśnych, które pomyślnie przeszły wszystkie etapy programu (szkolenie, samokontrola, kontrola audytowa) i zakończyły go dostosowując swój zakład do obowiązujących przepisów bhp i prawa pracy.

8. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

Podstawowe cele programu realizowanego od kilku lat przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie to zwiększenie świadomości zagrożeń związanych z pracą oraz podniesienie poziomu wiedzy w zakresie prawnej ochrony pracy i zasad zapewniania bezpiecznych warunków pracy wśród młodzieży szkolnej (w szczególności w szkołach o profilu zawodowym) i akademickiej oraz nauczycieli. W roku szkolnym 2014/2015 do programu przystąpiło 24 szkoły, 48 nauczycieli zostało przeszkolonych przez specjalistów PIP, a 3955 uczniów wysłuchało prelekcji. Przykłady działań prewencyjnych organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie to m.in.:

- W dniu 5 marca 2015 roku przeprowadzono szkolenie dla uczniów klas o profilu budowlanym Regionalnego Centrum Edukacji Zawodowej w Lubartowie. W szkoleniu uczestniczyło 97 uczniów i 5 nauczycieli.
- W dniu 15 kwietnia 2015 roku przeprowadzono wykłady dla dwóch grup uczniów Zespołu Szkół Budowlanych i Ogólnokształcących im. Józefa Dechnika w Biłgoraju z zakresu wymagań bhp podczas wykonywania robót budowlanych oraz wypadków przy pracy jakie miały miejsce na terenie OIP w Lublinie. W szkoleniu wzięło udział 117 uczniów i 4 nauczycieli.
- Na prośbę przedstawicieli Uniwersytetu Medycznego w Lublinie Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował w dniu 2 czerwca 2015 r. wykłady dla 58 studentów. Szkolenie miało na celu przybliżenie studentom zagadnień dot. m.in. działalności naszego urzędu, a także zagrożeń w placówkach ochrony zdrowia.

Dzień Otwarty w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Korolówce – Osadzie, 10 września 2015 r.



9. Program prewencyjny dla mikro zakładów „Zdobądź Dyplom PIP”

Wzorem lat poprzednich, w roku 2015 celem programu „Zdobądź dyplom PIP” było udzielenie pomocy małym pracodawcom, którzy niekiedy sami w swoim zakładzie wykonują zadania służby bhp. Realizacja programu polegała na wytypowaniu zakładów, a następnie przeszkoleniu ich właścicieli w zakresie spełniania wymogów przepisów prawa pracy na podstawie przygotowanych list kontrolnych. Ponadto inspektorzy pracy mieli za zadanie przeprowadzenie audytu u pracodawców biorących udział w programie w celu zweryfikowania przystosowania zakładu do wymogów prawa pracy. Pracodawcy pozytywnie sklasyfikowani przez inspektorów otrzymali honorowe dyplomy PIP.

W ramach programu w roku 2015 zorganizowane zostały 2 szkolenia, w których wzięło udział 40 pracodawców. Wszyscy przystąpili do programu, a 32 z wynikiem pozytywnym ukończyło program.

10. Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

Celem programu było przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych (mobbingu, dyskryminacji - równego traktowania, molestowania, agresji i przemocy), a także ograniczanie poziomu stresu w miejscu pracy poprzez:

- dostarczanie i rozpowszechnianie wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych (szkolenia, dystrybucja materiałów informacyjno-promocyjnych),
- merytoryczne wsparcie przedsiębiorstw zainteresowanych przeprowadzeniem oceny stresogenności cech pracy (poziomu stresu),
- udostępnienie narzędzia (Skala Ryzyka Psychospołecznego) i pomoc pracodawcom w przeprowadzeniu oceny poziomu stresu na różnych stanowiskach pracy oraz przygotowanie, w oparciu o wyniki tej oceny, propozycji działań prewencyjnych.

Program skierowany był do pracodawców oraz pracowników. Skupiał się na przekazywaniu wiedzy oraz badaniu stresu zawodowego wśród pracowników.

W 2015 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowanych zostało 26 szkoleń, w których udział wzięło 711 osób. Jedenaście zakładów pracy przystąpiło do badania ryzyka psychospołecznego, w którym udział wzięło 371 pracowników.

Szereg spotkań szkoleniowych koncentrowało się na zagadnieniach związanych ze specyfiką mobbingu, jego przyczyn, przejawów i możliwości przeciwdziałania.

11. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy

W roku 2015 odbyły się kolejne edycje KONKURSÓW PROMUJĄCYCH POŻĄDANE POSTAWY W ZAKRESIE OCHRONY PRACY w różnych dziedzinach działalności na terenie naszego województwa. Wszystkie konkursy zakończono wyłonieniem i nagrodzeniem wyróżniających się uczestników.

Przeprowadzone konkursy to:

A. „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

Celem konkursu Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej jest promowanie najlepszych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy, w tym inspirowanie pracodawców do tworzenia bezpiecznych i ergonomicznych miejsc pracy. W konkursie mogą uczestniczyć pracodawcy niezależnie od formy własności zakładu pracy, którzy uzyskali pozytywną ocenę stanu warunków pracy w ich firmach.

Z uwagi na różnorodność zakładów pod względem wielkości zatrudnienia, a tym samym wielkość i skalę problemów, zwłaszcza w zakresie działań podejmowanych na rzecz ochrony pracy, pracodawcy są oceniani w trzech kategoriach.

Do konkursu przystąpiło 12 zakładów działających na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Za szczególne działania i zapewnienie pracownikom właściwych warunków pracy na terenie naszego okręgu nagrodzone zostały następujące zakłady pracy:

W grupie pracodawców zatrudniających do 50 pracowników:

- **III miejsce:** Piekarnia EMARK s.c. Grażyna i Marek Juryccy, Stara Wieś I 68, 23-100 Bychawa
- **III miejsce (ex aequo):** CALAMO Sp. z o.o., ul. Lubelska 6, 08-500 Ryki
- **II miejsce:** nie przyznano
- **I miejsce:** Zakład Stolarsko-Budowlany Zdzisław Serhej, ul. Cmentarna 9, 21-532 Łomazy
- **Wyróżnienie:** firma Grupa PEP BIOMASA Energetyczna Wschód Sp. z o.o., ul. Strefowa 12, 22-400 Zamość
- **Wyróżnienie:** Zakład Zagospodarowania Odpadów we Włodawie, ul. Żołnierzy WiN 22, 22-200 Włodawa



W grupie pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników:

- **III miejsce:** GUMET Sz. Geneja s.j., ul. Kolejowa 12, 23-200 Kraśnik
- **II miejsce:** Spółdzielnia Mleczarska Ryki, ul. Żytnia 3, 08-500 Ryki
- **I miejsce:** Spółdzielnia Pszczelarska APIS w Lublinie, ul. Diamentowa 23, 20-471 Lublin



W grupie pracodawców zatrudniających ponad 250 pracowników:

- **III miejsce:** Wojewódzki Szpital Specjalistyczny w Białej Podlaskiej, ul. Terebelska 57-65, 21-500 Biała Podlaska
- **III miejsce (ex aequo):** REMZAP Sp. z o.o., ul. Mościckiego 12, 24-110 Puławy
- **II miejsce:** Fabryka Kabli ELPAR Sp. z o.o., ul. Laskowska 1, 21-200 Parczew
- **I miejsce:** PKP Linia Hutnicza-Szerokotorowa Sp. z o.o., ul. Szczebrzeska 11, 22-400 Zamość



Firmy: **PKP Linia Hutnicza-Szerokotorowa z Zamościa** oraz **Zakład Stolarsko-Budowlany Zdzisław Serhej z Łomaz** otrzymały główną nagrodę w etapie centralnym konkursu Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej, który został rozstrzygnięty 25 listopada 2015 roku w Warszawie.

B. „Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych”

W 2015 roku Okręgowy Inspektorat Pracy zrealizował 3 edycję konkursu „Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych”. Zgodnie z regulaminem do konkursu zaproszono placówki oświatowe biorące udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Zgłosiło się 30 szkół. Na przestrzeni października i listopada 2015 realizowane były etapy szkolne konkursu. 16 grudnia 2015 roku odbył się regionalny etap konkursu, w którym wzięło udział 57 uczniów z 29 zgłoszonych placówek. Wyłoniono 3 laureatów, którzy będą reprezentować województwo lubelskie na etapie centralnym konkursu w Warszawie w kwietniu 2016 roku. Laureaci to:

- Alicja Musik z Regionalnego Centrum Edukacji Zawodowej w Lubartowie
- Marlena Warsińska z Zespołu Szkół nr 1 im. Władysława Stanisława Reymonta w Zakrzówku
- Kamil Pasternak z Zespołu Szkół nr 1 im. Władysława Stanisława Reymonta w Zakrzówku



C. „Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy”

Celem konkursu jest promowanie najaktywniejszych społecznych inspektorów pracy w sferze ochrony pracy i praworządności w stosunkach pracy. Uczestnikami konkursu są zakładowi społeczni inspektorzy pracy (zsip).

W celu dotarcia do społecznych inspektorów pracy działających na terenie naszego okręgu w I połowie br. przekazano szczegółowe informacje o konkursie przedstawicielom związków zawodowych m.in.: OPZZ, NSZZ Solidarność i ZNP na szczeblu regionu. Ponadto inspektorzy pracy kontaktowali się osobiście lub telefonicznie z ZSIP powołanymi do działania w dużych zakładach Lubelszczyzny.

W roku 2015 do konkursu przystąpiło 7 społecznych inspektorów pracy. Komisja konkursowa, po dokonaniu oceny zgłoszonych kandydatów, postanowiła przyznać:

- **III miejsce:** - Andrzej Węgliński - PGE Dystrybucja SA O/Lublin, ul. Garbarska 21 A, 20-340 Lublin
- **II miejsce:** Adam Maciocha - Biuro Urządzania Lasu i Geodezji Leśnej O/Lublin, ul. Startowa 11, 20-352 Lublin
- **I miejsce:** Krzysztof Jasiński - Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, ul. Akademicka 13, 20-950 Lublin



D. „Konkurs dla pracowników młodocianych” (realizowany na szczeblu centralnym w ramach współpracy ze związkiem rzemiosła polskiego)

W dniu 25 marca 2015 roku w Izbie Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie odbył się etap regionalny XV Ogólnopolskiego Konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych pod hasłem „Bezpiecznie od startu”.

W konkursie wzięło udział 50 uczniów z województwa lubelskiego reprezentujących Cechy z Białej Podlaskiej, Biłgoraja, Hrubieszowa, Janowa Lubelskiego, Radzyna Podlaskiego, Zamościa, Cech Budowlany z Lublina, Cech metalowy z Lublina, Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej z Lubartowa oraz Zespół Szkół Rzemiosła i Przedsiębiorczości z Lublina.

Uczniowie musieli wykazać się wiedzą z zakresu prawa pracy, BHP, ale też psychologii, socjologii i fizjologii pracy oraz zasad udzielania pierwszej pomocy.

W wyniku rozgrywki finałowej wyłoniono dwóch laureatów reprezentujących Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Zamościu, którzy zajęli kolejno I i II miejsce, tj. Małgorzata Mazurek – Kucharz kl. III oraz Marcin Kawałko – Cukiernik kl. II. Uczniowie reprezentowali nasze województwo w Ogólnopolskim Finale Konkursu, który odbył się dnia 19 maja 2015 roku w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie.

E. „Buduj bezpiecznie”

Celem konkursu jest upowszechnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na placach budów, a także promowanie wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy w procesie realizacji

obiektów budowlanych. Upowszechniane są szczególnie wartościowe, zasługujące na wyróżnienie dokonania pracodawców budowlanych, organizujących pracę w sposób bezpieczny.

W konkursie mogą uczestniczyć pracodawcy - wykonawcy robót budowlanych pełniący rolę generalnego wykonawcy obiektów budowlanych.

W roku 2015 spośród placów budów nadzorowanych przez inspektorów pracy OIP w Lublinie wytypowano i zgłoszono do konkursu 4 budowy. Budowy zostały wybrane i zgłoszone przez inspektorów pracy, którzy ocenili, iż realizacja inwestycji przebiega w sposób spełniający kryteria konkursu. Przeprowadzone w ramach procedur konkursowych kontrole audytowe placów budów wyłoniły laureatów:

- **III miejsce** – Budowa budynku hali magazynowej z zapleczem biurowo-socjalnym i biurem zewnętrznym wraz z instalacjami wewnętrznymi, budynku wartowni, budynku pompowni, przy ul. Metalurgicznej 62 w Lublinie, realizowana przez **GOLDBECK Sp. z o.o. z siedzibą w Komornikach, ul. Towarowa 20**
- **II miejsce** – Budowa osiedlowego zespołu budynków handlowo-usługowych ze stacją paliw i parkingów, przy ul. Sadowej i Ciepłej w Zamościu, realizowana przez **BETONOX Construction Sopot S.A. Sp. k. z siedzibą w Sopocie, ul. Pokorniewskiego 4**
- **I miejsce** – Budowa elewatora na śrutę rzepakową w Zakładach Tłuszczowych w Bodaczowie, realizowanej przez **Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Usługowe „ERBET” Sp. z o.o. z siedzibą w Nowym Sączu, ul. Węgierska 148B.**

Dodatkowo komisja konkursowa przyznała **1 dyplom za poprawę warunków pracy** na budowie Centrum Sportów Wodnych w Chełmie, przy ul. Trubakowskiej realizowanej przez firmę **SKANSKA S.A. z siedzibą w Warszawie, ul. Generała Zajączka 9**



F. „Bezpieczne gospodarstwo rolne”

Celem konkursu jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych.

W 2015 roku do konkursu na etapie regionalnym przystąpiło 29 gospodarstw rolnych. Do kolejnego etapu – wojewódzkiego - zakwalifikowało się 12, a nagrodzonym gospodarstwem rolnym jest GOSPODARSTWO ROLNE Sylwestra Oledzkiego z Choroszczyнки. Gospodarstwo Pana Oledzkiego zdobyło II miejsce w etapie krajowym konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne i nagrodę ufundowaną przez Ministerstwo Rolnictwa.

IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W 2015 r., działania prewencyjno-kontrolne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oparte były na Programie działania PIP przewidującym realizację zadań długofalowych obejmujących lata 2013-2015 oraz na planie rocznym obejmującym okres sprawozdawczy. W ramach realizacji planu (4.120 kontroli) odzwierciedlonego w harmonogramie działania na 2015 r. przeprowadziliśmy łącznie 4.231 kontroli. Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy wydali 16.041 decyzji, w tym 494 wstrzymujących pracę i 242 skierowujących pracowników do innych prac.

W 15 przypadkach oceniając stan warunków pracy inspektorzy wnioskowali do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, wszystkie te wnioski zostały uwzględnione.

W roku 2015 okręgowy inspektor pracy wydał również 1 decyzję nakazującą zaprzestanie działalności zakładu z powodu stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa przy jej prowadzeniu zagraża zdrowiu i życiu osób wykonujących tam pracę.

W wyniku realizacji w/w środków zlikwidowano wiele zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników oraz wyeliminowano nieprawidłowości mające wpływ na bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Część działań w obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy koncentrowała się na branżach oraz konkretnych zakładach pracy, w których wystąpiło największe nasilenie zagrożeń zawodowych oraz, w których stwierdzono największą liczbę wypadków przy pracy. W doborze zakładów do kontroli korzystaliśmy z bazy ZUS IWA.

Na terenie województwa lubelskiego ilość śmiertelnych wypadków przy pracy od 2010 r. wykazywała nieznaczną tendencję spadkową (14 – 2010 r., 10 – 2011 r., 9 – 2012 r.). W kolejnych latach, tj. w roku 2013 ilość wypadków śmiertelnych zwiększyła się do 18, a następnie w roku 2014 do 22, aby w roku 2015 zmniejszyć się do 17. Liczba wypadków zbiorowych (z reguły komunikacyjnych) i ciężkich utrzymuje się na porównywalnym poziomie do liczby wypadków śmiertelnych.

Z uwagi na wysokie ryzyko zawodowe i związane z tym wypadki przy pracy priorytetowym działaniem podobnie, jak w latach ubiegłych, była kontrola bezpieczeństwa wykonywania pracy w sektorze budowlanym. Analiza porównawcza danych statystycznych wykazała, że powtarzają się od lat te same zagrożenia, związane przede wszystkim z pracą na wysokości i uzależnieniem tempa prac od stanu pogody i krótkich terminów realizacji inwestycji. Przekłada się to na występujące zdarzenia wypadkowe. Na 22 śmiertelne wypadki przy pracy 4 wystąpiły w budownictwie. Generalnie można stwierdzić, że bez szczególnego nadzoru ze strony pracodawców nad powyższymi czynnikami, nie będzie możliwa poprawa bezpieczeństwa pracy. Same tylko działania inspektorów pracy poprzez wzmożone kontrole robót budowlanych, akcje promocyjno-prewencyjne nie przyniosą zakładanych rezultatów.

W ocenie inspektorów pracy, potwierdzonej wynikami kontroli pracodawców, którym podwyższono składkę na ubezpieczenie wypadkowe, oddziaływanie stymulatora finansowego na poprawę warunków pracy jest bardzo skuteczne. Na 13 zakładów objętych kolejnymi kontrolami w ponad połowie z nich stwierdzono znaczną poprawę warunków pracy, w pozostałych zaś przypadkach poprawa również była widoczna, choć stwierdzano tam kolejne nieprawidłowości. Podniesienie składki na ubezpieczenie wypadkowe dotyczyło we wszystkich przypadkach małych i średnich

zakładów branży budowlanej. Generalnie zastosowanie środków wynikających z art. 36 ustawy z dnia 20 października 2001 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych ma bezpośrednie przełożenie na poprawę warunków bezpieczeństwa pracy oraz na przestrzeganie przez pracodawców przepisów bhp podczas prowadzenia prac budowlanych.

W roku 2015 do OIP w Lublinie wpłynęła porównywalna do roku ubiegłego liczba zgłoszeń od przedsiębiorców o zamiarze przeprowadzania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, tj. 610 (w roku 2014 wpłynęło ich 620).

Analiza porównawcza wyników kontroli roku bieżącego z rokiem ubiegłym ujawnia spadek stwierdzonych nieprawidłowości o 4,7% (wobec 30,9% spadku w roku 2014).

Od roku ubiegłego zauważalny jest wyraźny wzrost intensywności wykonywania prac demontażowych wyrobów zawierających azbest. Powyższe ma między innymi związek z dostępnymi programami finansowanymi ze środków Unii Europejskiej, które są początkiem drogi zmierzającej do „uwolnienia” Polski z materiałów zawierających azbest, co zgodnie z przyjętym planem rządowym ma nastąpić w roku 2032. Województwo lubelskie, jako drugie w Polsce (po mazowieckim) pod względem ilości nagromadzonych wyrobów zawierających azbest jest szczególnie zobligowane do aktywnego i szybkiego wdrażania wszelkich rozwiązań mających zmierzać do jak najszybszego „oczyszczenia” obiektów budowlanych i przemysłowych ze szkodliwego materiału.

Pomimo tego, że efekty kontroli w roku 2015 dają pozytywne prognozy na przyszłość, nie należy myśleć, że problem bezpieczeństwa w tym zakresie został zażegnany. Utylizacja wyrobów zawierających azbest przewidziana w programach do 2032 r. spowoduje konieczność intensyfikacji prac. Pociągnie to za sobą potrzebę włączenia większego potencjału ludzkiego firm specjalizujących się w bezpiecznym usuwaniu wyrobów zawierających azbest, jak i tych, które „skuszają się” możliwością zarobienia szybkich pieniędzy, robiąc to „na dziko”, bez wymaganych procedur, dokumentów i odpowiedniego przygotowania.

Zdaniem inspektorów pracy wskazane byłoby rozszerzenie współpracy z samorządami (głównie na terenach wiejskich) w celu promowania dobrych praktyk związanych z usuwaniem azbestu.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli dotyczących „Zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych” należy stwierdzić, że szczególnie dużo uwag wniesiono do organizacji bezpiecznych warunków pracy w zakładach prowadzących działalność produkcyjną, usługową lub ogólnobudowlaną, powstałych na bazie istniejących wcześniej zakładów pracy. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło zakładów, w których zadania służby bhp realizowano doraźnie, a organizację pracy prowadził osobiście pracodawca nie posiadający przeszkolenia w zakresie bhp. Lekceważenie przez pracodawców nowo powstałych zakładów przepisów dot. bezpiecznej pracy wynikało z niskiej świadomości dotyczącej obowiązków ciążyących na nich jako osobach kierujących pracownikami. Wielu przedsiębiorców rozpoczynających działalność gospodarczą nie posiadało jakichkolwiek kwalifikacji do jej wykonywania. Większość uczyła się „zawodu” na własnym przykładzie, w pierwszych latach prowadzenia firm popełniając wiele błędów. W czasie kontroli inspektorzy pracy spotkali nawet takich pracodawców, którzy nie wiedzieli czym się zajmuje PIP. Powyższe wskazuje na konieczność rozszerzenia działań prewencyjno-informacyjnych podczas kontroli w tym zakresie w kolejnych latach.

Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia pozwalają zaobserwować zmiany zachodzące na przestrzeni ostatnich lat w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców.

W 2015 r. zwiększył się wskaźnik obywateli polskich świadczących pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę. Ujawniono 211 takich przypadków co stanowiło 2,6% zbadanych przypadków. W roku 2014 wskaźnik ten wyniósł 1,8% przypadków. Wzrosła również liczba ujawnionych przypadków osób niezgłoszonych do ubezpieczenia społecznego. Jednocześnie ujawniono utrzymywanie się tendencji wzrostowej zjawiska podpisywania umów cywilnoprawnych w okolicznościach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Tendencja wzrostowa w tym zakresie w znaczący sposób dotyczyła osób bezrobotnych podejmujących pracę.

Skala wzrostu wymienionych nieprawidłowości sugeruje, że zwiększa się udział przedsiębiorców którzy nie radzą sobie z prowadzeniem firm w sposób gwarantujący rentowność w istniejącej sytuacji rynkowej, a tym samym pokrywaniem zobowiązań wynikających z zatrudnienia lub powierzenia osobom innej pracy zarobkowej.

Natomiast nieznacznie zmniejszyła się liczba bezrobotnych świadczących nielegalnie pracę, tj. bez powiadomienia właściwego Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Niepokojący jest też duży wskaźnik wzrostu w tym zakresie bezrobotnych pobierających zasiłki.

Zmniejszyła się natomiast skala nieprawidłowości w stosunku do lat poprzednich w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy.

Nie opłacono składek za 1.373 osoby na kwotę 277.238 zł. W 2014 r. nie opłacono składek za 1.840 osoby na kwotę 370.584,00 zł, natomiast w roku 2013 w 3.372 przypadkach na kwotę 353.775,00 zł. Procentowy udział nieprawidłowości w odniesieniu do liczby osób objętych kontrolą wynosi 6% w 2015 r., a po wyodrębnieniu jednego podmiotu o zasięgu ogólnokrajowym powierzającym pracę 8.000 osobom, który opłacił składki na Fundusz Pracy, w tym 4 aktualnie kontrolowanym, jego urealniona wartość wzrasta do 9%. W roku 2014 wyniosła ona 16%, a w 2013 roku 27%. Jak łatwo zauważyć skala problemu obniża się sukcesywnie.

Warto natomiast podkreślić, że w 2015 r. zmniejszyła się skala nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Nastąpił spadek liczby cudzoziemców świadczących pracę bez wymaganego zezwolenia na pracę w stosunku do lat poprzednich. Odnotowano również spadek liczby cudzoziemców świadczących pracę bez wymaganych umów zawartych na piśmie, jak też znaczący spadek liczby cudzoziemców niezgłoszonych do ubezpieczenia społecznego.

Wzorem lat ubiegłych najwięcej nieprawidłowości i problemów dostarczają kontrole legalności zatrudnienia osób uzyskujących prawo do pracy w Polsce na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemców rejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy. Łatwość wystawiania i rejestrowania oświadczeń w dalszym ciągu stwarza możliwość nadużyć, a niekiedy wręcz inspirowane patologiczne zachowania.

Analizując stan praworządności w stosunkach pracy należy zwrócić uwagę, że napływające do Inspekcji Pracy skargi są pierwszym sygnałem informującym o nieprawidłowościach. W roku 2014 wpłynęło ich 1.858, natomiast w roku 2015 nastąpił spadek do 1.803 skarg i wniosków o przeprowadzenie kontroli (w roku 2013 - było ich 2.109). Rok 2015 nie przyniósł zmian w strukturze naruszeń przepisów prawa pracy, ale był drugim kolejnym rokiem, w którym odnotowano spadek liczby skarg. Nieprawidłowości dotyczące wynagrodzeń za pracę, stosunku pracy oraz czasu pracy niezmiennie stanowiły główne obszary zainteresowania skarżących. Należy jednak zwrócić uwagę, że w roku sprawozdawczym odnotowano spadek liczby skarg dotyczących stosunku pracy, głównie w aspekcie nielegalnego zatrudnienia w porównaniu do roku ubiegłego (z 357 do 257). Mniejszą liczbę skarg odnotowano także w zakresie problematyki czasu pracy (z 267 do 212). Wzrosła natomiast liczba skarg poruszających problematykę mobbingu, dyskryminacji, chociaż nadal jest to niewielki odsetek sygnałów o nieprawidłowościach kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. W roku sprawozdawczym skargi stanowiły przesłankę do przeprowadzenia 936 kontroli na ogólną liczbę 4.231 przeprowadzonych kontroli.

Największą liczbę kontroli, podobnie jak w roku poprzednim, przeprowadzono w sektorach: handel i naprawy, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe. Podobnie, jak w latach ubiegłych, problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy stanowiła niewielki odsetek ogółu skarg skierowanych do OIP.

Problematyka wypłaty wynagrodzeń pracowniczych od lat należy do najbardziej newralgicznych obszarów ochrony pracy, ważnych także ze względu na swój aspekt społeczny.

Najczęściej ujawniane nieprawidłowości dotyczyły niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia, w dalszej kolejności niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niewypłacenia lub zaniżenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, niewypłacenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, niewypłacenia ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

Wyniki kontroli wskazują, że stan przestrzegania przepisów prawa w tym zakresie nadal jest niezadawalający, chociaż kwota niewypłaconych pracownikom wynagrodzeń w roku sprawozdawczym zmniejszyła się w stosunku do roku ubiegłego. W 2014 r. stwierdzono niewypłacenie 7,7 mln zł na rzecz 4.029 pracowników, natomiast w 2015r. kwota zaległości to 6,3 mln zł na rzecz 3512 pracowników.

Jak z powyższego wynika skala naruszeń w obszarze wynagrodzeń wskazuje na konieczność dalszego podejmowania czynności kontrolnych w obszarze wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, w związku ze zgłaszanymi skargami i innymi sygnałami o naruszeniu przepisów dotyczących wypłaty świadczeń pieniężnych, jak też w ramach kontroli planowych - w wytypowanych grupach zakładów, zróżnicowanych pod względem formy własności, wielkości zatrudnienia czy branży. Czynności kontrolne w sferze wynagrodzeń w 2016 r. będą zatem nadal priorytetowe i prowadzone w zakładach różnych branż.

Kontrole w obszarze czasu pracy pokazały, że u 34% skontrolowanych pracodawców występowały naruszenia z zakresu czasu pracy. Analiza danych liczbowych w tym zakresie niezmiennie od wielu lat wskazuje na powtarzające się nieprawidłowości, w tym: brak lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie

rozliczeniowym, nie zapewnienie pracownikom odpowiedniego odpoczynku dobowego oraz tygodniowego. W ocenie kontrolujących naruszenia w sferze czasu pracy w znacznej części są sposobem na obniżenie kosztów prowadzonej działalności. Przyczynia się do tego zbyt mała liczba zatrudnionych pracowników i nieumiejętnie organizowanie pracy. Zatem kontrole z zakresu czasu pracy również będą w 2016 r. tematem priorytetowym realizowanym łącznie z kontrolą wypłaty wynagrodzeń.

Analizując stan przestrzegania przepisów prawa w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem, zatrudniania pracowników młodocianych należy stwierdzić, że poziom przestrzegania prawa w tych obszarach utrzymuje się na podobnym poziomie, jak w latach ubiegłych. Najwięcej nieprawidłowości dotyczy uchybień formalnych. Pozostałe naruszenia są sporadyczne i dotyczą małej grupy pracowników. Świadczy to o tym, że wśród pracodawców jest duża świadomość ochrony praw pracowników zwłaszcza w przedmiocie ochrony trwałości stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty należnych świadczeń związanych z ciężką i macierzyństwem, jak też praw młodocianych.

Kontrole w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych potwierdziły, że najczęściej występującą nieprawidłowością było nieudzielenie urlopu wypoczynkowego w roku nabycia do niego prawa, a w przypadku urlopu zaległego - w terminie określonym przepisami prawa.

Kontrole przestrzegania przepisów przy zawieraniu umów cywilnoprawnych potwierdziły stosowanie przez pracodawców powszechnych praktyk zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Na 3.352 osoby objęte badaniem w 2015 r. inspektorzy pracy zakwestionowali dopuszczalność zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w odniesieniu do 592 osób. Dlatego też w 2016 r. inspektorzy pracy nadal będą sprawdzać zasadność zawierania umów cywilnoprawnych w podmiotach różnych branż, ze szczególnym uwzględnieniem pracujących w budownictwie.

Nieprawidłowości ujawniane przy zawieraniu umów terminowych w 2015 r. wystąpiły w zaledwie 1% zbadanych umów, spośród 1.500 umów poddanych kontroli. Zważywszy jednak, że z dniem 22 lutego 2016 r. zaczną obowiązywać znowelizowane przepisy dotyczące umów terminowych, inspektorzy pracy w 2016 r. sprawdzą ich stosowanie i przestrzeganie przez pracodawców.

W 2016 r. kontynuowane będą także kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w stosunku do wyselekcjonowanych grup pracowników, gdzie od lat ujawniane są tego samego rodzaju nieprawidłowości:

- kierowców w związku z ujawnianymi nieprawidłowościami w obszarze czasu prowadzenia pojazdu i czasu pracy kierowców,
- osób zatrudnionych w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych, głównie w obszarze czasu pracy i prac transportowych,
- osób zatrudnionych w placówkach handlowych małopowierzchniowych w obszarze czasu pracy, niewypłacania wynagrodzenia i nieterminowego wypłacania wynagrodzenia,
- pracowników tymczasowych zarówno w agencjach pracy tymczasowej, jak też u pracodawców użytkowników.

Na podkreślenie zasługuje także działalność Państwowej Inspekcji Pracy związana z promowaniem właściwych postaw i zachowań w zakresie szeroko pojętej ochrony pracy. Inspekcja Pracy od kilku już lat coraz większą uwagę przywiązuje do tego właśnie aspektu swojej działalności, szczególnie na rzecz zapobiegania i eliminowania zagrożeń w środowisku pracy.

W roku 2015 Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie realizował 10 programów prewencyjnych oraz przeprowadził 6 konkursów promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. Ewidentnie można zauważyć, iż liczba działań prewencyjnych nakładanych na Inspekcję Pracy z roku na rok wzrasta, zarówno pod względem ilości i tematyki zadań, jak również odbiorców działań prewencyjno-promocyjnych. Wynika to z nieustannie rosnącego zapotrzebowania na edukację, doradztwo oraz poradnictwo. Coraz większy nacisk kładziemy na pomoc pracodawcom oraz pracownikom, dostarczanie wiedzy w celu eliminowania zagrożeń czy wypadków przy pracy. Państwowa Inspekcja Pracy przede wszystkim chce, aby polskim pracodawcom i pracownikom pracowało się komfortowo i bezpiecznie – zgodnie z obowiązującymi przepisami. Ideą naszej instytucji jest dostarczanie narzędzi służących do poprawy warunków pracy.

Programy prewencyjne realizowane przez PIP w 2015 roku dotyczyły m.in. prawa pracy, bezpieczeństwa pracy przy maszynach, ograniczania wypadków przy pracy, bezpiecznej pracy przy pozyskiwaniu drewna, bezpieczeństwa pracy w budownictwie, bezpiecznej pracy w rolnictwie indywidualnym, stresu i innych zagrożeń psychospołecznych. W głównej mierze sposobami realizacji programów były: szkolenia, poradnictwo, seminaria, konferencje, kontrole sprawdzające (audyty), badania, udział w targach, dożynkach, happeningach. Programy prewencyjne adresowane były do pracodawców, pracowników, specjalistów służb bhp, społecznych inspektorów pracy, członków związków zawodowych, uczniów, studentów, nauczycieli. Można zatem zauważyć, iż działalność prewencyjna obejmuje niemalże każdy obszar bezpieczeństwa pracy i dociera do szerokiego grona uczestników procesu pracy. Podyktowane jest to potrzebą przekazania informacji i pomocy wszystkim, których zagadnienia prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczą, a także dbanie o bezpieczeństwo człowieka w procesie pracy.

W roku 2015 w programach prewencyjnych wzięło udział kilka tysięcy odbiorców. Wszelka podejmowana działalność prewencyjna cieszyła się dobrą oceną jej uczestników, w szczególności: pracodawców, pracowników, partnerów społecznych czy uczniów. Pracownicy Inspekcji Pracy realizujący programy prewencyjne rokrocznie zgłaszają uwagi, propozycje i pomysły dotyczące podniesienia jakości tych programów. Wszystko po to, aby efektywność prewencji rosła – dobór zagadnień i dobór grona odbiorców były trafne, a formy przekazu były ciekawsze i zrozumiałe. Niezbędnym do podniesienia efektywności prewencji jest niewątpliwie współpraca z różnego rodzaju instytucjami, takimi jak: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, urzędy pracy, Urząd Dozoru Technicznego, placówki oświatowe, władze samorządu województwa, organy samorządu terytorialnego, a także partnerzy społeczni. Ich zaangażowanie i wsparcie jest bezcenne i niejednokrotnie wzmacnia nasze inicjatywy.

Działalność prewencyjna wzmacnia czynności kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy realizując jej misję, którą jest m.in. zmierzanie do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy. Poprzez wszelkie czynności prewencyjne mamy bezpośredni kontakt z pracownikami i pracodawcami, ale nie

w roli nadzorujących i kontrolujących, ale doradców i edukatorów. Niejednokrotnie taka rola ułatwia nawiązanie kontaktu, a tym samym uzyskanie poprawy warunków pracy pracowników danego zakładu. Podejmowane czynności prewencyjne, z roku na rok pokazują, iż coraz częściej nasza instytucja kojarzy się z organem również doradczym, a nie tylko kontrolnym, a takie nas postrzeganie może prowadzić do wprowadzania pozytywnych zmian w zakładach pracy, na czym naszej instytucji zależy. Dlatego też nieustannie powinniśmy inwestować w to, by nasza działalność prewencyjna realizowana była w coraz bardziej rzetelny, kompetentny i kompleksowy sposób.

Szczególną uwagę należy zwrócić na doskonalenie działań promocyjno-prewencyjnych przyjętych do realizacji w 2016 r. i aktywizowanie różnych środowisk do udziału w programach na rzecz poprawy bezpieczeństwa i praworządności w miejscu pracy.

Podsumowując należy stwierdzić, że stan przestrzegania prawa pracy w obszarze bezpieczeństwa pracy, prawnej ochrony pracy, jak też legalności zatrudnienia nie można uznać za zadowalający.

Z tych względów należałoby dla poprawy praworządności w 2016 r. przyjąć następujące kierunki działania:

- kontynuowanie i doskonalenie współpracy z innymi organami w szczególności Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, Wojewódzkim i Miejskim Urzędem Pracy, Urzędami Skarbowymi w celu skutecznego przeciwdziałania zjawiskom nielegalnego zatrudnienia i nielegalnego powierzania innej pracy zarobkowej,
- kontynuowanie współpracy z Wojewodą i Marszałkiem Województwa celem podejmowania wspólnych działań dla pogłębienia praworządności (wspólne narady, seminaria, konferencje),
- kontynuowanie i doskonalenie pracy Zamojskiego Partnerstwa na rzecz Promocji Zdrowia i Zdrowego Stylu Życia, w tym właściwych postaw i zachowań w zakresie szeroko pojętej ochrony pracy,
- podjęcie współpracy ze stowarzyszeniami pracowników służby bhp oraz inspektorami bhp z największych zakładów produkcyjnych województwa w zakresie informowania o okolicznościach i przyczynach badanych przez inspektorów pracy wypadkach przy pracy – ciężkich i śmiertelnych oraz charakterystycznych dla danej branży,
- doskonalenie działań promocyjno-prewencyjnych przyjętych do realizacji w 2016 r. i aktywizowanie różnych środowisk do udziału w tych programach na rzecz bezpieczeństwa i poprawy praworządności w miejscu pracy,
- aktywizowanie różnych środowisk, w szczególności samorządów na rzecz bezpieczeństwa pracy w rolnictwie i pracy dzieci wiejskich,
- współpracę z mediami w zakresie informowania społeczeństwa o pozytywnych, jak też negatywnych przejawach nierespektowania przepisów.

V. PLAN NA 2016 ROK

Celem i misją Państwowej Inspekcji Pracy jest uzyskanie - poprzez skuteczną działalność kontrolną i prewencyjną - poprawy przestrzegania prawa wobec osób świadczących pracę.

Zaplanowane kontrole, programy prewencyjne, a także 3-letnia kampania prewencyjno-kontrolna mają promować bezpieczne zachowania i wspierać pracodawców w dążeniu do **ograniczania zagrożeń skutkujących wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi**. Należy podkreślić, że zmniejszenie narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub ich likwidacja oraz poprawa ochrony przed chorobami zawodowymi stanowią priorytetowy cel **strategii UE dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014-2020**.

Wyznaczone w *Programie priorytety* obejmują problematykę nawiązywania i rozwiązywania **stosunku pracy**, zwłaszcza w aspekcie zjawiska nadużywania **umów cywilnoprawnych**, a także zagadnienia **czasu pracy**, w tym wykonywanej w warunkach zagrożenia szkodliwymi czynnikami środowiska pracy.

Przedmiotem szczególnej uwagi pozostanie obszar przestrzegania prawa wobec **pracowników tymczasowych**, w tym pod kątem zasady równego traktowania ich w porównaniu z innymi pracownikami.

Tworzenie akceptowalnych standardów pracy jest nie tylko obowiązkiem każdego pracodawcy, ale także wymogiem współczesnego rynku pracy, toteż ważne miejsce w działaniach PIP ma wzmacnianie ochrony przed niekorzystnym wpływem czynników psychospołecznych w miejscu pracy (stres, mobbing, dyskryminacja). Celowi temu służyć będzie m.in. coroczny program prewencyjny dotyczący **przeciwdziałania skutkom stresu**, wsparty realizowaną już trzeci rok kampanią informacyjno-promocyjną „Stres w miejscu pracy”. Z ostatnich badań Eurobarometru wynika, że stres nadal jest uważany przez pracowników za jedno z najistotniejszych współczesnych zagrożeń zawodowych.

Z myślą o dalszej poprawie bezpieczeństwa i zdrowia zatrudnionych upowszechniane będą przepisy prawa, dobre praktyki, a także kultura pracy. *Program* wyznacza konkretne cele edukacyjne obejmujące zwłaszcza mikro- i małe przedsiębiorstwa, w których poziom znajomości prawa pracy - jak wynika z doświadczeń kontrolnych PIP - jest niższy niż w dużych zakładach. Potrzebę wzmacniania działań kontrolnych różnorodnymi formami edukacji wyrażają również zalecenia instytucji Unii Europejskiej, Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych.

Zgodnie z założeniami *Programu* inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzą w 2016 r. **3.850 kontroli**. Do **4.100 podmiotów** - pracodawców, przedsiębiorców, pracowników i innych osób świadczących pracę, rolników indywidualnych, dyrektorów szkół, nauczycieli - inspekcja skieruje zaproszenia do udziału w przedsięwzięciach o charakterze **prewencyjno-promocyjnym**.

Kontrole i działania prewencyjno-promocyjne poświęcone będą realizacji:

- I etapu zadań długofalowych (2016-2018), obejmujących problemy ochrony pracy wymagające przyjęcia perspektywy długookresowej;
- zadań bieżących (na rok 2016), ukierunkowanych na kompleksową ocenę wybranych problemów ochrony pracy;
- zadań stałych, powtarzanych rokrocznie, polegających na systematycznym egzekwowaniu prawa w poszczególnych obszarach ochrony pracy i wspieraniu tych kontroli programami prewencyjnymi i informacyjnymi;
- zadań wspólnych (realizowanych przez kilka OIP-ów i koordynowanych przez jeden z nich), służących zdiagnozowaniu wybranych problemów w celu ukierunkowania działań PIP w następnych latach;
- zadań własnych okręgowych inspektoratów pracy, wynikających ze specyfiki lokalnej.

W ramach **długofalowych** zadań kontrolnych kontynuowane będą działania sprawdzające przestrzeganie prawa przy zawieraniu **umów cywilnoprawnych**, które często są stosowane w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Skontrolowane zostaną branże szczególnie zagrożone naruszeniami prawa w tym zakresie: budownictwo (2016 r.), gastronomia i hotelarstwo (2017 r.), agencje ochrony osób i mienia (2018 r.).

Przedmiotem długofalowych kontroli będzie ponadto **outsourcing pracowniczy**, co pozwoli zdiagnozować skalę omijania i naruszania przepisów art. 23¹ Kodeksu pracy.

Wśród zadań długofalowych znalazły się także zagadnienia o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa pracy, w tym kontrole - wspierane działaniami doradczymi - w zakresie obniżenia poziomu ryzyka w zakładach objętych **wzmocnionym nadzorem** oraz **zarządzania ryzykiem** w zakładach o największej liczbie wypadków przy pracy, a także **kampania prewencyjno-kontrolna** na rzecz ograniczenia zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.

W ramach zadań **bieżących** na rok 2016 przeprowadzone zostaną m.in. kontrole przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących **umów terminowych**. Zaplanowano także specjalistyczne kontrole (realizowane przez dwuosobowe zespoły inspektorskie i obejmujące zarówno problematykę bhp, jak i wybrane zagadnienia prawnej ochrony pracy, ze szczególnym uwzględnieniem czasu pracy) w **zakładach różnych branż, gdzie praca świadczona jest w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi dla zdrowia**. Kompleksowo sprawdzone pod względem przestrzegania prawa pracy, w tym bhp, zostaną **zakłady produkcyjne nie kontrolowane przez PIP w ciągu ostatnich 5 lat**. Również te kontrole prowadzone będą przez dwuosobowe zespoły inspektorskie. Zaplanowano ponadto kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy w **zakładach usług leśnych** oraz kontrole spełniania **wymagań zasadniczych** dla maszyn poligraficznych, do przetwórstwa papierniczego oraz dla rękawic ochronnych.

W grupie zadań **stałych** szczególne znaczenie dla bezpieczeństwa pracy ma badanie przyczyn i okoliczności **wypadków przy pracy**, sprawdzanie **przygotowania** pracowników do pracy, a także systematyczne kontrole w **budownictwie** (wspierane programami edukacyjnymi) - zarówno planowe, wszechstronnie oceniające problematykę bhp w tej branży, jak i **tzw. krótkie kontrole** ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia pracowników budowlanych.

Stałym działaniom kontrolnym służącym **egzekwowaniu należności pieniężnych ze stosunku pracy** towarzyszyć będą **pogłębione kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy** - naruszenia prawa w tym zakresie często skutkują bowiem nieprawidłowościami w sferze wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń. Kontrole te - ze względu na czasochłonność i zakres merytoryczny wymagający specjalistycznej wiedzy prawnej prowadzone będą, zwłaszcza w większych zakładach, przez dwuosobowe zespoły inspektorskie.

Jak już wcześniej zaznaczono, priorytetem wśród zadań stałych jest także problematyka **pracy tymczasowej**. Zawarte w *Programie* zadania w tym zakresie zostaną powiązane z ogólnoeuropejską **kampanią SLIC** poświęconą bezpieczeństwu i zdrowiu tej grupy zatrudnionych.

Kontynuowane będą kontrole dotyczące **agencji zatrudnienia** oraz kontrole sprawdzające legalność zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców. Kontrole z zakresu **legalności zatrudnienia obywateli polskich** obejmą wytypowane podmioty w branżach, w których - na podstawie wyników kontroli z lat ubiegłych - przewidywana jest największa skala i ryzyko występowania nieprawidłowości (transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, budownictwo, rolnictwo). Działania kontrolne ukierunkowane zostaną też na podmioty powierzające pracę w sezonowych placówkach handlowych, punktach gastronomicznych i przedsiębiorstwach świadczących usługi hotelarskie oraz na podmioty zatrudniające małą liczbę pracowników lub np. wyłącznie osoby na podstawie umów cywilnoprawnych. W podmiotach tych najczęściej dochodzi do naruszeń przepisów w zakresie legalności zatrudnienia. Kontrole **legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców** realizowane będą podczas każdej kontroli podmiotu, który powierza wykonywanie pracy cudzoziemcom z państw spoza UE/ EOG. W związku z naruszeniami stwierdzonymi w latach ubiegłych będą też ukierunkowane na podmioty, które na podstawie informacji uzyskanych z powiatowych urzędów pracy rejestrują dużą liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi. Kontrole (planowane) związane z uzyskaną informacją o nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemców prowadzone będą, zależnie od okoliczności, wraz z innymi organami, przede wszystkim z funkcjonariuszami Straży Granicznej lub Policji.

Nadal prowadzone będą kontrole **zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne** (min. zakładów ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej lub posiadających już taki status), **firm transportowych** (w tym w ramach „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców”), **placówek handlowych**, jak również inne stałe działania kontrolne wymienione w dalszej części *Programu*.

Wśród stałych zadań PIP są także liczne działania o charakterze prewencyjnym i edukacyjnym, w tym program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw (zatrudniających poniżej 50 pracowników): „**Zarządzanie bhp - prewencja wypadkowa**”; program ukierunkowany na zmniejszenie zagrożeń i eliminację nieprawidłowości w mikrozakładach: „**Zdobądź Dyplom PIP**”; program edukacyjny „**Kultura bezpieczeństwa**”; działania prewencyjno-promocyjne **w rolnictwie indywidualnym** oraz **konkursy** popularyzujące problematykę prawa pracy.

W 2016 r. podjęte zostaną **nowe zadania PIP**, które wynikają ze zmian regulacji prawnych (z tytułu obowiązkowej implementacji prawa UE). *Wejście w życie 30 marca 2015 r. ustawy z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych* oraz niektórych innych ustaw powoduje konieczność:

- przeprowadzenia dodatkowych szkoleń dla inspektorów pracy w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w w/w ustawie oraz określonych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej w zgodach na zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych (GMM), oraz
- w zgodach na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych (GMO), zwiększenia zakresu i liczby kontroli.

W związku z uchwaleniem **ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy** oraz niektórych innych ustaw (wchodzącej w życie 22 lutego 2016 r.), która wprowadza istotne zmiany w zakresie zawierania umów o pracę, prowadzone będą kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu umów, w szczególności na czas określony. Jednocześnie ustawa ta nakłada **nowe obowiązki** na inspekcję pracy związane z wymogiem informowania właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony bez stosowania ustawowych limitów z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz uprawnieniem kierowania przez inspektorów pracy do sądów powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy o określonej treści, w tym w szczególności rodzaju umowy o pracę łączącej strony stosunku pracy. Ponadto nowa regulacja przewiduje ściganie przez inspektorów pracy wykroczeń polegających na niezawiadomieniu okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy.

Natomiast wprowadzenie obowiązku zawiadamiania właściwego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę na czas określony, do której nie miałyby zastosowania ograniczenia przewidziane w art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy, wiąże się z koniecznością opracowania systemu informatycznego przetwarzającego dane zgłaszane przez pracodawców.

W ramach zadań **wspólnych** okręgowych inspektoratów pracy przewidziano działania ukierunkowane na ograniczenie zagrożeń zawodowych związanych z występowaniem pola elektromagnetycznego, zagrożeń w podmiotach skupu, przechowywania, przetwarzania produktów roślinnych, w zakładach, w których prowadzone są prace przy czyszczeniu powierzchni metodą ścierno-strumieniową, w portach morskich, a także kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, przy robotach związanych z drążeniem wyrobisk korytarzowych w podziemnych zakładach górniczych oraz przepisów bhp w zakładach produkcji wyrobów ze szkła i/lub porcelany.

Zadania **własne** okręgowych inspektoratów pracy uzupełniają plan zadań koordynowanych centralnie, obejmując najistotniejsze problemy ochrony pracy w poszczególnych województwach czy regionach.

Pod kątem eliminowania zagrożeń zawodowych skontrolowane zostaną w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie w podmiotach gospodarczych świadczących usługi dla energetyki zawodowej (zakładów dystrybucji energii elektrycznej)

Zadania **długofalowe, bieżące i stałe** będą koordynowane centralnie (tj. przez Główny Inspektorat Pracy, ewentualnie we współpracy z wybranym okręgiem) i realizowane według **jednolitej metodyki**, co umożliwi uzyskanie jednorodnych i porównywalnych danych objętych analizą i wnioskowaniem.

Konstrukcja Programu zakłada zwiększenie udziału kontroli, które ze względu na swój cel lub zakres powinny być prowadzone przez dwuosobowe zespoły inspektorskie (w przypadku kompleksowej oceny stanu przestrzegania prawa, kontroli wymagających specjalistycznej wiedzy w różnych dziedzinach, kontroli legalności zatrudnienia) oraz zwiększenie zaangażowania inspektorów pracy w działania prewencyjne.

Priorytetem jest jakość kontroli, mierzona konkretnymi efektami w kontrolowanych zakładach - poprawą warunków pracy i respektowania uprawnień pracowniczych.