

SPRAWOZDANIE

**Z DZIAŁALNOŚCI
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W LUBLINIE**

W 2016 ROKU

LUBLIN 2017

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
- Temat własny realizowany przez OIP Lublin	28
2.2. Prawo pracy	30
- Rozpatrywanie skarg i wniosków	30
- Kontrole prawne	34
2.3. Legalność zatrudnienia	40
III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA	62
1. Udzielanie porad prawnych	62
2. Prewencja i promocja	63
IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI	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.

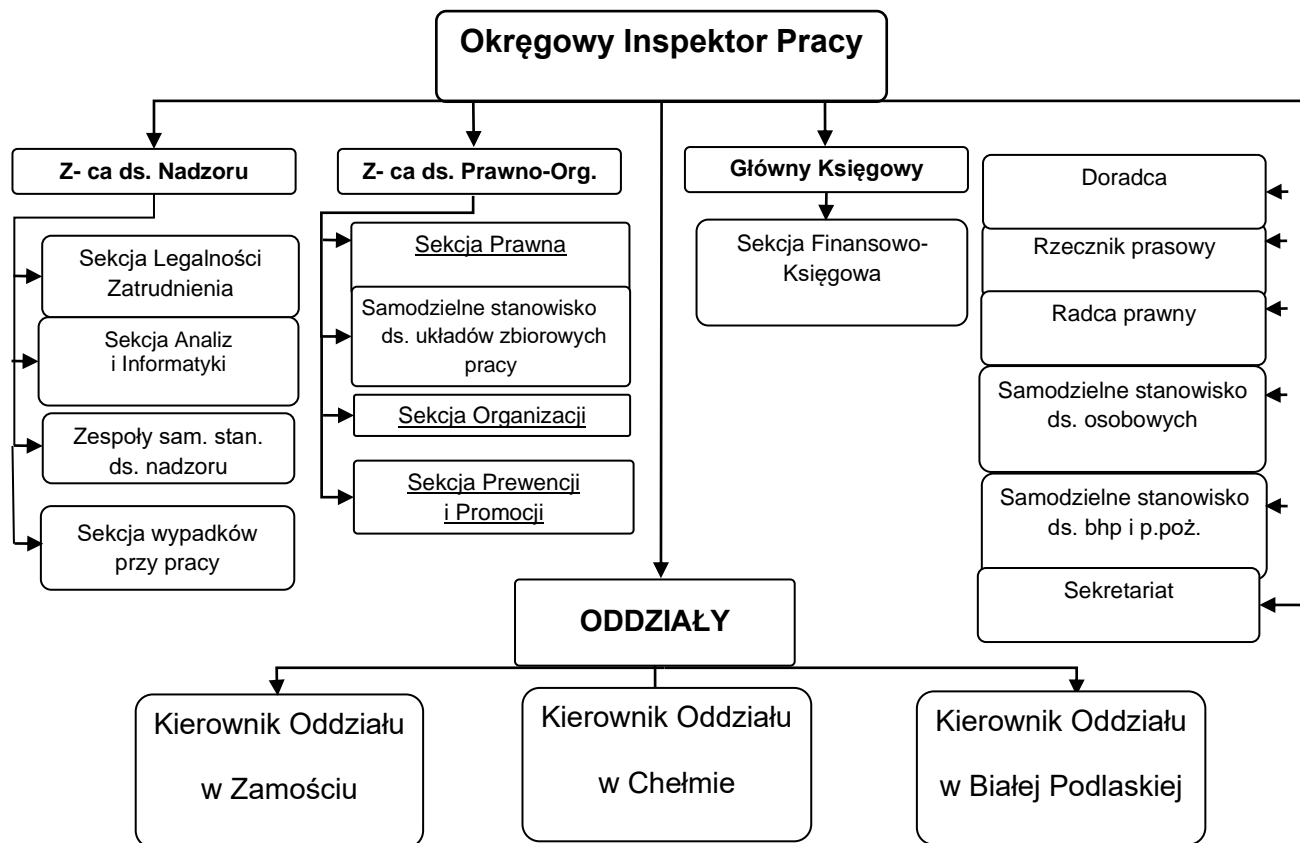
2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy

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.

Pracą 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 2016 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 2016 roku w OIP Lublin zatrudnionych było 122 pracowników.

Funkcje kontrolno-nadzorcze realizowało 76 inspektorów pracy – organów I instancji, wspomaganych przez pracowników merytorycznych, głównie prawników. Na aplikacji inspektorskiej w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu naukę kontynuują 4 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.

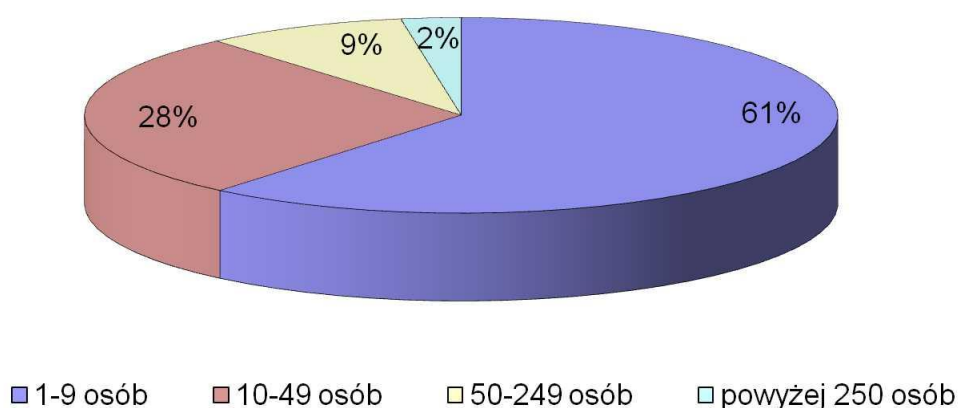
Przy okręgowym inspektorze pracy w Lublinie, jako organy opiniodawcze, działają: Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie oraz Komisja ds. BHP w Rolnictwie.

II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA

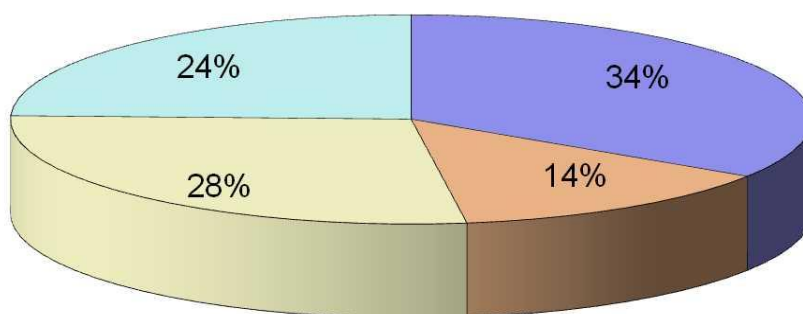
W 2016 r. przeprowadzono ogółem 3.976 kontroli, którymi objęto ok. 3.536 przedsiębiorców. Najwięcej kontroli przeprowadzono w małych firmach zatrudniających do 9 pracowników (2.585 kontroli). Ze względu na podział branżowy najczęściej kontrolowano pracodawców prowadzących działalność handlową i naprawy, 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

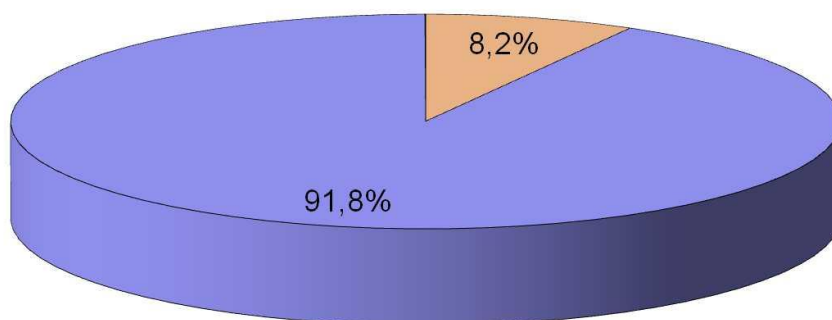


- wstrzymanie eksploatacji maszyn
- skierowania pracowników do innych prac
- wstrzymania prac
- nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych

W wyniku czynności nadzorczo-kontrolnych inspektorzy pracy wydali ogółem 16.227 decyzji nakazowych, 12.879 wniosków w wystąpieniach, 595 poleceń oraz ujawnili 3.362 wykroczenia.

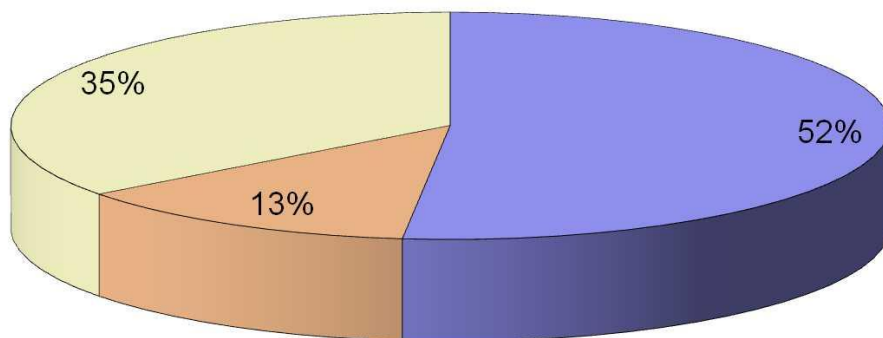
Rodzaj wydanych decyzji nakazowych z rygorem natychmiastowej wykonalności oraz zastosowane środki prawne po stwierdzonych wykroczeniach przedstawiają poniższe wykresy:

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

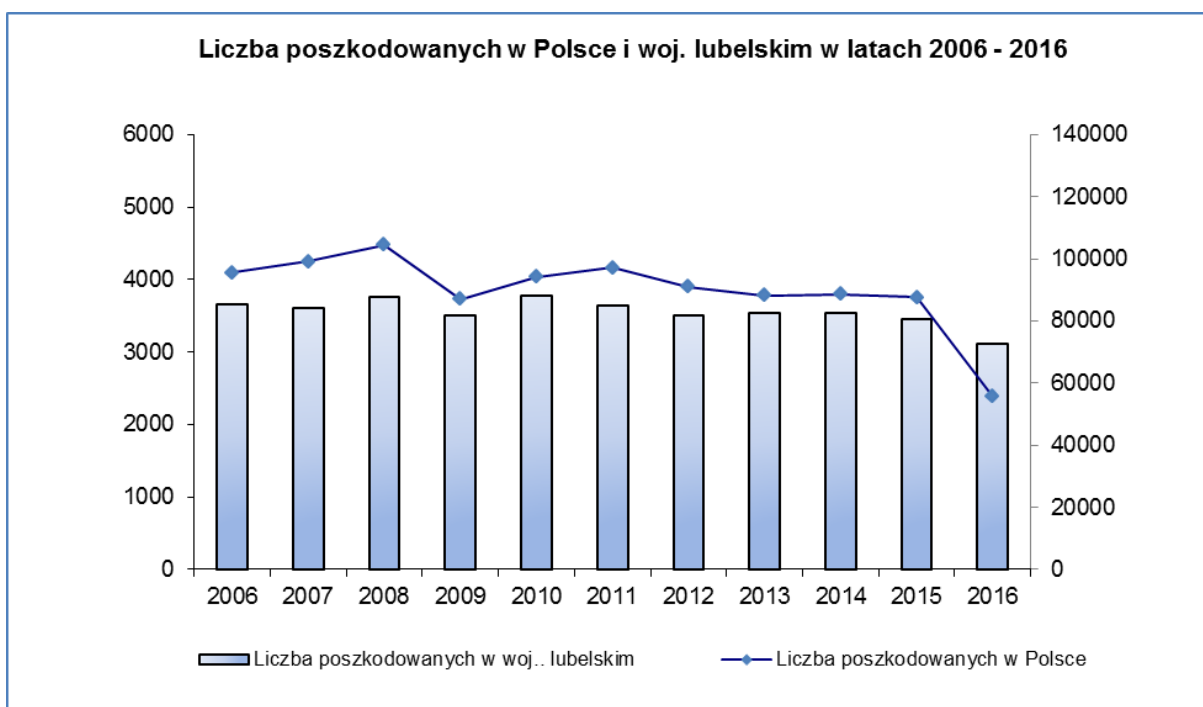
Wypadki przy pracy

Z danych Urzędu Statystycznego wynika, że na terenie województwa lubelskiego w pierwszych 3 kwartałach 2016 r. w zaistniałych wypadkach przy pracy poszkodowanych zostało 2.331 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 2016 roku może wynieść około 3.100 osób.

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

Rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Liczba poszkodowanych w woj. Lubelskim	3.649	3.613	3.759	3.508	3.772	3.647	3.496	3.541	3.541	3.447	3.108*

*/szacowana liczba wypadków



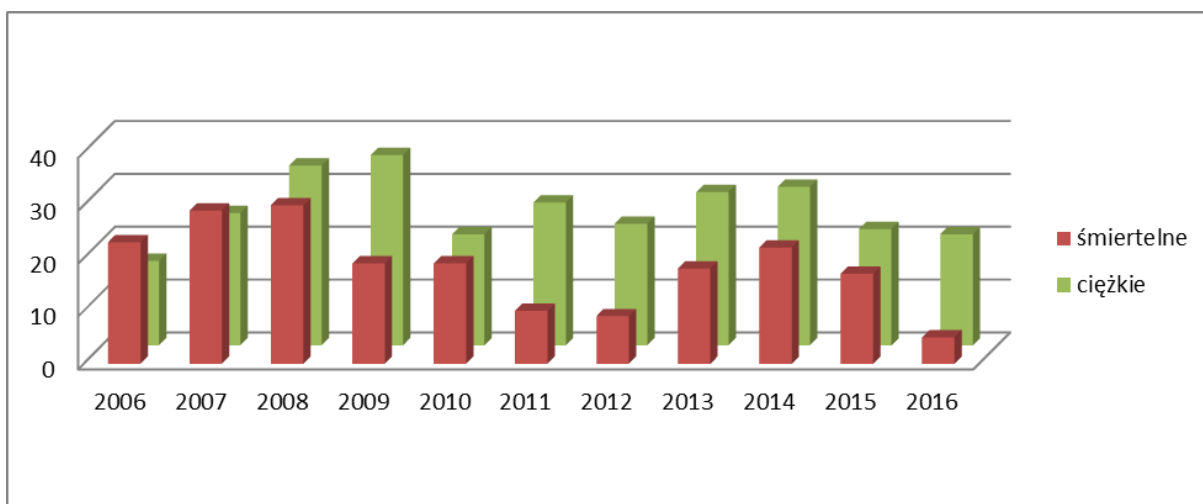
Analiza wypadków w Polsce w ostatnich kilkunastu latach wskazuje, że liczba wypadków utrzymuje się na porównywalnym poziomie z niewielką tendencją do obniżania się liczby osób poszkodowanych w wypadkach. Ta lekka tendencja spadkowa jest widoczna także w naszym województwie, co świadczy o tym, że czynniki 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. Ogólna 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 tym że w 2016 r. nastąpił dosyć istotny spadek wypadków śmiertelnych, co niekoniecznie musi się utrzymać w dłuższym okresie porównawczym. W 2016 r. dało się również zauważyć procentowy spadek wypadków podczas prowadzenia prac budowlanych na terenie naszego województwa, wzrosła natomiast liczba wypadków w przetwórstwie przemysłowym oraz w usługach (handel i naprawy). Możliwe, iż wpływ na te zmiany mają tendencja rozwojowa wymienionych dziedzin gospodarki.

W 2016 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zbadali ogółem 101 wypadków przy pracy. Zdarzenia, które ewentualnie mogły być uznane za wypadki przy pracy, w przeważającej ilości zgłaszane były przez pracodawców i organy ścigania - 170 zgłoszeń. Pozostałe zdarzenia zgłoszone zostały przez poszkodowanych, wykryte przez inspektora pracy podczas kontroli lub zostały zgłoszone przez inne instytucje.

Dane dotyczące wszystkich wypadków zbadanych w 2016 r. na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oraz liczba poszkodowanych w ramach tych wypadków, przedstawia poniższe zestawienie:

Liczba wypadków zbadanych w 2016		Poszkodowani w wypadkach			
		ogółem	w tym:		
			ciężkich	śmiertelnych	lekkich
Indywidualne	93	93	21	5	67
Zbiorowe	8	20	0	0	19

Relacje ilościowe badanych wypadków przy pracy, które w latach 2006-2016 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 2011-2016, przedstawia poniższa tabela:

Poszkodowani w wypadkach zbadanych w roku:	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Przetwórstwo przemysłowe	48	31	38	63	60	61
Handel i naprawy	22	7	14	19	15	15
Budownictwo	20	30	40	41	29	47
Transport i gospodarka magazynowa	6	9	7	8	6	9
Usługi administrowania	4	2	4	6	0	1
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	5	8	2	3	1

Rolnictwo, leśnictwo	2	4	3	5	4	9
Obsługa rynku nieruchomości	2	1	3	2	1	4
Administracja publiczna i obrona narodowa	2	0	1	2	0	1
Wytwarzanie energii	2	0	0	0	2	1
Dostawa wody	1	9	6	3	2	2
Górnictwo i wydobywanie	1	4	2	1	5	3
Informacja i komunikacja	1	1	0	1	0	0
Działalność profesjonalna	0	1	2	0	2	0
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
Edukacja	0	4	1	0	2	1
Finanse i ubezpieczenia	0	0	1	0	0	0
SUMA	114	108	130	158	134	161

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

- uszkodzenie materiału (22 przypadki),
- utrata kontroli nad środkami transportu (9 przypadków),
- upadek osób z wysokości (10 przypadków),
- utrata kontroli nad maszyną (8 przypadków),
- pochwycenie lub odrzucenie osoby (8 przypadków),
- nieskoordynowane, niewłaściwe ruchy (6 przypadków),
- utrata kontroli nad zwierzęciem (6 przypadków),
- wejście na ostry przedmiot (5 przypadków),
- wybuch (5 przypadków),
- utrata kontroli nad obiektem (5 przypadków),
- uderzenie przez spadający z góry przedmiot (3 przypadki),
- odchylenie związane z elektrycznością (3 przypadki),
- przemoc, atak, zagrożenie ze strony osób spoza zakładu pracy (1 przypadek),
- uszkodzenie, rozerwanie tworzące odłamki (1 przypadek),
- utrata kontroli nad narzędziem (1 przypadek),
- inne (17 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 wynosił w 2016 r. ok. 70%), co świadczy o niskim poziomie przygotowania tych pracowników 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	66	58,00
2	Pracownik zatrudniony na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy	30	26,30
3	Umowa zlecenie	16	14,00
4	Pracownik zatrudniony na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu pracy	1	0,70
5	Osoba samozatrudniająca się	1	0,70

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 2016-2018, zadań koordynowanych centralnie, zadań rutynowych oraz zadań własnych.

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

- bezpieczeństwa pracy w zakładach charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór);
- zarządzania bezpieczeństwem w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy;
- ograniczania zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna.

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

- bezpieczeństwa przy pracach budowlanych oraz związanych z budową i remontem dróg;
- przestrzegania przepisów dotyczących przygotowania pracowników do pracy;
- 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 tym organizacji bezpieczeństwa przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych w podmiotach gospodarczych świadczących usługi na rzecz energetyki zawodowej (zakładów dystrybucji energii elektrycznej).

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 ramach realizacji tematu w 2016 roku przeprowadzono 206 kontroli u 180 przedsiębiorców, u których roboty budowlane wykonywało ogółem 1.852 osoby. Na podstawie umów o pracę zatrudnionych było 1.535 pracowników, w tym 34 kobiety i 14 osób niepełnosprawnych. Ponadto pracę wykonywało 20 podmiotów samodzielnie prowadzących działalność gospodarczą, w ramach umów cywilnoprawnych zatrudnionych było 272 osoby, a także na budowach objętych kontrolami pracę świadczyło 18 cudzoziemców.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości w trakcie przeprowadzonych kontroli placów budów należały:

- 1) Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości stwierdzono w 83 kontrolowanych podmiotach wydając 91 decyzji. Zagadnienie sprawdzane było w 143 zakładach.
Pracodawcy częściej wybierali stosowanie środków ochrony indywidualnej niż zbiorowej. Prowadziło to wielokrotnie do sytuacji kiedy pracownicy wobec braku właściwego nadzoru będąc wyposażeni w środki ochrony indywidualnej, a często posiadając te środki na sobie nie byli podpięci do stałych elementów konstrukcyjnych budynków.
- 2) Nieprawidłowo zmontowane rusztowania stwierdzono podczas kontroli 40 przedsiębiorców, którym wydano 54 decyzje. Sprawdzeniu poddano 172 rusztowania znajdujące się na budowach.
Nieprawidłowości dotyczyły braku poręczy ochronnych oraz niewłaściwych pomostów roboczych i pionów komunikacyjnych (w zdecydowanej większości przy użytkowanych rusztowaniach typu „warszawskiego”).
Wymienione nieprawidłowości najczęściej wynikały z braku wymaganej ilości poszczególnych elementów rusztowania, np. konsoli pomocniczych, stojaków poręczowych, poręczy bądź ram czołowych. W przypadku rusztowań typu „warszawskiego” praktycznie jedynym elementem zgodnym z dokumentacją producenta są ramki podstawowe. Rzadko spotykane są właściwe pomosty robocze oraz pionowe komunikacyjne, a praktycznie niestosowane są poręcze ochronne oraz stężenia.
- 3) Spośród 204 przedsiębiorców, u których sprawdzano zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej nieprawidłowości stwierdzono w 63 zakładach wykonujących prace na budowie. Z tego względu wydano 95 decyzji nakazujących usunięcie nieprawidłowości.
Nieprawidłowość została zauważona w prawie 30% kontrolowanych miejsc na placu budowy i związana była z brakiem wymaganych balustrad, stosowaniem balustrad złożonych wyłącznie z poręczy umieszczonej na wysokości 1,1 m bądź stosowaniem wyłącznie taśm ostrzegawczych, jako zabezpieczenia strefy niebezpiecznej.

- 4) Niewłaściwe zabezpieczenie przed uszkodzeniami mechanicznymi przewodów elektrycznych zasilających urządzenia mechaniczne na placu budowy wystąpiło w 27 podmiotach ze 166 objętych kontrolami.
Nieprawidłowość ta związana była głównie z ułożeniem przewodów elektrycznych na przejściach i drogach komunikacyjnych.
- 5) Nieprawidłowe dojścia do stanowisk pracy stwierdzono w 60 zakładach wykonujących prace na budowach, powyższe wymagało wydania 85 decyzji.
Powyższa nieprawidłowość związana była ze stosowaniem niewłaściwych pochylni, braku balustrad ochronnych przy przejściach, lokalizacji przejść w pobliżu niezabezpieczonych wykopów, a także użytkowanego na budowie sprzętu budowlanego.
- 6) Podczas kontroli 31 podmiotów realizujących prace na budowie stwierdzono niestosowanie przez 108 pracowników środków ochrony indywidualnej głowy. Jednocześnie stwierdzono, że w 15 zakładach wykonujących prace na budowach nie wyposażonych w hełmy ochronne zostało 31 pracowników.
W większości przypadków nieprawidłowość wynikała z braku nadzoru nad pracownikami, nie egzekwowaniem przed kadrę kierowniczą stosowania przydzielonych hełmów ochronnych, lekceważeniem zagrożenia przez pracowników.
- 7) Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy w wykopach stwierdzono podczas wykonywania prac przez 25 przedsiębiorców (na 51 podmiotów, gdzie zagadnienie badano), którym wydano 29 decyzji.
Nieprawidłowość stwierdzana w dużym procencie objętych kontrolami budów, gdzie zagadnienie wystąpiło. Prace w wykopach najczęściej prowadzone były bez stosowania zabezpieczeń przy ścianach pionowych bądź o znacznym nachyleniu. Wystąpiły również przypadki zastosowania szalunków płytowych, które nie zabezpieczały w pełni ścian wykopu. Stwierdzono również składowanie urobku w granicach klina naturalnego odłamu gruntu.
- 8) Brak lub niewłaściwie opracowane instrukcje bezpiecznego wykonywania robót stwierdzono podczas kontroli 52 zakładów.
W 2/3 przypadków instrukcje bezpiecznego wykonywania robót nie zostały opracowane. Natomiast przedstawione przez pracodawców instrukcje nie wskazywały w sposób jednoznaczny sposobów realizacji prac niebezpiecznych, np. zapisano, że prace na wysokości wykonywać należy z użyciem rusztowań lub środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości. W związku z wykonywaniem prac w wykopach instrukcje bezpiecznego wykonywania robót często stanowiły wierne odwzorowanie rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych i nie wskazywały jednoznacznie na wybór zabezpieczenia stanowisk pracy w wykopie.
- 9) Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie stanowisk pracy przed spadającymi przedmiotami, uszkodzeniem mechanicznym i czynnikami atmosferycznymi wystąpiły u 20 przedsiębiorców, a zagadnienie było kontrolowane w 50 przypadkach.
Nieprawidłowość najczęściej dotyczyła nie wykonania daszków ochronnych nad stacjonarnymi maszynami i urządzeniami.
- 10) Brak lub niewłaściwie zabezpieczone otwory technologiczne stwierdzono w 29 podmiotach, co skutkowało wydaniem 32 decyzji.

Nieprawidłowość dotyczyła głównie braku balustrad bądź poręczy ochronnych otworów technologicznych pozostawionych w ścianach i stropach budynków. Wystąpiły przypadki niepełnego zabezpieczenia otworów pozostawionych w stropie budynku bądź przykrycia otworów luźno ułożonych desek.

Analiza stwierdzonych nieprawidłowości bardzo często wskazuje na brak właściwego nadzoru bądź nie przywiązywanie przez osoby sprawujące bezpośredni nadzór należytej uwagi do zaistniałych nieprawidłowości. Zauważalny jest wzrost decyzji wydawanych w wyniku lekceważenia zagrożeń przez samych pracowników, w szczególności dotyczących stosowania środków ochrony indywidualnej.

W ocenie inspektorów pracy prowadzących kontrole placów budów przyczynami występujących nieprawidłowości są:

- zauważalne postępujące rozdrobnienie firm budowlanych powoduje, że w małych zakładach (zatrudniających do 10 pracowników) pracodawcy nie dysponują z reguły kadrą sprawującą bezpośredni nadzór, a sami nie są w stanie wypełniać funkcji nadzorczych, pozyskiwania kontraktów oraz prowadzenie spraw pracowniczych,
- zauważalny jest odpływ i tak niewielkiej już ilości wykwalifikowanych pracowników, a zatrudniane w małych firmach osoby są najczęściej nieprzygotowane zawodowo, w tym z zakresu bhp, zatrudnianie ludzi na podstawie umów cywilnoprawnych (za stawki niższe od minimalnego wynagrodzenia) – osób godzących się na pracę, ale nie posiadających wystarczającej wiedzy z zakresu BHP a przepisy nie nakazują przeszkolenia takich osób w zakresie instruktażu stanowiskowego, zapoznawania się z instrukcjami użytkowania środków ochrony indywidualnej oraz instrukcjami bezpiecznego wykonywania robót,
- niewystarczający nadzór ze strony generalnego wykonawcy nad miejscami niebezpiecznymi, przerzucanie odpowiedzialności na podwykonawców szczególnie w sytuacji kiedy generalny wykonawca dysponuje na budowie wyłącznie kadrą inżynierską i techniczną zaangażowaną wyłącznie w realizację terminowego wykonania zadania,
- fikcyjne ustanowienie koordynatorów sprawujących nadzór nad bezpieczeństwem pracy wszystkich osób wykonujących prace na budowie, szczególnie wobec braku regulacji prawnych wskazujących prawa i obowiązki takiej osoby, ale również zakres odpowiedzialności,
- tolerowanie przez pracodawców i kadrę kierowniczą budowy odstępstw od zasad bezpiecznego wykonywania pracy,
- brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót bądź nieprawidłowe jej opracowanie wskazuje na lekceważenie przez pracodawców/osoby kierujące pracownikami wagi treści tego dokumentu jako podstawowego elementu organizacyjnego określającego wykonywanie prac szczególnie niebezpiecznych.

Pracodawcy oraz osoby kierujące pracownikami wskazują na następujące powody nieprawidłowości:

- zmniejszająca się na rynku ilość wykwalifikowanych pracowników budowlanych powoduje konieczność zatrudniania osób chętnych do wykonywania pracy bez możliwości selektywnego doboru kadry,
- ustawa o zamówieniach publicznych zobowiązuje organy samorządowe (główni inwestorzy na rynku budowlanym w naszym rejonie) do wyboru ofert z najniższą ceną wymusza szukanie oszczędności zarówno na zastosowanych materiałach, ale i sposobach zabezpieczeń w dziedzinie BHP,

- aprobowanie przez kadrę kierowniczą generalnego wykonawcy odstęp od zasad bhp w firmach podwykonawczych tłumaczoną niską rentownością zawartych z podwykonawcami kontraktami,
- brak wiedzy przedsiębiorców krótko prowadzących działalność gospodarczych zatrudniających na budowie osoby na podstawie umów cywilnoprawnych o obowiązku zapewnienia im bezpiecznych warunków pracy,
- krótkie terminy realizacji zadań nie uwzględniające okresów w jakich te inwestycje mają być prowadzone (rozpoczynanie dużych inwestycji w okresach jesiennych).

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

- 1.253 decyzje nakazowe, z czego:

- 408 decyzji opatrzonech rygorem natychmiastowej wykonalności na mocy art.108 kodeksu postępowania administracyjnego,
- 65 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 57 stanowiły decyzje wstrzymania prac ze względu na bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników,
- 51 decyzji skierowania do innych prac 147 pracowników,
- 1 decyzję wstrzymania działalności,
- 30 wystąpień zawierających 50 wniosków.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami:

- skierowano 4 wnioski o ukaranie,
- nałożono 70 mandatów karnych na łączną kwotę 74.700,00 zł,
- zastosowano 32 środki oddziaływania wychowawczego.

Ze względu na powtarzające się nieprawidłowości w zakresie bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników bądź osób wykonujących pracę w ramach realizacji tematu 21A, wobec 3 firm budowlanych inspektorzy pracy wystąpili do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie o 100% na przyszły rok składki na ubezpieczenie wypadkowe. Ponadto w stosunku do 5 zakładów budowlanych w związku z powtarzającymi się nieprawidłowościami w zakresie bezpośrednich zagrożeń dla życia bądź zdrowia na prowadzonych przez nie budowach wystąpiono również do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W wyniku zastosowanych przez inspektorów środków prawnych uzyskano m.in. następujące efekty:

- uzupełniono elementy 48 rusztowań w 37 zakładach wykonujących prace budowlane, przez co poprawiono warunki pracy 306 pracownikom,
- w 70 zakładach pracy usunięto nieprawidłowości dotyczące niewłaściwego zabezpieczenia 91 stanowisk pracy na wysokości poprawiając warunki pracy 440 pracownikom,
- wyznaczono i oznakowano 70 miejsc niebezpiecznych, czym poprawiono bezpieczeństwo pracy 412 pracowników,
- poprawiono zabezpieczenia stanowisk pracy w 22 wykopach u 20 pracodawców zapewniając bezpieczne warunki pracy 91 pracownikom,
- zabezpieczono przed uszkodzeniami mechanicznymi przewody elektryczne użytkowane przez 29 firmy zapewniając bezpieczne warunki pracy 154 pracownikom,
- zapewniono zgodne z przepisami dojścia do 76 stanowisk pracy u 57 przedsiębiorców pracy, co poprawiło bezpieczeństwo pracy 575 pracownikom,

- wyegzekwowano stosowanie hełmów ochronnych przez 132 pracowników zatrudnionych w 43 podmiotach gospodarczych,
- spowodowano opracowanie bądź dostosowanie do warunków pracy instrukcji bezpiecznego wykonywania robót w 42 zakładach zatrudniających na budowach 163 pracowników,
- przedsiębiorcy 28 zakładów spowodowali wykonanie bądź poprawienie zabezpieczenia otworów technologicznych zapewniając bezpieczne warunki pracy 268 pracującym.

Dokonane w trakcie kontroli ustalenia wskazują na powtarzanie się tych samych nieprawidłowości na przestrzeni ostatnich lat z różnym nasileniem.

Na wysokim poziomie odnotowywane są nieprawidłowości związane z wykonywaniem prac na wysokości, zarówno z użyciem środków ochrony indywidualnych, jak też i zbiorowych, nieprawidłowo zabezpieczonych stanowisk pracy w wykopach, nieprawidłowy montaż rusztowań budowlanych. Zagadnienia te mają bezpośredni wpływ na ilość ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy, których notuje się najwięcej, tj. upadków z wysokości. W 2016 r. zgłoszono do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie 21 wypadków, które miały związek z wykonywaniem prac na budowie. Przyczyną 16 zdarzeń wypadkowych były upadki z wysokości związane z niestosowaniem środków ochrony indywidualnej bądź zbiorowej (6 wypadków), użytkowaniem nieprawidłowo zmontowanych rusztowań (4 zdarzeń wypadkowych), brakiem zabezpieczenia otworów technologicznych (1 wypadek), a także przemieszczaniem się po drabinie (1 zdarzenie).

Na podobnym poziomie w stosunku do 2015 r. wystąpiły nieprawidłowości dotyczące:

- niewłaściwego zabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów i instalacji elektrycznych,
- niewłaściwego wyznaczenia i oznakowania stref niebezpiecznych,
- opracowywania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót,
- niewłaściwych dojazdów do stanowisk pracy, w tym zabezpieczenia klatek schodowych.

Przeprowadzone kontrole wskazują na poprawę w zakresie przestrzegania przepisów BHP dotyczących:

- eksploatacji maszyn i urządzeń na placach budów,
- użytkowania urządzeń podlegających dozorowi technicznemu wyłącznie na podstawie decyzji zezwalającej na ich eksploatację (stwierdzono 1 przypadek użytkowania urządzenia bez wymaganej decyzji),
- zapewnienia obsady maszyn i urządzeń budowlanych przez pracowników posiadających wymagane uprawnienia,
- zwiększenia ładu i porządku na stanowiskach pracy.

W 2016 r. na terenie prowadzonych w województwie lubelskim budów miały miejsce 22 zdarzenia wypadkowe zgłoszone do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Wśród tych wypadków 4 stanowiły wypadki śmiertelne (w tym jeden zbiorowy, w którym jeden pracownik poniósł śmierć na miejscu zdarzenia, a drugi z pracowników odniósł lekkie obrażenia). Ponadto zgłoszono 4 wypadki uznane, jako wypadki ciężkie, a także 13 wypadków uznanych, jako wypadki przy pracy indywidualne powodujące czasową niezdolność do wykonywania pracy. W 2016 r. miał również miejsce 1 wypadek ze skutkiem śmiertelnym zgłoszony do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie dotyczący osoby zatrudnionej na podstawie umowy o dzieło (upadek z pomostu rusztowania).

Stwierdzane w woj. lubelskim w 2016 r. przez inspektorów pracy nieprawidłowości dotyczące bezpośrednich zagrożeń dla życia bądź zdrowia pracowników są także przyczynami zaistniałych na budowach wypadków przy pracy. Analiza wypadków zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wskazuje, że przyczynami wypadków przy pracy było nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zabezpieczeń stanowisk pracy na wysokości, co również potwierdzają ustalenia nieprawidłowości stwierdzanych podczas kontroli placów budów. Powyższe wskazuje na potrzebę kontynuacji kontroli placów budów, w której główny nacisk położony będzie na wykonywanie prac na wysokości, zapewnienie bezpiecznych dojazdów do stanowisk pracy na wysokości oraz prawidłowego wyznaczenia i oznakowania stref niebezpiecznych.

Dokonując weryfikacji przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia należy zwrócić uwagę na strukturę organizacyjną podmiotów wykonujących prace na budowie. Wśród 180 przedsiębiorców objętych kontrolami 10 zakładów zatrudniało na budowie powyżej 25 pracowników, 29 firm zatrudniało od 11 do 25 pracowników, natomiast w 157 podmiotach zatrudnionych było na budowie do 10 pracowników. Z tego wynika, że na budowach województwa lubelskiego zdecydowana większość zakładów to małe przedsiębiorstwa, a więc takie, w których pracodawcy pełnią wiele funkcji (pozyskiwanie kontraktów, sprawowanie nadzoru nad pracownikami, organizowanie frontu robót, poszukiwanie pracowników). Wśród tych przedsiębiorców duża ilość to nowopowstałe zakłady, które zatrudniają pracowników wcześniej nie związanych z budownictwem i nie posiadających dostatecznej wiedzy oraz przygotowania do wykonywania prac budowlanych. W połączeniu z niewielkim doświadczeniem w/w często jest przyczyną wielu nieprawidłowości na placach budów. Dlatego wskazane jest wnikliwe prowadzenie działań kontrolnych w małych podmiotach budowlanych charakteryzujących się krótkim okresem funkcjonowania na rynku. Ponadto prowadzone szkolenia dla kadry kierowniczej oraz pracodawców małych firm budowlanych bezpośrednio na dużych placach budów pozwalało dotrzeć do szerszego kręgu przedsiębiorców budowlanych, zapoznać ich z problematyką m.in. wypadków przy pracy, a w szczególności zaakcentowania konsekwencji nieprzestrzegania BHP w budownictwie, co wiąże się bardzo często z utratą zdrowia lub życia pracowników.

W dalszym ciągu zauważalna jest pozytywna tendencja, że pracodawcy wyposażają pracowników w środki ochrony indywidualnej (szelki bezpieczeństwa, hełmy ochronne), które najczęściej znajdują się na placach budów. Natomiast utrzymuje się negatywny trend, że pracownicy nie stosują przydzielonych środków.

Ponadto analiza nieprawidłowości dotyczących zabezpieczenia stref niebezpiecznych z zastosowaniem barier ochronnych wskazuje, że strefy często zabezpieczane są pojedynczą barierą ochronną umieszczoną na wysokości 1,1 m z pominięciem poręczy ochronnej. Również w zakresie użytkowania rusztowań systemowych coraz więcej decyzji związanych jest z koniecznością uzupełnienia poręczy ochronnych, desek krawężnikowych na jedynie niewielkich fragmentach rusztowań.

Budownictwo drogowe

Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w roku 2016, inspektorzy pracy przeprowadzili 44 kontrole w 42 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 zlokalizowanej 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, przepustów i kładek,
- budowy i remontów jezdni dróg, zatok autobusowych oraz zjazdów o nawierzchniach bitumicznych, jak i z kostki betonowej,
- wykonywaniu ścieżek rowerowych i chodników,
- robót ziemnych, związanych z wykonaniem kanałów sanitarnych jak i burzowych, koryt pod konstrukcje dróg, rowów przydrożnych oraz nasypów i skarp,
- wykonywaniu infrastruktury drogowej.

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

Inspektorzy pracy kontrolowali zagrożenia związane z wykonywaniem prac przez kilku przedsiębiorców w jednym miejscu, pracami występującymi w miejscach ogólnodostępnych oraz podejmowali działania mające na celu likwidację tych nieprawidłowości. W czasie wykonywania czynności kontrolnych, sprawdzano stosowanie się przez pracowników i pracodawców, biorących udział w procesach pracy, do obowiązujących przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto szczególną uwagę zwracano na powierzanie wykonywania robót drogowych osobom na podstawie umów cywilno-prawnych, którzy niejednokrotnie nie byli dostatecznie przygotowani do wykonywania powierzonych im zadań (brak badań lekarskich, szkoleń z zakresu bhp, ubrań i butów roboczych). Taki stan dodatkowo stwarzał zagrożenia w prowadzonych procesach technologicznych podczas remontów i budowy dróg. W związku z powyższym niejednokrotnie w uzasadnionych przypadkach, podejmowano działania mające na celu przekształcanie umów cywilno-prawnych na umowy o pracę, zmuszając tym samym przedsiębiorców do zapewnienia tym osobom, należytych warunków pracy, wyposażenia, jak i niezbędnej wiedzy.

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

- budowę drogi ekspresowej S17, na odcinku Garwolin – Kurów wraz z przeprawą mostową w m. Puławy,
- budowę mostu nad rz. Bystrzycą w Lublinie, w ciągu ul. Muzycznej,
- budowę mostu w m. Stary Zamość,
- budowę wiaduktu w pasie drogi krajowej S17 w m. Motycz,
- przebudowę i remonty w ciągu drogi wojewódzkiej nr 812 w m. Ratajewicze, Grabówka, Nowe Mosty, Rejowiec Fabryczny,
- budowę nowych ulic w Krasnymstawie,
- budowę ścieżki rowerowej, ciągów pieszo – jezdnych, chodnika wraz z kładką w Lublinie.

Analizując zapisy z przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli można stwierdzić występowanie zagrożeń wypadkowych, podczas wykonywania robót drogowych związanych z:

- pracami na wysokości przy budowie i remoncie drogowych obiektów inżynierskich – budową mostów, wiaduktów – prace ciesielskie, zbrojarskie i betoniarskie,

- robotami ziemnymi – budową przepustów, kanałów, studni sanitarnych i burzowych, wykonywaniem rowów odwadniających, formowaniem skarp i nasypów,
- obsługą maszyn i urządzeń technicznych,
- pracami brukarskimi – ustawianiem krawężników, układaniem kostki betonowej na drogach wewnętrznych, zjazdach, ścieżkach rowerowych, chodnikach i zatokach.

Najczęściej stwierdzone przez inspektorów pracy na budowach nieprawidłowości to:

- brak lub niedostateczne oznakowanie miejsc objętych robotami drogowymi lub stosowanie oznakowania niezgodnego z czasową organizacją ruchu,
- brak wygradzenia stref niebezpiecznych – miejsc w obrębie prowadzonych prac,
- brak uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn,
- niewłaściwe zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości, przy budowie i remontach obiektów inżynierskich,
- nie stosowanie środków ochrony indywidualnej – hełmów, ochronników słuchu, okularów ochronnych, nakolanników, kamizelek ostrzegawczych,
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenia ścian wykopów,
- niedostateczne przygotowanie pracowników do pracy – brak opracowania lub zapoznania z instrukcją bezpiecznego wykonywania prac budowlanych, jak również nie dostarczanie pracownikom instrukcji obsługi maszyn i urządzeń obsługiwanych przez nich na budowach.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa – według pracodawców oraz inspektorów pracy.

Według pracodawców:

- W dalszym ciągu występuje proceder obniżania kosztów realizacji zadania, za czym idzie pomijanie w wygrywanych przetargach środków finansowych na zabezpieczanie miejsc, w których prowadzone są prace. Inwestorzy w pierwszej kolejności są zainteresowani firmami proponującymi najniższe koszty wykonania zadania. Oszczędności ekonomiczne często decydują o utrzymaniu się firmy na rynku w dobie kryzysu.
- Krótkie terminy realizacji zadań, a co za tym idzie ograniczony czas na zapoznanie się z obszerną dokumentacją. Stąd brak lub ograniczona wiedza o sposobach zabezpieczania stanowisk pracy i bezpiecznego prowadzenia procesów pracy (dodatkowe zagrożenia).
- Brak zabezpieczeń miejsc ogólnodostępnych wynikających z tempa pracy – szybkiego postępu robót liniowych, przy pracach organizowanych w bezpośrednim sąsiedztwie jezdni przeznaczonej do ruchu samochodowego oraz w obrębie pieszych ciągów komunikacyjnych.
- Częste zmiany w przepisach związanych z prowadzoną działalnością oraz zatrudnianiem pracowników.
- Zbyt rygorystyczne przepisy - niepotrzebne stosowanie podwójnych zabezpieczeń. Mimo dostatecznego oznakowania ogólnego całego odcinka liniowego, dodatkowo wymagane jest oznakowanie samego miejsca prowadzonych prac.

Według inspektorów pracy przyczynami naruszeń prawa jest:

- Lekceważenie przez pracowników oraz tolerowanie przez nadzorujących zagrożeń związanych z prowadzeniem prac.
- Niedostateczna wiedza wykonawców o przepisach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

- Powtarzające się zjawisko braku zapoznawania się kierowników robót i osób nadzorujących z dokumentacją np. z czasową organizacją ruchu, planem BIOZ, czy instrukcją bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, przed rozpoczęciem prac budowlanych.
- Nieudostępnianie planu BIOZ i czasowej organizacji ruchu podwykonawcom.
- Wykonywanie prac przez osoby nie posiadające świadomości zagrożeń wynikających z prowadzonej działalności – brak szkoleń, uprawnień, powierzanie prowadzenia prac osobom wykonującym prace na podstawie umów cywilnoprawnych.
- Nieprawidłowa koordynacja i organizacja prac prowadzonych przez kilku wykonawców w jednym miejscu.

W wyniku czynności kontrolnych inspektorzy pracy wydali:

- 180 decyzji nakazowych dotyczących eliminacji zagrożeń, w tym 144 decyzji ustnych, 41 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności (z art. 108 kpa) oraz 11 decyzji skierowania do innych prac.
- Mandatami karnymi ukarano 10 osób winnych zaistniałych nieprawidłowości (17 wykroczeń), na łączną kwotę 10.200 zł.
- Zastosowano również 5 środków wychowawczych dotyczących 8 wykroczeń.
- Do pracodawców skierowano 6 wystąpień zawierających 8 wniosków.
- Podczas przeprowadzonych kontroli udzielono 154 porady techniczne dotyczące eliminacji zagrożeń, a także 59 porad prawnych oraz 12 dotyczących legalności zatrudnienia.

Ze względu na szybki postęp robót liniowych, krótkie terminy realizacji zadań oraz ciągłą zmianę warunków wykonywanych prac, nie prowadzono planowanych kontroli z innymi organami nadzoru i kontroli.

Podjęte działania prewencyjne

W toku przeprowadzanych czynności kontrolnych pracodawcom i osobom nadzorującym przekazywano ulotki informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy z tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących sposobów bezpiecznego prowadzenia robót budowlanych, jak również udzielano porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawnej ochrony pracy (225 porad).

Udostępniane materiały oraz porady udzielane w czasie kontroli dotyczyły ogólnej organizacji pracy, a także przykładowo prac na wysokości, prac prowadzonych w wykopach oraz sposoby i rodzaje zabezpieczania placów budów, przy pracach liniowych i na obiektach inżynierskich.

Ponadto dla pracodawców i przedsiębiorców zorganizowano spotkania i szkolenia dotyczące standardów BHP.

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

W wyniku realizacji decyzji nakazowych:

- w 6 przypadkach zabezpieczono miejsca budów przed dostępem osób niezatrudnionych,

- w 24 przypadkach zabezpieczono, wydzielono i oznakowano strefy niebezpieczne w miejscach prowadzenia prac,
- w 5 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia pracy na wysokości i w wykopach,
- w 11 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane z prowadzeniem robót pod ruchem,
- w 13 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane z prowadzeniem robót ziemnych,
- w 7 przypadkach zapewniono właściwe dojścia do stanowisk pracy, w tym organizację stanowisk pracy oraz zejścia do wykopów,
- w 11 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące braku uprawnień kwalifikacyjnych,
- w 11 przypadkach zapewniono stosowanie przez pracowników niezbędnych środków ochrony indywidualnej itp.,
- w 15 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników do pracy – brak szkoleń z zakresu bhp i badań lekarskich,
- w 17 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące prowadzenia procesów technologicznych (brak lub nie stosowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych),
- w 13 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczących pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Uzyskane efekty można również odnieść do liczby osób, dla których ograniczono zagrożenia, poprzez wyeliminowanie nieprawidłowości występujących w miejscach wykonywania pracy, dotyczących 687 pracowników.

Z przeprowadzonych w 2016 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.

Zaistniałe sytuacje powodowały, że kontrole inspektorów pracy były niezbędne celem likwidacji zagrożeń, zwiększenia świadomości o nich, a co za tym idzie zwiększenia bezpieczeństwa podczas realizacji zadań budowlanych. Natomiast w przypadku osób odpowiedzialnych, które ponadto miały świadomość zagrożeń, a mimo wszystko nie zabezpieczały osób świadczących prace w sposób gwarantujący im bezpieczeństwo, wyciągane były konsekwencje przewidziane prawem.

O skutecznym działaniu inspektorów pracy może świadczyć fakt, że podczas 44 przeprowadzonych kontroli wydano 180 decyzji, z czego 144 stanowiły decyzje ustne zrealizowane jeszcze podczas trwania kontroli.

Azbest

W roku 2016, w okresie od lutego do września, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skontrolowali 18 przedsiębiorców, przeprowadzając u nich łącznie 20 kontroli podczas wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych.

Podczas prowadzonych kontroli, bezpośrednio narażonych na działanie azbestu było 71 pracujących. Najczęściej były to ekipy 2-4 osobowe, jedynie w dwóch przypadkach prace wykonywane były przez większą liczbę pracowników, co podyktowane zostało względami organizacyjnymi (prace termomodernizacyjne bloku mieszkalnego wielorodzinnego o wysokości powyżej 30 m oraz przy robotach demontażowych, gdzie pracownicy podzieleni zostali na dwie brygady: demontującą azbest (3 osoby) oraz transportującą odpady (2 osoby)). Nie stwierdzono zatrudniania przy tych pracach kobiet oraz młodocianych.

Podczas kontroli ujawniono 87 nieprawidłowości, dając podstawę do wydania 78 decyzji administracyjnych (w tym 61 ustnych) i 9 wniosków w wystąpieniach, a także udzielono 68 porad technicznych oraz 19 porad prawnych. Analiza porównawcza tych wyników z rokiem 2015, w odniesieniu do nieprawidłowości dotyczących samego tylko azbestu, wykazała niemal identyczną ilość wydanych decyzji (w roku ubiegłym wydano ich 77). Przy czym ilość wstrzymań prac oraz eksploatacji maszyn również nie wykazuje istotnych różnic. Zauważalny wzrost można tutaj stwierdzić jedynie w przypadku decyzji skierowujących do innych prac (ilość decyzji wzrosła z 2 do 6) i dotyczyły one większej liczby osób (z ubiegłym roku skierowane zostały 4 osoby, a w 2016 roku aż 19). Powyższe można tłumaczyć tym, że większość kontroli prowadzonych w roku 2016, to kontrole podmiotów, które zajmują się remontami dachów i wykonawstwem nowych pokryć dachowych, a usuwaniem materiałów zawierających azbest trudniły się „przypadkowo”, bez uprzedniego zgłoszenia. W takich sytuacjach każda nieprawidłowość w zakresie bhp podczas wykonywania prac w kontakcie z azbestem dotyczyła wszystkich pracowników i nie mogła być uważana za uchybienie lub niedopatrzenie, ale celowe działanie, zmierzające do zmniejszenia kosztów pracy. Analiza przedmiotowego zjawiska nie stanowi jednak podstawy do niepokoju i nie może wpływać negatywnie na ocenę całego zagadnienia, gdyż wzrost skierowań do innych prac może być rekompensowany spadkiem (z 17 do 8) ilości decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności z art. 108 kpa.

W 2016 roku, podobnie, jak w latach wcześniejszych, istotny problem stanowił brak odpowiedniego przygotowania pracowników do wykonywania pracy (brak wyposażenia we właściwą odzież ochronną oraz środki ochrony indywidualnej, nieużywanie przez pracowników przydzielonej im odzieży i środków ochrony), a także bagatelizowanie problemu emisji azbestu do środowiska oraz obowiązku podejmowania działań zmierzających do zminimalizowania narażenia pracowników na działanie pyłu azbestu. Powyższe wynika z niedostatecznej wiedzy o występujących zagrożeniach oraz ich lekceważenia, a ma niewątpliwie przełożenie na poziom bezpieczeństwa osób bezpośrednio związanych z wykonywaną pracą, ale również tych wszystkich, które pośrednio odczuwają negatywne skutki przedostawania się włókien azbestowych do otoczenia.

Wzorem lat ubiegłych, nadal stwierdzano nieprawidłowość związaną z brakiem planu prac (w 5 przypadkach) lub nierzetelnym jego sporządzeniem (w 3 przypadkach), z pominięciem istotnych zagadnień, jak np. brak określenia sposobu komunikowania się pracodawcy i pracowników podczas wykonywania prac, brak identyfikacji rodzaju azbestu, który ma być demontowany oraz określenia niezbędnych środków bezpieczeństwa pracowników, np. sposobu mocowania sprzętu asekuracyjnego, przez co brak jest skutecznego zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości.

Skierowane w trakcie kontroli środki prawne miały na celu wyeliminowanie tych zagrożeń, a w konsekwencji doprowadziły do poprawy bezpieczeństwa podczas wykonywania prac, w szczególności:

- wyeliminowano bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników poprzez wstrzymanie prac na wysokości (demontaż pokryć dachowych, tzw. „eternitu”) z uwagi na brak zabezpieczenia przed upadkiem – poprawa bezpieczeństwa pracy 12 osób,
- odsunięto pracowników od pracy w związku z brakiem środków ochrony indywidualnej, wymaganych przy wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem - poprawa bezpieczeństwa pracy 16 osób,
- odsunięto pracowników od pracy w związku z brakiem środków ochrony indywidualnej głowy, wymaganych przy wykonywaniu prac na wysokości, tj. hełmów ochronnych - poprawa bezpieczeństwa pracy 12 osób,
- usunięto nieprawidłowości w zakresie posadowienia i wyposażenia rusztowań, z których wykonywane były prace demontażowe wyrobów zawierających azbest – usunięcie bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia 20 osób,
- wyegzekwowano od pracodawców dopełnienie obowiązku skierowania pracowników na wstępne profilaktyczne badania lekarskie z uwzględnieniem prac w kontakcie z azbestem, nieprawidłowość dotyczyła w sumie 15 osób,
- wyegzekwowano właściwe zabezpieczenie odpadu azbestowego przed przenikaniem jego włókien i pyłów do otoczenia - nieprawidłowość dotyczyła w sumie 8 podmiotów i powodowała negatywne działanie na osoby, które miały bezpośredni kontakt z azbestem podczas prac demontażowych oraz stanowiła zagrożenie dla każdej osoby postronnej, która mogła się dostać do strefy zagrożenia szkodliwym jego działaniem,
- wyegzekwowano zakaz spożywania posiłków, picia napojów oraz palenia tytoniu w miejscach wykonywania prac, w których występuje narażenie na działanie pyłu azbestu – poprawa bezpieczeństwa pracy 4 osób.

Istotnym jest zwrócenie uwagi i przybliżenie kontroli związanej z zaistniałym w roku bieżącym wypadkiem przy pracy, kiedy to bagatelizowanie zagrożeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy stały się przyczyną upadku pracownika z wysokości 4 m na betonowe podłoże, co w konsekwencji doprowadziło do utraty przytomności poszkodowanego i konieczności jego hospitalizacji. Wypadek został zakwalifikowany, jako lekki w skutkach, co inspektor badający okoliczności i przyczyny jego zaistnienia zakwestionował. Analiza dokumentacji z przedmiotowej kontroli wyraźnie wykazała, że do zdarzenia nie doszłoby, gdyby osoba organizująca prace zrobiła to w sposób zgodny z przepisami. W toku kontroli stwierdzono szereg nieprawidłowości, zarówno w kwestii organizacyjnej, jak i uchybień formalno-prawnych, które w mniejszym lub większym stopniu miały związek z zaistniałym zdarzeniem. Za największe i najbardziej w tej sytuacji rażące niedopełnienia

obowiązków pracodawcy uznać można brak zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości.

W związku z powyższym, z roku na rok powtarza się wniosek, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów BHP zależy jest od stopnia wiedzy, świadomości i zaangażowania pracodawców, co przekłada się bezpośrednio na zaangażowanie pracowników. Firmy, które specjalizują się w usuwaniu wyrobów zawierających azbest oraz te, dla których usuwanie azbestu stanowi istotny element działalności są zdecydowanie lepiej przygotowane do wykonywania przedmiotowych prac, a osoby świadczące prace na ich rzecz, z uwagi na doświadczenie, popełniają mniej uchybień z zakresu bhp, tj. rzadziej można się tam spotkać z sytuacją, kiedy pracownicy nie używają przydzielonej im odzieży ochronnej oraz środków ochrony indywidualnej przy wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem.

Aby w dalszym ciągu dążyć do poprawy warunków pracy konieczne są:

- kontynuacja wspólnych przedsięwzięć, podejmowanych z instytucjami zajmującymi się przedmiotowym zagadnieniem, zarówno w zakresie kontroli warunków pracy, jak i wpływu azbestu na środowisko,
- dalsze prowadzenie czynności kontrolno-nadzorczych pracodawców zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest, zwłaszcza tych, którzy unikają kontroli, dążenie do pozyskania informacji o tych podmiotach, które wykonują przedmiotowe prace bez zgłoszeń,
- podnoszenie świadomości wśród zarządców, właścicieli posesji i rolników indywidualnych odnośnie bezpiecznego usuwania wyrobów zawierających azbest,
- poruszanie zagadnień związanych z tematyką azbestu w trakcie Tygodnia Bezpieczeństwa w ramach Porozumienia dla Bezpieczeństwa Budownictwie, kiedy to inspektorzy pracy prowadzą cykl wykładów, mają możliwość dotarcia do wielu firm, również tych, których tematyka azbestu bezpośrednio dotyczy.

Formułując wnioski do niniejszego opracowania inspektor pracy dążył między innymi do przybliżenia problemu złych warunków pracy w firmach, które z reguły wykonują roboty budowlane dekararskie, a prace w kontakcie z azbestem „przy okazji”. Podmioty te niemal notorycznie unikają kontroli warunków pracy, głównie przez niezgłaszanie zamiaru wykonywania tych prac, a ostatecznie przez fakt ich wykonywania w miejscach trudnodostępnych, gdzie inspektor pracy bez informacji od osób postronnych, prawdopodobnie nigdy by nie trafił. Przyjazd w takie miejsca ujawnia niejednokrotnie obrazy, gdzie pracownicy bez jakichkolwiek zabezpieczeń przed upadkiem pracują na dachach o nachyleniu 60°, na wysokościach kilku lub nawet kilkunastu metrów. W takich sytuacjach brak maseczek przeciwpylowych, kombinezonów ochronnych, a ostatecznie brak badań lekarskich i szkoleń w zakresie bhp okazują się być mniej istotne, bowiem inspektor pracy widząc opisaną powyżej sytuację dąży głównie do tego, aby, jak najszybciej znaleźć osobę, która kieruje pracownikami i wstrzyma prace, a tym samym uratuje życie człowieka, zagrożonego upadkiem z wysokości. Rok bieżący zmusza nas do zajęcia wspólnego stanowiska w tej sprawie, być może zastosowania takich „środków oddziaływania”, które zobligują przedsiębiorców do rzetelnego podchodzenia do obowiązku zgłaszania zamiaru wykonywania prac polegających na usuwaniu wyrobów zawierających azbest do Okręgowego Inspektora Pracy. Brak takich zgłoszeń osłabia bowiem skuteczność działań organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy i w pewien sposób utrudnia planowanie kontroli.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

Realizując w 2016 r. temat T007, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, przeprowadzili łącznie 64 kontrole u 55 pracodawców. W 2015 r. inspektorzy pracy przeprowadzili zbliżoną liczbę kontroli, co w 2016 r. - 65 kontroli, natomiast mniej niż w 2014 r., gdy przeprowadzono 74 kontrole. Mniejsza liczba kontroli okresowych, przeprowadzonych zgodnie z harmonogramem na 2016 r., została zrekompensowana większą liczbą kontroli przeprowadzanych w oparciu o wnioski kierowane do OIP w Lublinie przez starostów (i inne instytucje działające w imieniu starostów) – podtemat T007E i podtemat T007B oraz o wnioski kierowane przez pracodawców – podtemat T007Y. Każdego roku najwięcej kontroli przeprowadzanych jest w celu oceny stanowisk pracy osób niepełnosprawnych, wyposażonych w zakupiony sprzęt. W 2016 r. nastąpił 5% wzrost liczby ocenionych stanowisk pracy.

Pomimo zbliżonej liczby czynności kontrolnych w stosunku do roku poprzedniego, w 2016 r. inspektorzy pracy stwierdzili mniejszą liczbę nieprawidłowości, dotyczącą technicznego bezpieczeństwa pracy oraz nieznaczny wzrost liczby kierowanych wniosków w wystąpieniach. Wzrost liczby wniosków wraz ze znacznym wzrostem liczby kierowanych poleceń, wskazuje na zwiększenie się nieprawidłowości dotyczących prawnej ochrony pracy. Jednym z wyznaczników stanu przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest liczba wydanych środków prawnych przypadających na jedną kontrolę.

W 2016 r. najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie: organizacji stanowisk pracy, oświetlenia światłem sztucznym w pomieszczeniach i na stanowiskach pracy.

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. Zmiana zagadnień, w których stwierdzano najwięcej nieprawidłowości oraz ich ilość wskazują na poprawę warunków pracy (znacząco zmalała liczba stwierdzanych zagrożeń dotyczących bezpośredniego narażenia pracowników na utratę życia lub zdrowia). 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 2016 r. przeprowadzono mniej kontroli w zakładach pracy chronionej. Ponadto kontrolą objęto 4 zakłady, zatrudniające łącznie 184 osoby niepełnosprawne, co daje przeciętnie 46 osób niepełnosprawnych przypadających na 1 kontrolowany zakład.

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 podtemacie T007E, w którym przeprowadzono najwięcej czynności kontrolnych ze wszystkich tematów, nastąpił nieznaczny wzrost liczby wydanych decyzji oraz znaczący wzrost wniosków zawartych w wystąpieniu w przeliczeniu na 1 zaopiniowane stanowisko pracy. W 2015 r. na jedno zaopiniowane stanowisko pracy przypadało 0,56 decyzji i 0,23 wniosku, natomiast w 2016 r. było to odpowiednio 0,68 decyzji i 0,46 wniosku. Dodatkowo w 2016 r. skierowano 11 poleceń (w 2015 r. – 1 polecenie), co dodatkowo wpływa na większą liczbę nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony 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 2015 r., gdy na podstawie art. 108 kpa wydano 15 decyzji, a 3 decyzje dotyczyły wstrzymania eksploatacji maszyn, to w 2016 r. wydano tylko 1 decyzję podlegającą natychmiastowemu wykonaniu na podstawie art. 108 kpa.

Największym problemem zakładów pracy chronionej oraz zakładów aktywności zawodowej jest zmniejszające się dofinansowanie 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 21 na koniec 2015 r. do 20 zakładów na koniec 2016 r. Na koniec 2014 r. 23 zakłady posiadały status zakładu pracy chronionej. Od kilku lat zakłady pracy chronionej rezygnują ze statusu, w związku ze zmniejszaniem się korzyści z posiadanego statusu i zrównywaniem z zakładami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne na „otwartym rynku pracy”. Obecnie można zauważyć proces wyhamowywania rezygnacji zakładów pracy z posiadania statusu zakładu pracy chronionej.

Przez ostatnie lata, wszystkie nowe stanowiska pracy, organizowane dla osób niepełnosprawnych były oceniane na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W 2016 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 44 osoby zatrudnione na kontrolowanych stanowiskach pracy, 17 posiadało lekki stopień niepełnosprawności. W porównaniu do 2015 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, po realizacji tematu T007 należy stwierdzić, iż nastąpiło polepszenie warunków pracy, zwłaszcza w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy.

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

Większość pracodawców nastawiona jest na osiągnięcie jak największych zysków. Są oni zainteresowani refundacją kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych, natomiast nie interesują się przystosowaniem stanowisk pracy do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych (dostosowanie osób do stanowiska pracy, a nie stanowiska do 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 niepełnosprawnym.

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili pracodawcom 43 porady prawne oraz 64 porady z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. W porównaniu do 2015 r., w 2016 r. inspektorzy pracy przeprowadzili podobną liczbę kontroli oraz udzielili zbliżoną liczbę kontroli.

„Pierwsza kontrola”

Zadanie było realizowane przez Państwową Inspekcję Pracy po raz pierwszy w roku 2016. Kontrole miały na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania ww. przepisów prawa w przyszłości.

Instruktażowo-doradczy charakter kontroli polega na:

- wskazaniu pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędącemu pracodawcą i innej jednostce organizacyjnej – nieprawidłowości występujących w podmiocie kontrolowanym oraz ich analizie pod kątem prawnym i technicznym wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych, tj. decyzji, wystąpień i poleceń,
- określeniu czasu na wyeliminowanie uchybień,
- pouczeniu kontrolowanego o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym,
- okresowym niestosowaniu sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu – wyjątek stanowią przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

W ramach realizacji zadania przeprowadzono 598 kontroli, w ramach których udzielono 3.381 porad prawnych, a zastosowane środki prawne zostały zrealizowane jeszcze w trakcie trwania kontroli lub wkrótce po jej zakończeniu. Okazało się, że pomysł „pierwszej kontroli”, jako kontroli nierestrykcyjnej ma ogromny wpływ na kształtowanie kultury bezpieczeństwa. Potwierdził również tezę, że sankcja nie jest jedynym i najskuteczniejszym działaniem, aby wdrożyć pracodawcę do przestrzegania prawa pracy.

Temat własny realizowany przez OIP Lublin

„Ocena przestrzegania obowiązujących przepisów bhp, w tym dotyczących organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych, w podmiotach gospodarczych świadczących usługi dla energetyki zawodowej”

W ramach realizacji tego tematu w OIP Lublin przeprowadzono kontrole w 10-ciu podmiotach gospodarczych. Kontrole dokonano w oparciu o wytyczne do realizacji tematu, w niżej wymienionych zakładach wykonujących prace

eksploatacyjne na obiektach energetycznych i na zlecenie PGE Dystrybucja S.A. – Oddział Zamość i Oddział Lublin.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono łącznie 11 kontroli u 10 przedsiębiorców. W związku z przeprowadzonymi kontrolami wydano ogółem 58 decyzji nakazowych (23 na piśmie, 35 decyzji ustnych), w tym 6 decyzji skierowania do innych prac w związku z brakiem odpowiedniego zaświadczenia kwalifikacyjnego typu „E” do eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych na napięcie powyżej 1kV i brakiem uprawnień do obsługi sprzętu ciężkiego (podnośniki koszowe, żuraw samochodowy) i 1 decyzję wstrzymania pracy na obiekcie energetycznym ze względu na nieprawidłowe przygotowanie (zabezpieczenie) miejsca pracy na stacji energetycznej. Ponadto skierowano 21 wniosków w 9-ciu wystąpieniach pokontrolnych.

W dwóch kontrolach odnotowano uchybienie związane z niezakończonym w strefie wykonywania pracy uziemiaczem przenośnym widocznym z miejsca prowadzonych robót.

W większości stwierdzone uchybienia wynikały, zdaniem inspektora pracy, z niepełnego oraz nierzetelnego wywiązywania się ze swoich obowiązków osób funkcyjnych odpowiedzialnych za przygotowanie, organizację i prowadzenie prac wykonywanych na polecenie pisemne przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych w warunkach szczególnego zagrożenia życia i zdrowia ludzkiego – dopuszczających do pracy i kierujących zespołem elektromonterów.

Wyniki kontroli wykazały niezadowalający stan przestrzegania przepisów bhp, w tym dotyczących organizacji bezpiecznej pracy, przy eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, w podmiotach gospodarczych świadczących usługi dla energetyki zawodowej. Potwierdza to zaistniały, zbadany wypadek przy pracy porażenia prądem elektrycznym o napięciu 15kV w jednej z firm.

Największa ilość nieprawidłowości dotyczyła organizacji i prowadzenia bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych wykonywanej na polecenie pisemne oraz problematyki narzędzi i sprzętu ochronnego stosowanego przy eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych.

Odnotowano również uchybienia dotyczące przygotowania pracowników do pracy (m.in. brak zaświadczeń kwalifikacyjnych typu „E”, szkoleń bhp)

Niepokojącym zjawiskiem jest wykonywanie prac na polecenie pisemne w warunkach szczególnego zagrożenia życia i zdrowia ludzkiego na urządzeniach średnich napięć bez szczegółowego i rygorystycznego przestrzegania obowiązujących przepisów bhp, co było przyczyną wypadku porażenia prądem elektrycznym w jednym z kontrolowanych podmiotów..

Ze względu na wyniki kontroli zasadne byłoby przeprowadzenie ponownych kontroli w 2017 r. w szczególności w pomiotach, w których stwierdzono rażące naruszenie przepisów bhp dotyczących eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych.

W przypadku braku poprawy stanu bhp, oprócz sankcji wynikających z postępowania wykroczeniowego, w stosunku do osób odpowiedzialnych za nieprawidłowe prowadzenie eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych zasadne byłoby w tym przypadku kierowanie wniosków do właściwych komisji kwalifikacyjnych o ponowne sprawdzenie spełnienia wymagań kwalifikacyjnych typu „E” lub „D” lub kierowanie wniosków na podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Zasadne byłoby również przeprowadzanie większej ilości kontroli prac wykonywanych na polecenie pisemne przez ich zleceniodawcę – operatorów systemu dystrybucji energii elektrycznej PGE Dystrybucja S.A., o czym wnoszono w piśmie profilaktycznym do tego podmiotu.

Uzyskane efekty

W wyniku realizacji środków prawnych wydanych podczas kontroli uzyskano poprawę bezpieczeństwa pracy, w tym organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych w podmiotach gospodarczych świadczących usługi dla energetyki zawodowej.

Zapewniono właściwe przygotowanie pracowników do pracy - poddano pracowników wymaganym szkoleniom bhp (wstępnym i okresowym), pracownicy nieposiadający aktualnych badań lekarskich uzyskali odpowiednie zaświadczenia lekarskie.

Realizacja wydanych decyzji dotyczących skierowania do innych prac pozwoliła na zatrudnienie, przy eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, w kontrolowanych podmiotach osób z odpowiednimi uprawnieniami kwalifikacyjnymi typu „E” i uprawnieniami do obsługi sprzętu ciężkiego.

Uzyskano również poprawę organizacji i prowadzenia bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych uzyskano w podmiotach, które w wyniku realizacji środków prawnych wydanych przez IP dokonały m.in. właściwych zabezpieczeń strefy pracy oraz jej wygradzenia i oznakowania. Dokonanie wygradzenia i oznakowania sprzętu ciężkiego (podnośniki koszowe, żurawie samochodowe) pracującego przy ciągach i drogach komunikacyjnych pozwoliło na ograniczenie zagrożeń o charakterze publicznym.

W wyniku realizacji środków prawnych (decyzji, wystąpień) dotyczących sprzętu ochronnego stosowanego przy eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych wyposażono zespoły elektromonterów wykonujących prace na sieciach elektroenergetycznych w wymagany sprzęt dielektryczny (m.in. buty, rękawice dielektryczne), który powinien być stosowany przy dokonywaniu czynności łączeniowych i przygotowaniu miejsca pracy w przypadku gdy prace na polecenie pisemne prowadzone są w warunkach tzw. "samodopuszczenia".

Po kontroli inspektorów pracy poddano okresowym próbom sprzęt ochronny stosowany przy eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych, który posiadał nieaktualne badania.

2.2. Prawo pracy

Rozpatrywanie skarg i wniosków

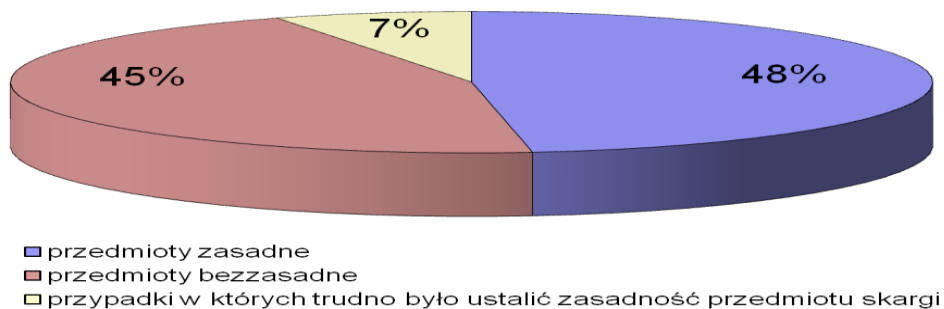
Bardzo ważnym społecznie aspektem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest rozpatrywanie skarg i wniosków o kontrole w zakresie prawa pracy.

W 2016 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło ich łącznie 1.700, w związku z czym inspektorzy pracy przeprowadzili 969 kontroli.

Działalność kontrolna inicjowana skargami i wnioskami stanowiła około 24% aktywności inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, iż spośród rozpatrzonych, zgłoszonych w skargach 1.945 problemów (dotyczących np. wynagrodzenia za pracę, czasu pracy itd.):

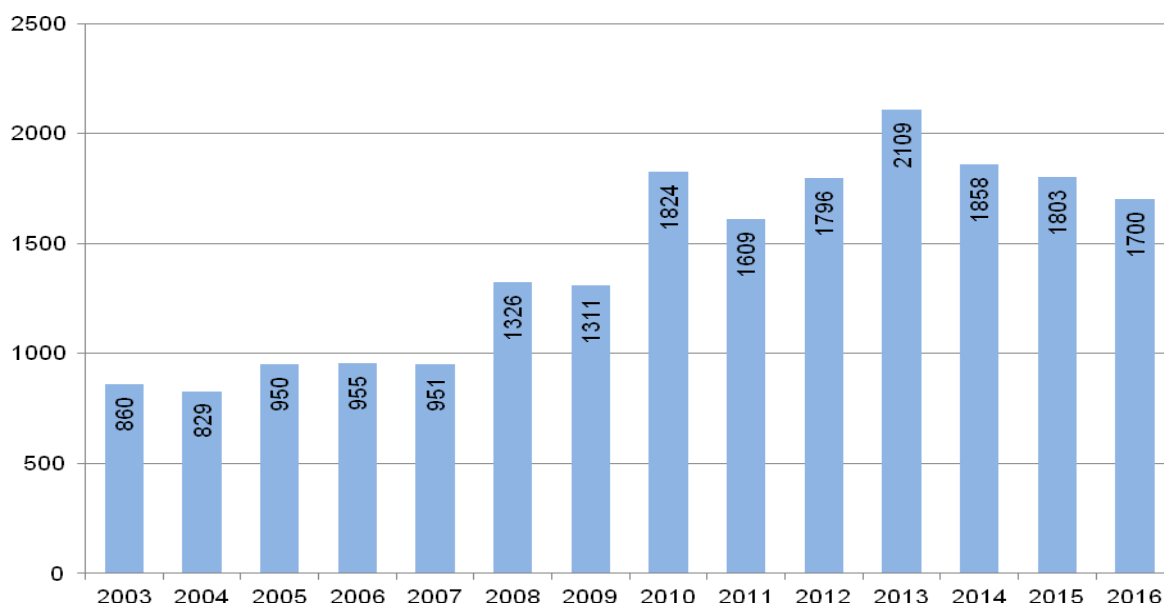
- 931 było zasadnych,
- 878 bezzasadnych,
- w 135 przypadkach – z uwagi na skomplikowany stan faktyczny lub prawny trudno było ustalić zasadność.



Rok 2016 to kolejny rok, w którym odnotowano nieznaczny spadek liczby skarg i wniosków o kontrole. Liczba zawiadomień o nieprawidłowościach w okresie sprawozdawczym wyniosła 1.700, przy 1.803 zawiadomieniach odnotowanych w 2015 r. oraz 1.858 w 2014. r. Rekordowym pod względem liczby skarg pozostaje wciąż rok 2013, w trakcie którego do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 2.108 skarg i wniosków o przeprowadzenie kontroli. Delikatna tendencja spadkowa nie przysłania jednak faktu, iż na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat zainteresowanie działalnością kontrolno-skargową zwiększyło się ponad dwukrotnie.

W 2016 r. odnotowano również nieznaczny spadek liczby wniosków o kontrole kierowane przez organizacje związkowe, z 32 w 2015 r. do 29 w okresie sprawozdawczym.

Poniższy wykres obrazuje ilość skarg, jakie wpłynęły w latach 2003-2016 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.



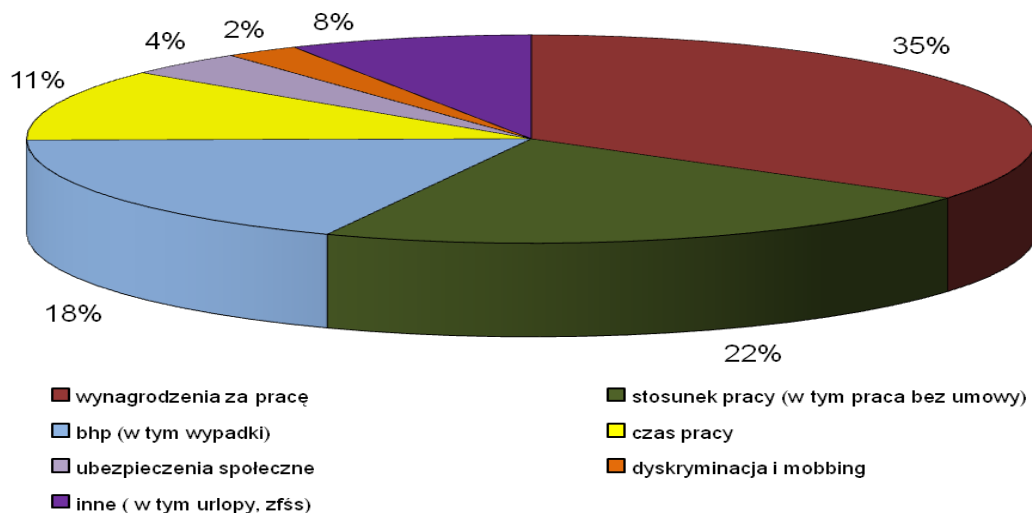
Sektorami, z których pracownicy najczęściej zgłaszali nieprawidłowości dotyczące uchybień z zakresu prawa pracy były: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo.

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

Lp.	Rodzaj działalności (PKD)	Liczba kontroli
1.	Handel i naprawy	237
2.	Przetwórstwo przemysłowe	131
3.	Budownictwo	126
4.	Transport lądowy	89
5.	Edukacja	62
6.	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	52
7.	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	45

Rok 2016 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 2016 r. (w %):



W okresie sprawozdawczym warto odnotować zauważalnie mniejszą liczbę sygnałów o nieprawidłowościach dotyczących wynagrodzeń za pracę. Liczba problemów zgłoszonych w tym zakresie w skargach, spadła w okresie sprawozdawczym o 32% w porównaniu do roku 2015. Uwzględniając dodatkowo okoliczność, iż tylko niewiele ponad połowa skarg w tym zakresie została po ich rozpatrzeniu oceniona jako zasadna, można wyrazić nadzieję, iż wypłata wynagrodzeń przestanie stanowić najistotniejszy problem przedsiębiorców.

Analiza danych statystycznych dotyczących rodzaju i ilości skarg, oprócz zauważonej wyżej, mniejszej liczby skarg dotyczących wynagrodzeń, ujawnia również mniejsze zainteresowanie problematyką nieprawidłowości dotyczących nawiązywania stosunku pracy. Oczywiście, liczba skarg, których przedmiotem jest brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy w dalszym ciągu jest znaczna i stanowi większość problemów zgłaszanych w skargach dotyczących stosunku pracy, ale porównanie liczby przedmiotów skarg w tym zakresie w roku bieżącym i w latach 2014-2015 ujawnia ich istotny spadek. Jest on szczególnie wysoki w odniesieniu do problematyki zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacjach, w których sposób wykonywania pracy wskazywał na konieczność podpisania umowy o pracę.

Wskazana wyżej tendencja może stanowić odbicie, szeroko zapowiadanych w przestrzeni publicznej zmian legislacyjnych, dotyczących wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej w przypadku wykonywania prac na podstawie umów cywilnoprawnych. Przy obowiązywaniu nowej regulacji, posiadanie umowy o pracę może przestać być postrzegane jako wyłączny gwarant zapewnienia godziwego wynagrodzenia. Dla organów PIP powyższa tendencja powinna też stanowić wskazówkę, w stosunku do obszarów w których kontrole są w społecznym odbiorze najbardziej oczekiwane.

Budzący tradycyjne zainteresowanie społeczne, obszar kontroli inicjowanych skargami na tle mobbingu i dyskryminacji odnotował istotny spadek dynamiki rozwoju. Liczba skarg poruszających tę problematykę, po wzroście do 76 w roku 2015, spadła poniżej wskaźników z 2014 r., osiągając w okresie sprawozdawczym

poziom 46 wniosków o kontrolę. Wydaje się, iż odnotowanej tendencji spadkowej towarzyszy wzrost zainteresowania poradnictwem prawnym w zakresie możliwości sądowego dochodzenia odszkodowań w związku z doznany mobbinżem lub nierównym traktowaniem w zatrudnieniu.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy stanowiła niewielki odsetek (około 18%) 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 2016 r. działalność kontrolno-nadzorcza OIP w Lublinie w zakresie prawnej ochrony pracy realizowana była zgodnie z Programem Działania PIP na rok 2016, w trzech grupach zadań:

- zadań stałych,
- zadań bieżących na rok 2016,
- zadań długofalowych, realizowanych w latach 2016-2018.

W ramach zadań stałych, realizowanych rutynowo w 2016 r., inspektorzy pracy kontrolowali przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie:

- czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń,
- czasu pracy kierowców
- uprawnień pracowników placówek handlowych.
- zatrudniania pracowników tymczasowych

W ramach zadań bieżących, w 2016 r. ocenie poddano stan praworządności w obszarach:

- przestrzegania przepisów o zawieraniu umów terminowych,
- uprawnień pracowników narażonych na oddziaływanie czynników szkodliwych i niebezpiecznych,
- przestrzegania przepisów w zakładach produkcyjnych, nie kontrolowanych w ciągu ostatnich 5 lat.

W ramach zadań długofalowych na lata 2016 – 2018 prowadzono kontrole:

- przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy,
- prawidłowości stosowania instytucji *outsourcingu* pracowniczego,

Problematyka przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń lub innych świadczeń pieniężnych to tradycyjny obszar dotknięty szczególnie licznymi naruszeniami.

Nadzór nad przestrzeganiem przepisów w tym zakresie prowadzony był w 2016 r., zarówno w ramach 112 kontroli tematycznych, nakierowanych na kompleksowe zbadanie problematyki czasu pracy i wynagrodzeń, jak też tylko przy okazji prowadzenia innych czynności kontrolnych, w razie stwierdzenia nieprawidłowości.

Wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia pieniężne

Działania nadzorcze wykazały nieprawidłowości dotyczące wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy podczas 796 kontroli, tj. w 20% wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2016 r.

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

- decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 4.857.398 zł,
- wnioski i polecenia zalecające usunięcie uchybień związanych z naliczaniem i wypłatą świadczeń pracowniczych.

W związku z nieprawidłowościami w zakresie wypłaty wynagrodzeń, które w ocenie inspektorów pracy stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika wdrożono 333 postępowań wykroczeniowych, w tym nałożono 149 grzywnien mandatami karnymi na łączną kwotę 162.150 zł oraz skierowano do sądu 61 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 płacowe, pracodawcy wypłacili pracownikom świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w łącznej kwocie ponad 2.554.896 zł.

Natomiast w wyniku realizacji wniosków i poleceń pracodawcy poinformowali o wypłacie 812.254 zł łącznie wypłacono 3.367.150 zł.

Najczęściej stwierdzanym rodzajem nieprawidłowości w 2016 r., niezmiennie od lat, pozostawało niewypłacanie oraz nieterminowa wypłata wynagrodzeń, stanowiące około 32% 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 używanie własnej lub pranie odzieży roboczej.

Czas pracy

Działania inspektorów pracy OIP w Lublinie, przeprowadzone w 2016 r ujawniły nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy w 1.356 zakładów pracy, co stanowi 39% 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 322 przypadków wdrażania postępowania wykroczeniowego za naruszenia przepisów

o czasie pracy, blisko 38% dotyczyło nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Kontrole w 2016 r., których przedmiot obejmował kompleksową ocenę przestrzegania przepisów o czasie pracy ujawniły, iż nieprawidłowości związane z dokumentowaniem czasu pracy występowały zdecydowanie częściej w małych zakładach pracy. Im większy pracodawca oraz im bardziej rozbudowany system monitorowania aktywności pracowników tym liczba odnotowywanych nieprawidłowości była niższa.

Czas pracy kierowców

W ramach realizacji tematu „Kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców” inspektorzy pracy przeprowadzili 22 kontrole. Objęły one łącznie 17.7488 dni pracy 181 kierowców. W 2016 r. utrzymała się, odnotowana w latach poprzednich, delikatna tendencja spadkowa w zakresie liczby naruszeń przepisów. Przyczynę tego zjawiska może stanowić rosnąca liczba pracodawców, którzy przy prowadzeniu działalności korzystają z pomocy prawnej firm wyspecjalizowanych w zakresie planowania i nadzoru przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców.

Najczęstsze nieprawidłowości odnotowane w 2016 r. występowały w obszarze czasu prowadzenia pojazdu i czasu odpoczynku i dotyczyły:

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

Pracownicy placówek handlowych

Kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w stosunku do pracowników handlu przeprowadzono w 2 grupach podmiotów: w placówkach wielkopowierzchniowych (5 kontroli) oraz pozostałych placówkach handlowych (22 kontrole).

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 11 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.
- nie zapewnienie pracownikom odpoczynku dobowego lub tygodniowego

Naruszenia przepisów o czasie pracy w placówkach wielkopowierzchniowych dotyczyły w większości kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg pracowniczych. W odniesieniu do pozostałych placówek handlowych naruszenia

przepisów miały charakter zarówno powszechniejszy, jak też zakres stwierdzonych nieprawidłowości był szerszy. Do typowych uchybień, oprócz wyżej wymienionych, należały nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej oraz w wypłacaniu dodatkowych składników wynagrodzenia przysługujących za pracę w godzinach nadliczbowych.

W 2016 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie przeprowadzono akcję kontroli przestrzegania zakazu pracy w placówkach handlowych w święta, połączoną ze zmasowanymi wizytami inspektorów pracy w sklepach w dniach 15 sierpnia i 11 listopada 2016 r. Wyniki akcji potwierdziły zasadność jej przeprowadzenia – spośród 33 przypadków ujawnienia pracy w święta, 32 z nich było następstwem niezapowiedzianych kontroli pracodawców przeprowadzonych w dniach świątecznych.

Umowy cywilnoprawne

Jednym z zagadnień o szczególnej doniosłości społecznej, które w 2016 r. stanowiło przedmiot intensywnych działań kontrolnych, była problematyka przestrzegania przepisów prawa przy zawieraniu umów cywilnoprawnych. Kontrole w tym zakresie realizowane były w ramach zadań długofalowych przewidzianych na lata 2016-2018, gdzie na okres sprawozdawczy przewidziano wzmożone kontrole w przedsiębiorstwach budowlanych.

W tym zakresie inspektorzy pracy przeprowadzili 97 kontroli, w trakcie których poddali analizie sposób wykonywania pracy przez 497 osób, kwestionując dopuszczalność zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w odniesieniu do 167 osób.

Zalecenia skierowane po kontrolach skutkowały potwierdzeniem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w odniesieniu do 89 osób.

Zagadnienie zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi realizowany był również podczas kontroli podmiotów innych branż. Ogółem (z uwzględnieniem pracodawców branży budowlanej), nieprawidłowość polegająca na zawarciu umowy cywilnoprawnej w warunkach charakterystycznych dla zatrudnienia pracowniczego została odnotowana w 183 kontrolach prowadzonych w 2016 r. W następstwie poleceń oraz wniosków skierowanych do podmiotów kontrolowanych uzyskano potwierdzenie zatrudnienia pracowniczego dla 291 osób.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy skierowali do sądów pracy również 6 pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powództwa wytoczone na rzecz 3 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych dla różnych firm zakończyły się wyrokami ustalającymi istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami. Na dzień sporządzenia sprawozdania wyroki pozostawały nieprawomocne.

Pracownicy zakładów produkcyjnych nie kontrolowanych w ciągu ostatnich 5 lat

Ocena stanu praworządności w tej grupie dokonana została na podstawie 11 kontroli przeprowadzonych w 2016 r. Ich zakresem objęto 4 zakłady średnie (zatrudniające od 10 do 49 pracowników) i 7 zakładów dużych (zatrudniających od 50 do 249 pracowników).

Wyniki kontroli ujawniły iż ponad połowa skontrolowanych pracodawców (6), w tej grupie wszystkie duże zakłady pracy, doskonale dostosowała się do realiów rynku pracy z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa pracy.

Na drugim biegunie pozostawały prawie wszystkie zakłady średnie, w których stopień stwierdzonych nieprawidłowości stanowił podstawę wszczęcia postępowań wykroczeniowych, skutkujących nałożeniem na winnych 6 grzywien w trybie mandatów kredytowanych.

Do typowych nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli należały:

- błędy w wewnątrzzakładowych przepisach prawa pracy,
- nieprawidłowo zredagowane umowy o pracę,
- nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy i związane z tym ukrywanie należności pracowniczych wynikających z pracy w godzinach nadliczbowych,
- zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 – dniowego tygodnia pracy,
- brak zapewnienia odpoczynków dobowych i tygodniowych,
- nie udzielanie urlopów wypoczynkowych do 30 września kolejnego roku kalendarzowego.

Pozostałe obszary prawnej ochrony pracy objęte zakresem tematycznych kontroli realizowanych w ramach zadań stałych, bieżących realizowanych w 2016 r. oraz zadań długofalowych na lata 2016-2018, tj. przestrzegania przepisów przy zatrudnianiu pracowników tymczasowych, prawidłowości zawierania umów na czas określony, uprawnień pracowników świadczących pracę w warunkach przekroczenia normatywów higienicznych charakteryzowały się zdecydowanie mniejszym nasileniem nieprawidłowości.

W odniesieniu do pracowników tymczasowych do typowych uchybień należały:

- traktowanie w sposób mniej korzystny pracowników tymczasowych w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracowników własnych na takim samym lub podobnym stanowisku pracy, szczególnie w zakresie składników wynagradzania,
- nie informowanie na piśmie agencji pracy tymczasowej o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązującym u pracodawcy użytkownika, np. premii, wynikającej z regulacji wewnątrzzakładowego prawa.

Uchybienia na gruncie przestrzegania przepisów o umowach terminowych oraz w grupie pracowników zakładów produkcyjnych, w których pracownicy świadczyli pracę w warunkach narażenia miały charakter sporadyczny i nie uzasadniały wszczęcia postępowań wykroczeniowych.

W 2016 r. monitoringiem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie objęto nową problematykę tj. stosowania instytucji *outsourcingu* pracowniczego. W tym zakresie kontrolą objęto 10 przypadków „przejęcia” pracowników do podmiotów zewnętrznych, stwierdzając jako typowe, nieprawidłowości polegające na:

- nie dochoowaniu ze strony pracodawców obowiązków informacyjnych wobec pracowników, dotyczących terminu przejęcia, jego przyczynach, skutkach dla przejmowanych pracowników, w tym prawnych, ekonomicznych i socjalnych,
- braku poinformowania związków zawodowych o terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków

zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania,

- nie wyznaczeniu koordynatora z zakresu bhp oraz nie ustaleniu pomiędzy podmiotami przejmującymi pracowników zasad współdziałania w przypadku zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.

Niezależnie od zagadnień kontrolowanych w oparciu o Plan Działania PIP na 2016 r., standardowej ocenie podlegały zagadnienia dotyczące urlopów wypoczynkowych, uprawnień związanych z rodzicielstwem, zatrudniania pracowników młodocianych. Nieprawidłowości najczęściej odnotowywane w tym zakresie pozostają niezmiennie od lat:

- Najczęstszym rodzajem nieprawidłowości dotyczącym urlopów wypoczynkowych było 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.

Skargi dotyczące podmiotów leczniczych, które wpływały do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2016 r. stanowiły podstawę do wytypowania zakładów, w których celowym było przeprowadzenie kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. W powyższym zakresie przeprowadzono 14 kontroli w 12 podmiotach leczniczych. 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 (zwłaszcza w zakresie prawidłowego ewidencjonowania czasu pracy),
- nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń za pracę, brak wypłat świadczeń pieniężnych za pracę w godzinach nadliczbowych, za czas pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych,
- niewypłacanie ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej,
- naruszenia przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

4 spośród 14 kontroli zakończyły się stwierdzeniem popełnienia wykroczeń z zakresu prawnej ochrony pracy, co skutkowało skierowaniem do sądu 3 wniosków o ukaranie osób winnych.

Podsumowanie

W związku z ustaleniami kontroli, inspektorzy OIP w Lublinie skierowali w 2016 r. do pracodawców:

- 339 decyzji nakazujących wypłatę na rzecz 25.984 pracowników wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy w łącznej kwocie ponad 4,8 mln zł,

- 12.879 wniosków w wystąpieniach oraz poleceń, zalecających eliminację uchybień z zakresu prawnej ochrony pracy.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili 1.928 pracownikom świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w łącznej kwocie ponad 2,5 mln zł. Pracodawcy zrealizowali również ponad 78% 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 2016 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.

2.3. Legalność zatrudnienia

W 2016 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili u 1.373 przedsiębiorców 1.401 kontroli dotyczących legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej w ramach realizacji tematu T013. Dodatkowo w niepełnym zakresie zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia były badane w trakcie kontroli przeprowadzonych w ramach realizacji tematu T095 – pierwsza kontrola.

W roku 2016 łącznie przeprowadzono 1.673 kontroli obejmujących swoim zakresem zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia ujęte w tematach T013 i T095. Mając powyższe na uwadze możemy stwierdzić, że liczba kontroli dotyczących legalności zatrudnienia wykonanych w roku sprawozdawczym jest wyższa od liczby kontroli zrealizowanych w roku 2015 r. (1.496 kontroli). Odnotowaliśmy wzrost o 11,1%.

Ustabilizowana struktura gospodarcza naszego regionu powoduje, że działy gospodarki oraz wielkość zatrudnienia w podmiotach objętych kontrolą legalności zatrudnienia w 2016 r. nie odbiegają w sposób istotny od warunków panujących

w latach ubiegłych, tj. w latach 2013-2015. Wskazują na to wyniki kontroli przeprowadzonych w 2016 r. Większość kontroli zrealizowano w firmach małych powierzających pracę niewielkiej liczbie osób - do 9 osób, lub średnich - do 50 zatrudnionych. W podmiotach zaliczonych do tych kategorii przeważnie stwierdzano nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia. Kontrole legalności zatrudnienia w dużych podmiotach gospodarczych - zatrudniających powyżej 50 pracowników lub powierzających inną pracę zarobkową tak dużej liczbie osób – należały do rzadkości. Sporadycznie kontrolowane były podmioty zatrudniające powyżej 250 osób. W firmach dużych (powyżej 50 osób) głównym badanym zagadnieniem, najbardziej istotnym z perspektywy zgromadzonych doświadczeń, była terminowość opłacania składek na Fundusz Pracy. To zagadnienie nie było ujęte w wytycznych i ankiecie do tematu 095. W firmach dużych pozostałe elementy kontroli tematycznych, jeśli by nawet wystąpiły, można potraktować marginalnie.

Zarówno w 2016 roku, jak i w latach poprzednich, typując podmioty do kontroli kierowano się wytycznymi, a także zaleceniami Rady Ochrony Pracy oraz Komisji ds. Kontroli Państwowej Sejm RP, zobowiązującymi Państwową Inspekcję Pracy do podjęcia działań mających na celu ograniczenie zatrudnienia w „szarej strefie”. W związku z tym najczęściej typowanymi do kontroli branżami były: handel detaliczny, gastronomia - hotelarstwo, budownictwo, zakłady produkcyjno-usługowe, rolnictwo, a także transport.

W tym miejscu nie można pominąć faktu, że w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie znaczną część kontroli zrealizowanych w ramach tematu 013 przeprowadzono na skutek skarg. W tych przypadkach inspektorzy pracy nie mieli wpływu na dobór podmiotów do kontroli pod względem wielkości, liczebności osób świadczących pracę, branży, itp. Niemniej jednak i w tych przypadkach wskazywane w skargach podmioty kwalifikowały się głównie do małych i średnich podmiotów gospodarczych, działających w w/w branżach. Potwierdza to w pewnym sensie celowość inspirowania działań inspektorów pracy w kierunku tych kategorii przedsiębiorców.

Podmioty objęte kontrolami z tematu 013 wykonanymi w 2016 roku łącznie powierzały pracę 19.400 osobom, w tym 15.480 w ramach stosunku pracy oraz 3.566 na podstawie umów cywilnoprawnych. W roku 2015 roku podmioty kontrolowane powierzały pracę 19.963 osobom, w tym 15.857 świadczącym pracę na podstawie umów o pracę oraz 4.106 na podstawie umów cywilnoprawnych. Jak łatwo zauważyć w 2016 r. liczba osób pracujących w podmiotach objętych kontrolami była mniejsza niż w roku 2015 r.

Porównując zbiorcze dane statystyczne za 2016 r. zgromadzone w ankietach z tematycznych: 013 - legalność zatrudniania obywateli polskich i 095 - pierwsza kontrola (część dotycząca zagadnień legalności zatrudniania) z danymi za 2015 r. obejmującymi wyniki kontroli z tematów 013A, 013S i 216L stwierdzono, co następuje:

a) nielegalne zatrudnianie ogółem

Podczas kontroli przeprowadzonych w 2016 r. w ramach realizacji tematów T013 i T095 stwierdzono 1.239 przypadków nielegalnego zatrudniania, co stanowi 8,8% w stosunku do wszystkich osób poddanych kontroli 13.973. Rozbijając to na poszczególne zagadnienia tematyczne nielegalnie zatrudnianie w T095 stwierdzono w przypadku 29 osób, na 1,635 zbadanych, co stanowi 1,7% osób objętych kontrolą.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na to, że zagadnienia związane z legalnością zatrudniania w trakcie kontroli wykonanych w ramach tematu 095, podczas których nie realizowano jednocześnie tematu 013, zostały ujawnione na znikomym, pomijalnym poziomie.

Realizując temat 013 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie ujawnili nielegalne zatrudnianie 1.210 osób, tj. 9,8% osób poddanych kontroli (12.338 osób).

W roku 2015 w kontrolach z tematu: 013A, 013S, 206L stwierdzono 989 przypadków nielegalnego zatrudnienia, co stanowiło 10,6% ogólnej liczby osób objętych kontrolą 9.288.

Porównując dane statystyczne uzyskane w 2016 r., z danymi z 2015 roku, stwierdzamy, iż skala nielegalnego zatrudnienia zmalała. Udział osób nielegalnie świadczących pracę w ogólnej liczbie osób poddanych kontroli legalności zatrudniania uległ obniżeniu o prawie 2%. Jest to pozornie niewielka różnica. Niemniej jednak uwzględniając fakt, że w miarę wzrostu praworządności na obszarze właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, osiąganego na skutek skutecznego nadzoru realizowanego przez inspektorów pracy, różnice między poszczególnymi latami będą się zmniejszały, osiągnięty wynik można uznać za sukces.

b) nielegalne zatrudnienie przez cały okres świadczenia pracy

Analizując dane za 2016 r., uzyskane w tematach T013 i T095 - gdzie nie zrealizowano tematu 013, stwierdzono 290 przypadków nielegalnego powierzenia pracy w całym okresie jej wykonywania. Stanowi to 2% ogólnej liczby badanych. Podczas kontroli z T095, tam gdzie sprawdzano zagadnienia legalności zatrudniania, ujawniono jedynie 6 takich przypadków, co stanowi 0,3% osób objętych kontrolą w ramach realizacji tego tematu. Uzyskana wartość jest na tyle znikoma, że można ją potraktować jako mieszczącą się w granicach błędu statystycznego. Gdyby nie wyniki osiągnięte podczas kontroli realizowanych w ramach tematu 013 możnaby dojść do fałszywych wniosków, które wskazywałyby, że nielegalne zatrudnienie nie jest problemem społecznym ze względu na pomijalnie małą liczbę przypadków. A tak przecież nie jest.

W 2015 r. ujawniono 279 przypadków nielegalnego powierzenia pracy w całym okresie zatrudnienia, co stanowi 3% ogólnej liczby osób badanych.

Porównując dane statystyczne uzyskane w 2016 r., z danymi z 2015 roku, stwierdzamy, iż skala nielegalnego zatrudnienia przez cały okres świadczenia pracy, podobnie jak w przypadku ogólnej liczby nielegalnego zatrudnienia, została ograniczona – uległa zmniejszeniu. Odnotowano spadek ogólnej liczby nielegalnego zatrudnienia przez cały okres świadczenia pracy o 1%. Osiągnięto to w wyniku działań podejmowanych przez inspektorów pracy bezpośrednio podczas kontroli lub w ramach prewencyjnego oddziaływania kontroli na podmioty gospodarcze funkcjonujące na obszarze Województwa Lubelskiego, które, jak przypuszczamy, na podstawie informacji docierających do nich z różnych źródeł, dotyczących zagadnień badanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, modyfikują swoje postępowanie w zakresie powierzania pracy.

c) nielegalne zatrudnienie przez pewien okres świadczenia pracy.

Nielegalne zatrudnienie przez pewien okres świadczenia pracy w 2016 r., łącznie w T013 i T095 - gdzie nie zrealizowano tematu 013, stwierdzono w 949 przypadkach, co stanowi 6,7%, ogólnej liczby badanych. W przypadku T095, gdzie sprawdzano zagadnienia legalności zatrudniania, ujawniono tylko w 23 przypadki, co stanowi 1,4% ogólnej liczby osób badanych pod tym kątem podczas kontroli realizowanych w ramach tego tematu. Jak łatwo zauważyć skale ujawnionych nieprawidłowości w poszczególnych tematach znacząco się różnią. Na co zwracaliśmy uwagę wyżej.

W roku 2015 r, stwierdzono 989 przypadków nielegalnego zatrudnienia przez pewien okres świadczenia pracy, co stanowi 10,6% ogólnej liczby zbadanych osób.

Porównując dane statystyczne uzyskane w 2016 r., z danymi z 2015 roku, stwierdzamy, iż skala nielegalnego zatrudnienia przez pewien okres podobnie, jak w przypadku ogólnej liczby nielegalnego zatrudniania i nielegalnego zatrudniania przez cały okres zmalała. Ujawniono mniej przypadków ogólnej liczby nielegalnego zatrudniania przez pewien okres świadczenia pracy, a tym samym spadek poziomu występowania tej nieprawidłowości o 4%. Można się cieszyć, iż nielegalna praca przez pewien okres świadczenia pracy zmalała. Wynik ten, podobnie jak przedstawione wyżej, został osiągnięty dzięki zaangażowaniu inspektorów pracy, którzy sprawy dotyczące legalnego powierzania pracy traktują z należytą powagą i pełną świadomością wagi badanych problemów.

Podsumowując przedstawione wyżej dane za lata 2016 i 2015 r., wynikające z analizy ankiet statystycznych, możemy jednoznacznie stwierdzić, że w bieżącym roku odnotowano dalszy spadek nielegalnego zatrudniania. Jest to tendencja utrzymująca się od wielu lat, co potwierdza znaczący wpływ właściwie realizowanego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów dotyczących legalności zatrudnienia na poziom świadomości przedsiębiorców dotyczący „korzyści” i strat wynikających z naruszania prawa i w konsekwencji poziom szeroko rozumianej praworządności.

Ujawnione naruszenia przepisów w zakresie badanych zagadnień

Podobnie jak w latach ubiegłych większość przeprowadzonych kontroli wykonanych przez pracowników sekcji legalności zatrudnienia oraz innych inspektorów pracy była zainicjowana skargami napływającymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, zarówno imiennymi jak i anonimowymi.

Podczas typowania najistotniejszych nieprawidłowości dotyczących legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej przyjęto ważkość danego naruszenia prawa jako podstawowe kryterium, a w drugiej kolejności wielokrotność jego występowania.

Opierając się na wyżej przedstawionym założeniu oraz wytycznych do tematów 013 i tematu 095 w zagadnieniach dotyczących legalności zatrudnienia, do najistotniejszych nieprawidłowości stwierdzanych podczas kontroli wykonanych w 2016 roku, w porównaniu z rokiem 2015, zaliczono:

- a) niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę

W 2016 r. – nieprawidłowość wystąpiła w 156 przypadkach na 9.130 zbadanych, co daje w przybliżeniu 1,7% udziału w ogólnej liczbie badanych. Nieprawidłowość ta w 2015 r. wystąpiła w 211 przypadkach na 8.160 zbadanych i stanowią w przybliżeniu 2,6% udziału ogólnej liczbie badanych. Na podstawie uzyskanych danych ustalono, iż w 2015 r. liczba osób nielegalnie wykonujących pracę procentowo była wyższa w stosunku do 2016 r. o 0,9%. Wynika z tego, że w 2016 r. skala tego problemu uległa zmniejszeniu.

- b) niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego

W 2016 r. ustalono, że nieprawidłowość ta wystąpiła w odniesieniu do 94 osób, na 8.758 osób objętych kontrolą, co dało w przybliżeniu 1,1% udziału w ogólnej liczbie badanych. W 2015 r. stwierdzono naruszenie przepisów w odniesieniu do 157 osób, na 8.702 osób objętych kontrolą, co dało w przybliżeniu 1,8% udziału w ogólnej liczbie badanych. Uzyskane w 2016 r. wyniki pozwalają stwierdzić, iż skala występowania tej nieprawidłowości w porównaniu z rokiem została ograniczona.

- c) niepowiadomienie przez bezrobotnego Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu pracy zarobkowej

W 2016 r. na 1.677 bezrobotnych objętych kontrolą 63. nie powiadomiło PUP o podjęciu pracy zarobkowej, a 27 dokonało tego nieterminowo. Wśród bezrobotnych było 9 z prawem do zasiłku. W 2015 r. nieprawidłowość tę stwierdzono w 66 przypadkach, na 1.267 bezrobotnych objętych kontrolą bezrobotnych 43 dopełniło tego obowiązku po wymaganym terminie. Wśród bezrobotnych było 8 z prawem do zasiłku. Procentowy udział bezrobotnych, którzy naruszyli prawo do liczby objętych kontrolą kształtował się następująco: 8,6% w 2015 r. i 5,3 % w roku 2016 r. Jak łatwo zauważyć kolejny parametr związany z nielegalnym wykonywaniem pracy zmniejszył swoją wartość w stosunku do roku poprzedniego.

- d) nieopłacenie składek na Fundusz Pracy.

W 2016 r. stwierdzono wystąpienie tej nieprawidłowości w odniesieniu do 3.673 osób, z 15.984 osób objętych kontrolą. Ogólna kwota zaległości wyniosła 380.144 zł. Nieterminowe opłacanie składek dotyczyło 5161 osób, na 15.915 poddanych kontroli. W 2015 r. nie opłacono składek za 1.373 osoby, z 22.950 osób objętych kontrolą. Ogólna kwota zaległości wyniosła 277.238 zł. Nieterminowe opłacanie składek dotyczyło 5.481 osób, na 22.825 poddanych kontroli. Procentowy udział nieprawidłowości w odniesieniu do liczby osób objętych kontrolą wynosi 23% w 2016 r.

Natomiast w 2015 r. udział procentowy tej nieprawidłowości wynosił 6%. Jednak po wyodrębnieniu podmiotu, zatrudniającego znaczną liczbę osób na terenie całego kraju realna wartość wzrosła do 9%.

Jak łatwo zauważyć skala problemu znacząco wzrosła w porównaniu z rokiem poprzednim. W okresie ostatnich 4 lat problem ten sukcesywnie z roku na rok malał. Na taki stan rzeczy mogło się złożyć wiele przyczyn, na chwilę obecną trudnych do

określenia. Wzrost mógł wynikać zarówno ze zwiększonej aktywności inspektorów pracy w badaniu obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, jak i trudnej sytuacji ekonomicznej podmiotów kontrolowanych. Mógł być skutkiem również obu przyczyn jednocześnie. Stwierdzono również przypadki nieopłacenia składek na Fundusz Pracy z powodów bardziej błahych, takich jak: zapomnienie, nieprzywiązywanie należytej wagi do terminowego rozliczania zobowiązań, poleganie na członku rodziny (np. żona lub mąż miał opłacić i tego nie uczynił), tolerowanie przez ZUS niewielkich opóźnień w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne łącznie z odsetkami skutkujące przeświadczeniem, że rozszerza się ono wszystkie składki wymienione w deklaracji ZUS P DRA, itp.

Przyczyny nieprawidłowości

Występowanie nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia najczęściej stwierdzamy w firmach małych, zatrudniających do 10 pracowników. W tej grupie pracodawców i przedsiębiorców odnotowujemy największą liczbę osób świadczących pracę bez potwierdzenia rodzaju i warunków umów o pracę oraz bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Tam też w szczególności podejmują pracę osoby będące bezrobotnymi. Wynika to między innymi z tego, że te niewielkie podmioty prowadzą działalność w pobliżu miejsca zamieszkania. W związku z tym w tych podmiotach odnotowujemy gro przypadków dotyczących braku powiadomienia Powiatowych Urzędów Pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Podmioty powierzające pracę większej liczbie osób (tzw. duże) są bardziej przygotowane w zakresie przepisów prawa pracy, korzystają z pomocy prawnej, mają wyspecjalizowane służby. Ich świadomość prawna jest wyższa, a tym samym możliwość popełnienia podstawowych błędów mniejsza. W przypadku podmiotów o dużej liczbie osób zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową, najbardziej prawdopodobnym naruszeniem przepisów związanych z legalnością zatrudnienia jest nieopłacenie składek na Fundusz Pracy lub niedokonanie tego obowiązku w wymaganym terminie.

W dalszym ciągu najbardziej zagrożonymi branżami są: budownictwo, handel, gastronomia, rolnictwo oraz drobne usługi.

W roku 2016 odnotowano występowanie nieprawidłowości w odniesieniu do wszystkich zagadnień badanych również w latach ubiegłych. W bieżącym roku, podobnie jak w latach ubiegłych, z kontroli legalności zatrudnienia wyłączono zagadnienia związane z zawieraniem umów cywilnoprawnych w okolicznościach, w których winny być zawarte umowy o pracę. Spowodowało to wyłączenie z tematu T013 najczęściej spotykanej w latach ubiegłych nieprawidłowości, której badanie oraz właściwy nadzór wymagał od inspektorów pracy wiele zaangażowania i znajomości prawa opisującego zależność i różnice towarzyszące powierzaniu pracy osobom na podstawie umów cywilnoprawnych, a stosunkiem pracy. Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie podejmują trud badania tych zależności. Odzwierciedlają to efekty opisane w tematach z grupy 100 w latach ubiegłych. Jednak w roku bieżących temat 100 był realizowany jedynie w odniesieniu do budów, co uniemożliwia odzwierciedlenie faktycznego poziomu problemu, jakim jest zawieranie umów cywilnoprawnych w okolicznościach wymagających zawarcia umowy o pracę. Takie ograniczenie niekorzystnie wpływa na lokalny rynek pracy i niszczy właściwe relacje między dającymi pracę, a pracę wykonującymi.

Dane liczbowe uzyskane w 2016 r., przedstawione wcześniej, pozwalają zauważyć, że w odniesieniu do większości nieprawidłowości badanych podczas kontroli realizowanych w ramach tematu T013 uzyskaliśmy obniżenie liczb zdarzeń niepożądanych. Jedynie w przypadku parametru nieopłacania składek na Fundusz Pracy oraz nieterminowego ich opłacania zaobserwowano wzrost w porównaniu do roku poprzedniego.

- w ocenie inspektorów pracy:

Przyczyny występowania zjawisk niepożądanych w większości pokrywają się z określonymi w ubiegłym roku, z tą jednak różnicą, że ich nasilenie spadło.

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. Podobnego zdania są osoby kontrolowane, różni się natomiast, co do niektórych powodów występowania tego zjawiska w konkretnych przypadkach.

Uwzględniając ogólną sytuację społeczno-ekonomiczną w kraju oraz w naszym regionie, gdzie praktycznie nie ma wielkich zakładów pracy, a głównymi pracodawcami są często urzędy, szkoły, itp., 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, o czym zapominają, lub się do tego nie przyznają, środowiska biznesowe. Wielu przedsiębiorców rozpoczynających działalność gospodarczą nie posiada jakichkolwiek kwalifikacji do jej wykonywania. Większość uczy się tego „zawodu” na własnym przykładzie, w pierwszych latach prowadzenia firm popełniając wiele błędów.
- niedostateczna znajomość prawa. Wynika ona przede wszystkim z wielości przepisów regulujących szeroko rozumianą sferę gospodarczą. Osoba rozpoczynająca działalność nie zna przepisów w stopniu pozwalających na ich pełne wykorzystanie w praktyce.
- niedostateczne uwzględnianie dynamiki rynku. Firmy często trwają w swojej podstawowej działalności pomimo, że staje się ona nieopłacalna, a nawet wtedy, gdy ten stan rzeczy utrzymuje się przez dłuższy czas.
- nie wywiązywanie się ze zobowiązań wobec kontrahentów. To zjawisko powszechnie znane nie jest piętnowane przez środowiska biznesowe, a w niektórych kręgach uchodzi za przejaw sprytu gospodarczego.

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, a także niezgłaszanie lub zgłaszanie, nieprawdziwych danych mających wpływ na wysokości składek na Fundusz Pracy, czego udowodnienie bez udziału osób pracujących w zakładzie praktycznie jest bardzo, 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.).

Wyżej przedstawione zjawiska występują w różnym stopniu nasilenia. W dużej mierze zależy to od sposobu prowadzenia działalności gospodarczej, znajomości zasad funkcjonowania w gospodarce wolnorynkowej, a także związanej z tym świadomości prawnej.

Brak należytej wiedzy z zakresu prawa pracy, co może wynikać z dużej ilości przepisów prawa, którym podlega przedsiębiorca, uniemożliwia właściwe kształtowanie jakości zatrudnienia w kontekście własnych możliwości finansowych. Konsekwencją tego jest rezygnowanie z przestrzegania przepisów – tzw. szeroko rozumianej „biurokracji”, i świadome „działania na skróty”, czyli w szarej strefie. Krótkookresowe korzyści (nieopłacone składki na ubezpieczenie społeczne, nieopłacone podatki, itp.) mogą, w niektórych przypadkach sprawiać wrażenie dokonania właściwego wyboru. Takie podejście jest często weryfikowane w trakcie kontroli, w szczególności, gdy zostanie stwierdzone wykroczenie.

Utrzymująca się „opłacalność” podejmowania działań w „szarej strefie”, a więc zatrudnianie osób bez umów o pracę potwierdzonych na piśmie, w celu uniknięcia obciążeń wynikających z zatrudnienia pracowników, np. ponoszenia kosztów badań profilaktycznych, szkoleń bhp, składki na ubezpieczenie społeczne, podatki, koszty odzieży i obuwia roboczego, dodatki 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” - bez potwierdzenia umowy na piśmie głównie przez mężczyzn, wynikało w wielu przypadkach z chęci uniknięcia płacenia należności wobec innych osób lub instytucji. Zjawisko to często było sygnalizowane w firmach budowlanych, w których pracujący mężczyźni nie chcieli umowy, a przedsiębiorcy wyrażali na to zgodę.

Zjawisko pracy „na czarno” w dłuższym okresie dotyka 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 ww. grupy osób znajdują się również bezrobotni, którzy świadomi korzystania z ubezpieczenia społecznego w ramach posiadanego statusu podejmują pracę nieewidencjonowaną, dającą doraźne przychody.

Występują również osoby, które nie są zainteresowane zatrudnieniem na podstawie umów o pracę zawieranych na piśmie, lub w ogóle jakichkolwiek umów potwierdzających ich dochody. Do tej grupy podejmujących nielegalną pracę można zaliczyć osoby, które z racji swojego statusu, np. studenci, rolnicy, a także osoby będące w określonej sytuacji życiowej – np. płacący alimenty. Najłatwiej im jest funkcjonować przy pracach sezonowych: w małej gastronomii, handlu detalicznym, rolnictwie oraz budownictwie.

Nie bez znaczenia jest również 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 kadrą mobilnymi, przy jednoczesnym lekceważeniu podstawowego warunku jakim jest konieczność dbania o to, aby powierzana praca odpowiadała definicji pracy tymczasowej.

Przyczyną niepowiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu pracy zarobkowej przez wielu bezrobotnych był brak umowy na piśmie, którą mogliby przedłożyć w urzędzie. Wielu bezrobotnych nie było świadomych możliwości powiadomienia urzędu bez konieczności dostarczenia umowy i z tego powodu zaniechało tej czynności.

Nie bez znaczenia na lokalny rynek pracy, a więc na możliwość pozyskania pracy przez osoby mieszkające na danym terenie, jest niedoceniany dotychczas 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.

- w ocenie osób nielegalnie wykonujących pracę:

Bezrobotni, którzy podjęli pracę bez powiadomienia właściwego urzędu pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, w większości przypadków, tłumaczyli ten stan rzeczy trudną sytuacją finansową oraz rodzinną. Niektórzy oświadczyli, że nie znali tego obowiązku. Część natomiast twierdziła, że nie poinformowała urzędu pracy ponieważ nie otrzymała umów o pracę na piśmie, a zarejestrowanie w urzędzie pracy gwarantuje ubezpieczenie zdrowotne. Niektórzy bezrobotni tłumaczyli iż byli w urzędzie pracy jednak pracownik PUP-u nie chciał przyjąć zgłoszenia od osoby bezrobotnej bez dokumentu potwierdzającego zatrudnienie.

Efekty działań kontrolnych

W zakresie podstawowych zagadnień badanych w ramach tematu T013 uzyskano efekty przedstawione w poniższej tabeli.

Wyszczególnienie		Liczba osób	Kwota (zł)
1	Potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	158	X
2	Zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego	183	X
3	Opłacone zaległe składki na Fundusz Pracy	3.014	178.530

Działania prewencyjne

W 2016 r. podobnie jak w roku poprzednim sekcja legalności zatrudnienia nie prowadziła akcji prewencyjnych zakrojonych na szeroką skalę. W dużej mierze wynika to z konieczności rozpatrywania przez inspektorów pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia dużej ilości skarg napływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, w których często wskazywany jest brak potwierdzenia umowy na piśmie. Ich rozpatrywanie wymaga dużego zaangażowania, co ogranicza możliwości innego niż kontrolne oddziaływania na podmioty gospodarcze.

Niezależnie od trudności, o których mowa wyżej w roku 2017 planujemy przeprowadzenie cyklu spotkań organizowanych z Powiatowymi Urzędami Pracy oraz szkołami średnimi, we współpracy ze Strażą Graniczną. Adresatami naszego przekazu będą przedsiębiorcy, rolnicy, osoby bezrobotne oraz uczniowie ostatnich klas, przed którymi jawić się będzie problem szukania pracy – legalnej pracy. Zachęcają do tego typu działań doświadczenia zgromadzone w roku sprawozdawczym, a także, i w szczególności, w latach ubiegłych, o których mowa niżej.

Akcje prowadzone w latach 2010-2013 r., dopełniały się wzajemnie i zostały zakończone. W wyniku tych działań uzyskaliśmy widoczny wzrost świadomości prawnej wśród adresatów spotkań (rolników, bezrobotnych, przedsiębiorców) i w konsekwencji spadek nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudniania, który obserwujemy nadal. Dla podtrzymania osiągniętego poziomu wskazane będzie przeprowadzenie akcji uzupełniających.

Dodatkowo w ramach realizacji wniosków pokontrolnych, a także wzorem lat ubiegłych, w których akcje prewencyjne cieszyły się bardzo dużym uznaniem słuchaczy, przeprowadzono spotkania mające na celu rozpowszechnienie wśród osób poszukujących pracy i powierzających wiedzy na temat obowiązków wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, oraz przepisów dotyczących agencji zatrudnienia, kodeksu pracy oraz innych przepisów związanych z zatrudnieniem.

Spotkania realizowały cele prewencyjne oraz promocyjne. W ramach tych spotkań dodatkowo słuchacze zapoznawani byli z podstawowymi prawami i obowiązkami określonymi w przepisach prawa pracy, odnoszącymi się nie tylko do pracodawców, ale również do pracowników.

Jak już pisałem wcześniej nie było zorganizowanych akcji szkoleniowych, jednak w 2016 roku przeprowadzono kilka spotkań mających na celu upowszechnienie wiedzy z zakresu legalności zatrudnienia.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2016 r. stwierdzono, że najistotniejszymi naruszeniami przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz powierzania i wykonywania innej pracy zarobkowej są:

- brak potwierdzenia na piśmie umów o pracę,
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osób zatrudnionych lub, którym powierzono wykonywanie innej pracy zarobkowej,
- nieterminowe zgłaszanie osób do ubezpieczenia społecznego,
- nieopłacenie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy,
- nieterminowe opłacanie składek,
- zgłaszanie do ZUS niezgodnych ze stanem faktycznym danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy,
- niepowiadomienie przez bezrobotnego Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu pracy zarobkowej.

Analizując wyniki kontroli stwierdzono utrzymującą się tendencję zmian niektórych z w/w nieprawidłowości w porównaniu z rokiem ubiegłym i w większości przypadków nastąpiło zmniejszenie występowania zjawisk niepożądanych. Jedynie nieopłacania składek na Fundusz Pracy lub opłacania ich po wymaganym terminie uległo zwiększeniu w porównaniu z rokiem poprzednim. Zmniejszającą się z roku na rok, przez ostatnie 4 lata, skala problemu świadczy o zwiększeniu wśród podmiotów kontrolowanych świadomości wykroczenia związanego z nieterminowym opłacaniem składek na Fundusz Pracy. Uwzględniając społeczne poczucie sprawiedliwości, okoliczności popełniania czynów oraz wyrażane w orzeczeniach stanowisko Sądów oceniających ważkość tych wykroczeń, w dalszym ciągu aktualne są podnoszone przez nas propozycje zmian legislacyjnych w tej materii.

Niezmiennie uważamy za konieczne występowanie przez Państwową Inspekcję Pracy z inicjatywą ustawodawczą pozwalającą inspektorom pracy na podejmowanie działań o charakterze przymuszającym, np. w oparciu o uproszczoną procedurę wykroczeniową (mandat) w określonych przypadkach.

Zgromadzony w roku 2016 materiał wskazuje, iż poziom nielegalnego powierzania pracy obniża się. Nie oznacza to jednak, że problemów jest mniej. Z uwagi na specyfikę kontroli legalności zatrudnienia, którą kształtują w dużej mierze wytyczne i ankiety trzeba stwierdzić, że w roku 2016 nielegalne powierzenie pracy w zakresie zawierania umów ograniczono do braku potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umów o pracę. Wyeliminowano wcześniej badane problemy naruszenia prawa pracy związane z nadużywaniem umów cywilnoprawnych. Ograniczenie ilości

niepotwierdzonych na piśmie umów o pracę często współistnieje z eliminowaniem tych umów poprzez zawieranie umów cywilnoprawnych, w okolicznościach niedozwolonych. Praktyczne „pozbycie się” tego zagadnienia zubożyło działania podejmowane przez inspektorów pracy na rzecz przeciwdziałania patologicznemu nadużywaniu umów cywilnoprawnych w okolicznościach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy winny być zawarte umowy o pracę.

Podejmowanie pracy bez podpisywania umów o pracę, przy jednoczesnym odstępowaniu od próby, w świetle obowiązującego prawa pracy, pozornego legalizmu jej wykonywania przez zawieranie umów cywilnoprawnych, świadczy o determinacji zarówno pracodawców, jak i pracobiorców. Oczywiście determinacji negatywnej, związanej z trudną sytuacją ekonomiczną i makroekonomiczną w jakiej się znaleźli.

Powierzenie pracy bez zawarcia umowy o pracę pozwala uniknąć niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem, a jednocześnie świadczy o zdecydowaniu się na całkowicie nielegalne powierzenie pracy. Zawieranie umów cywilnoprawnych w niektórych okolicznościach niezgodne z prawem, pozostawiałoby po sobie ślad w postaci dokumentu (umowa) i generowało obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego (umowa zlecenie).

Eliminowaniu umowy o pracę jako podstawowego aktu kształtującego stosunek łączący pracodawcę i pracobiorcę sprzyja coraz bardziej rozpowszechnione przyzwolenie na zastępowanie podstawowych załóg zakładów pracy początkowo przez „pracowników tymczasowych”, a aktualnie coraz częściej przez osoby wykonujące „pracę tymczasową” na podstawie umów cywilnoprawnych, przez agencje zatrudnienia, które kierują osoby do pracy, często 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 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.

Duży wpływ na eliminowanie odstępowanie od umów o pracę przez duże firmy na rzecz umów cywilnoprawnych ma orzecznictwo Sądów, które zniekształca definicję stosunku pracy i utrzymuje wolę stron jako nadrzędną normę wbrew obowiązującym przepisom Kodeksu Pracy. Na szczęście w tym zakresie zauważamy nieznaczne, ale zawsze, przemiany w kierunku stosowania przepisów prawa zgodnie z ich treścią i przesłaniem.

Wykrycie w 2016 r. mniejszej liczby udziału osób bezrobotnych wśród podejmujących nielegalną pracę w porównaniu z rokiem ubiegłym, a także latami 2014 i 2013 r., daje podstawy do uznania, że osiągnęliśmy stałą prognozę spadkową. Może to wynikać między innymi z rozpowszechnienia wiedzy na temat odpowiedzialności za niepowiadomienie przez bezrobotnego właściwego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Podejmowanie pracy przez bezrobotnych z naruszeniem ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z jednej strony stymuluje sytuacja materialna tej grupy obywateli i konieczności zarobkowania niemalże za każdą cenę, z drugiej zaś wykorzystywanie własnego statusu do uatrakcyjnienia swojej kandydatury na rynku pracy. Podejmowanie

krótkotrwałej pracy bez udokumentowania daje poczucie możliwości zarobienia pieniędzy bez powiadamiania urzędu pracy, z zachowaniem prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego gwarantowanych osobom bezrobotnym. Sprzyja temu rozpowszechniające się zawieranie umów o dzieło w niektórych gałęziach gospodarki, np. w budownictwie, przetwórstwie rolno spożywczym, rolnictwie, gastronomii, często niezależnie od rodzaju pracy i sposobu jej wykonywania. Korzystając z gwarantowanego ubezpieczenia społecznego bezrobotnym łatwiej jest podejmować pracę bez dokumentowania tego faktu lub na podstawie umów najbardziej korzystnych z punktu widzenia dającego pracę.

Przedstawionemu wyżej patologicznemu omijaniu przepisów prawa pracy w zakresie zawierania umów o pracę dodatkowo sprzyja nadmierne dopuszczenie cudzoziemców do rynku pracy, zwłaszcza z krajów, w których dochody są niższe niż osiągnięte w Polsce, w tym ustawowo zagwarantowane wynagrodzenie minimalne.

Poprzez zakrojone akcje promocyjne przeprowadzone w latach ubiegłych i stały nadzór realizowany poprzez kontrole wykonywane w ramach tematów legalnościowych, kontynuowane w 2016 r. jako T013, udało się wyhamować wzrost podejmowania pracy przez bezrobotnych bez poinformowania o tym fakcie właściwego urzędu pracy. W dalszym ciągu jest wskazane konsekwentne egzekwowanie obowiązujących przepisów przez inspektorów pracy zarówno sekcji legalności zatrudnienia, jak i pozostałych sekcji nadzoru, w pełnym zakresie uprawnień wynikających z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, w celu ustawicznego wdrażania bezrobotnych do respektowania obowiązku wynikającego z art. 74 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 149 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz.U. poz. 1607). Działania podstawowe winny być wzmocnione działaniami o charakterze informacyjno-prewencyjnym we współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy.

Zgromadzone dane pozwalają wnioskować, że bezrobotni pobierający zasiłek nie ryzykują, lub w mniejszym stopniu ryzykują, podjęcie nielegalnego wykonywania pracy.

Skuteczność naszej pracy jest w dalszym ciągu znacznie uzależniona od wyposażenia organów kontrolnych, zajmujących się tą tematyką, w należyte uprawnienia, dostosowane do stawianych im zadań. Doświadczenia zgromadzone podczas kontroli przeprowadzonych w latach ubiegłych, pozwalają w dalszym ciągu 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, które skłaniają do przypominania i podkreślania ich ważności. W dalszym ciągu występuje bowiem:

- ograniczenie lub brak możliwości prowadzenia kontroli legalności wykonywania pracy na rzecz podmiotu o nieustalonym statusie prawnym wynikający z aktualnie prezentowanej interpretacji przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Zawężenie uprawnień do kontroli pracodawców oraz przedsiębiorców, na rzecz których wykonywana jest praca przez osoby fizyczne, narażają kontrolujących na zarzut przekroczenia uprawnień w pierwszej fazie kontroli.
- obowiązek doręczenia upoważnienia do kontroli. Przepisy nie uwzględniają trudności w terminowym doręczeniu tego dokumentu, niezależnych od organu kontrolnego. W praktyce zdarzyło się, że upoważnienie w celu spełnienia warunku terminowego jego przedłożenia podmiotowi kontrolowanemu było wysyłane pocztą, co również nie dawało gwarancji spełnienia obowiązku.

- kontrola legalności zatrudnienia oraz powierzania innej pracy zarobkowej z natury rzeczy powinna być prowadzona bez uprzedzenia podmiotu kontrolowanego, niezależnie od tego czy można skorzystać z wyłączeń określonych w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej, czy też nie. W tym miejscu należałoby jeszcze raz postawić pytanie – czy kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w zakresie przypisanym organom Państwowej Inspekcji Pracy, za wyjątkiem sprawdzenia legalności prowadzenia działalności gospodarczej, jest kontrolą działalności gospodarczej? Przepisy prawa winny w sposób jednoznaczny rozstrzygać kwestię, o której mowa wyżej i gwarantować organom kontrolnym przeprowadzenie niezbędnych czynności w celu zabezpieczenia podstawowych dowodów, np. odebranie oświadczeń, ustalenie tożsamości osób wykonujących pracę, ustalenie danych podmiotu powierzającego pracę, itp., bez narażenia się na utratę ważności ustaleń w dalszym postępowaniu.

Skutki przepisu wprowadzonego we wrześniu 2016 r., odnośnie zawarcia umowy przed pracą są trudne do oceny. Jednak biorąc pod uwagę dane statystyczne i ich porównanie za 8 miesięcy 2016 r. z danymi za 4 miesiące możemy powiedzieć, że po wprowadzeniu przepisu wykryto procentowo mniejszą liczbę osób bez zawarcia umowy o pracę. W pierwszym 8 miesiącach ubiegłego roku wykryto 116 przypadków pracy bez umowy co daje 2,2% ogólnej liczby osób poddanych kontroli, tj. 5.218. Analizując ten sam parametr w 4 miesiącach ubiegłego roku stwierdzono 37 przypadków pracy bez umowy, tj. 1,5% ogólnej liczby osób poddanych kontroli w tym okresie. Z przedstawionych danych wynika, iż przed wprowadzeniem przepisu o potwierdzeniu umowy przed pracą wykryto o 0,7% więcej przypadków pracy bez zawarcia umowy w formie pisemnej. Drugim parametrem, dzięki któremu możemy powiedzieć, iż wprowadzenie przepisu dało pozytywny skutek są wykryte wygrożenia. Na 950 kontroli przez 8 miesięcy stwierdzono 47 wykroczeń z art. 282 pkt. 2 Kodeksu pracy, co dało 4,9%, natomiast w okresie czterech miesięcy od września do grudnia 2016 r., na 451 kontroli ujawniono 19 wykroczeń z art. 282 pkt. 2 Kodeksu pracy, tj. 4,2%. Po wprowadzeniu przepisu o 0,7% zmniejszyła się ilość wykroczeń.

Analizując przedstawione dane można powiedzieć, że wprowadzenie przepisu dało pozytywny efekt i wykryto mniej przypadków pracy bez umowy. Na ten stan rzeczy miało także nagłośnienie nowego przepisu w mediach. Jednak wprowadzony przepis nie wyeliminował pracy na czarno. Przekład nr 1 w sprawozdaniu jest przykładem syndromu pierwszej dniówki, tj. pierwszego dnia 9 osób nie posiadało podpisanych umów.

Wnioski

Wyniki osiągnięte w roku 2016 pozwalają sformułować tezę, że jest możliwe zwiększenie skuteczności podejmowanych działań minimalizujących występowanie zjawisk niepożądanych w szeroko rozumianej sferze rynku pracy. Sprzyja temu stosowanie różnorodnych form oddziaływania, nie tylko poprzez kontrole i nadzór, ale również przez aktywne propagowanie zachowań zgodnych z prawem, rozpowszechnianie informacji na tematy nas interesujące w sposób gwarantujący ich dotarcie do adresatów. Oceniając jakość podejmowanych działań, w kontekście uzyskanych konkretnych efektów, nie można zapomnieć o ich oddziaływaniu

ogólnym, tworzącym właściwą atmosferę towarzyszącą działaniom inspektorów pracy. Dużą dodatkową rolę odgrywają prowadzone postępowania w sprawach o wykroczenia związane z szeroko rozumianą legalnością zatrudnienia lub powierzanie innej pracy zarobkowej. Nie zawsze ze skutkiem nas satysfakcjonującym. Niemniej jednak pozwalają one na prezentowanie właściwego pojmowania niektórych relacji prawnych zachodzących między powierzającym pracę, a osobą ją wykonującą.

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

W roku 2016 na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 150 kontroli (144 kontrole w 2015) w ramach realizacji tematu T014, w 150 podmiotach gospodarczych.

W 2016 roku w podmiotach objętych kontrolą sprawdzono prawidłowość zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej w stosunku do 561 cudzoziemców (504 w 2015). Pomimo większej liczby skontrolowanych osób w stosunku do roku 2015, stwierdzono dwa razy mniej przypadków nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, tj. 31 przypadków (spadek o 100% w stosunku do roku 2015). Porównując wprost uzyskane efekty z uzyskanymi w roku ubiegłym bez odniesienia do ogólnej liczby osób objętych kontrolą zauważamy znaczny spadek nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom, w stosunku do ubiegłego roku o 31 osób. Odnosząc uzyskane wyniki do liczby osób objętych kontrolą widzimy, że skala problemu uległa znacznemu zmniejszeniu.

W 2016 ok. 5% cudzoziemców wykonywało pracę nielegalnie, podczas gdy w 2015 skala problemu wynosiła ponad 12%.

Analizując osiągnięte wyniki należy zwrócić uwagę, że inspektorzy pracy w stopniu niewielkim mieli wpływ na dobór podmiotów do kontroli. W większości przypadków kontrole były realizowane w związku z napływającymi skargami lub, zgodnie z wytycznymi, w podmiotach, gdzie ustalono powierzenie pracy cudzoziemcom, niezależnie czy w przypadku normalnego planowania byłby on brany pod uwagę, ze względu na branżę, rodzaj działalności, wielkość itp., jako zakład „zagrożony”.

Omówienie najistotniejszych nieprawidłowości, w porównaniu do tych, które zostały ujawnione w roku 2015

Podczas 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 28 przypadkach (58 w 2015) na 301 (219 w 2015) poddanych kontroli cudzoziemców.
- nie zawarcie umów w formie pisemnej stwierdzono w 15 przypadkach (25 w 2015) na 597 (377 w 2015) objętych badaniem, w tym: brak umowy o pracę – 5 przypadków (1 w 2015) na 327 (249 w 2015) kontrolowanych, brak umowy cywilnoprawnej – 10 przypadków (24 w 2015) na 270 (128 w 2015) kontrolowanych,
- nie zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego – 12 cudzoziemców (9 w 2015), na 496 (386 w 2015) badanych, nie zostało zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego, natomiast 58 (23 w 2015) zgłoszono po wymaganym terminie,

- wykonywanie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu – 0 (3 w 2015) przypadków na 272 (161 w 2015) badane,
- nie uwzględnienie w umowie zawartej z cudzoziemcem warunków określonych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę bądź zezwoleniu na pobyt czasowy, stwierdzono w odniesieniu do 5 cudzoziemców (5 w 2015) na 236 (137 w 2015) objętych badaniem,
- powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi którego podstawa pobytu na terytorium RP nie uprawnia go do wykonywania pracy – 0 przypadków (14 w 2015) na 519 (467 w 2015) badanych,
- uzyskanie od cudzoziemca przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP i przechowywanie kopii tego dokumentu – 12 przypadków (10 w 2015) na 519 (467 w 2015) badane.

Najczęściej nielegalnie zatrudnionymi lub wykonującymi pracę cudzoziemcami byli obywatele Ukrainy – 30 osób. Jeden przypadek dotyczył obywatela Wietnamu – 1 osoba.

Informacje dotyczące nadużyć związanych z korzystaniem z uproszczonego systemu zatrudniania, wykonywania pracy przez cudzoziemców na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom

a) W 2016 r. w ramach przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono rażących nadużyć związanych z korzystaniem z uproszczonej procedury powierzania pracy cudzoziemców (na podstawie oświadczeń).

Rejestracja oświadczeń w Powiatowych Urzędach Pracy, pomimo podejmowanych działań kontrolnych, w dalszym ciągu zbyt często traktowana jest jako mało istotne zobowiązanie, którego można nie dotrzymywać, a wręcz lekceważyć. Jest to zbieżne z naszymi doświadczeniami zgromadzonymi na podstawie ustaleń i wniosków z lat ubiegłych i świadczy o ich trafności.

Gdy do powyższego dodamy, utrzymującą się w jeszcze w zbyt wielu Urzędach praktykę rejestrowania oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi przez Powiatowe Urzędy Pracy praktycznie bez jakiegokolwiek możliwości, jak to przedstawiają urzędnicy PUP, odmowy ich rejestracji, zauważymy - jak deprawujący stworzono system, umożliwiający w sposób praktycznie nieograniczony wprowadzanie dowolnej liczby cudzoziemców na lokalny rynek pracy i niweczenie wysiłków podejmowanych w zakresie jego normalizacji.

Łatwo zauważyć, że postulowane przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie stanowcze egzekwowanie przez Państwową Inspekcję Pracy przepisów dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom zgodnie z ich zapisami chroni lokalne rynki pracy przed niepożądanymi działaniami wynikającymi ze zbyt daleko idącej pobłażliwości w tym zakresie.

b) W 2016 r. współpracę z Powiatowymi Urzędami Pracy należy ocenić, podobnie jak w latach ubiegłych, jako bardzo dobrą pod każdym względem, zarówno w zakresie wymiany informacji, jak i gotowości do podejmowania działań na wniosek lub sugestie danego urzędu. Pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy są żywo zainteresowani współpracą z Państwową Inspekcją Pracy w obszarach zbiegu naszych właściwości. Chętnie udzielają wszelkiej możliwej informacji w krótkim czasie. Gotowość do współpracy obserwujemy na wszystkich szczeblach

Powiatowych Urzędów Pracy, począwszy od Dyrektorów Urzędów. Sekcja Legalności Zatrudnienia stara się swoim zaangażowaniem podtrzymywać dobre relacje między naszymi Urzędami.

- c) W 2016 r. nie ujawniono podmiotów rejestrujących oświadczenia jedynie w celu bezpośredniego delegowania cudzoziemców do wykonywania pracy w innym państwie UE albo delegujących cudzoziemców nieobjętych w Polsce ubezpieczeniem społecznym lub kierujących cudzoziemców do pracy na terenie innego państwa bez wniosku do ZUS o wydanie zaświadczenia A1.

Działania prewencyjne oraz współdziałanie i współpraca z innymi urzędami, organami i organizacjami

Podsumowując rok 2016 należy stwierdzić, że współpraca z organami działającymi w sferze aktywności cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej układała się poprawnie. W szczególności dotyczyła ona działań podejmowanych w porozumieniu lub wspólnie ze Strażą Graniczną, Strażą Miejską, Urzędem Kontroli Skarbowej, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub Powiatowymi Urzędami Pracy. Nie bez znaczenia były również kontakty utrzymywane z Lubelskim Urzędem Wojewódzkim oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w zakresie wymiany informacji dotyczących pracy cudzoziemców w Polsce.

Przykłady współpracy:

Straż Graniczna, LUW, WUP, Starosta

„Rola organów kontrolnych w kształtowaniu lokalnego rynku pracy”

W dniach 17-18.11.2016 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie zorganizował konferencję nt. „Rola organów kontrolnych w kształtowaniu lokalnego rynku pracy”, której celem była wymiana poglądów na temat wpływu działań podejmowanych przez organy kontrolne na relacje występujące między podmiotami uczestniczącymi w lokalnym rynku pracy, w szczególności pracodawcami i przedsiębiorcami, a pracownikami i osobami wykonującymi inną pracę zarobkową.

W konferencji uczestniczyły zaproszone Urzędy: Lubelski Urząd Wojewódzki, Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy Województwa Lubelskiego oraz Nadbużański Oddział Straży Granicznej w Chełmie.

Łącznie w konferencji uczestniczyło ok. 70 osób, wśród których byli: pracownicy Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego, Funkcjonariusze Straży Granicznej specjalizujący się w kontrolach legalnego powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – przedstawiciele Wydziału ds. Cudzoziemców w NOSG oraz Placówek SG działających w ramach NOSG w Chełmie, dyrektorzy i pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie reprezentowali: Okręgowy Inspektor Pracy, Z-ca OIP ds. Nadzoru, Koordynator Sekcji Promocji i Prewencji OIP w Lublinie, Kierownicy Oddziałów w Białej Podlaskiej, Chełmie i Zamościu, a także Inspektorzy Pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia.

W pierwszym dniu konferencji uczestnicy zostali zapoznani z zadaniami i uprawnieniami Wojewody wspierającymi lokalny rynek pracy, w tym dotyczącymi

aktywności cudzoziemców w sferze pracy, struktury potrzeb lokalnego rynku pracy oraz prognozy działań i kierunków współdziałania z Państwową Inspekcją Pracy i Strażą Graniczną. Powyższe zagadnienia zreferowali przedstawiciele Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. Wpływ działań kontrolnych podejmowanych przez Straż Graniczną i Państwową Inspekcję Pracy na lokalny rynek pracy zaprezentowali przedstawiciele NOSG i OIP. Omówienie w/w zagadnień miało na celu zwrócenie uwagi na oddziaływanie kontroli legalności zatrudnienia na relacje panujące w sferze lokalnego rynku pracy oraz ich wpływ na kształtowanie tego rynku. Realizując kontrole nie zawsze doceniamy ich ogólnospołeczne znaczenie. Skupiając się na wynikach czysto formalnych – wynikających z badania przestrzegania przepisów prawa, często nie zastanawiamy się nad skutkami jakie następują w wyniku podejmowanych działań kontrolno-nadzorczych, np. w relacjach między pracodawcami, a pracownikami, przedsiębiorcami, a osobami wykonującymi inną pracę zarobkową, dalej podmiotami gospodarczymi, a Urzędami Państwowymi, ogólnie rzecz ujmując w relacjach międzyludzkich panujących w szeroko rozumianej sferze pracy, a także w relacjach obywatel - Państwo.

Ponadto ważnym przesłaniem konferencji było podkreślenie potrzeby kontynuowania współpracy wszystkich urzędów działających na styku prawa pracy, w kontekście posiadanych uprawnień, na rzecz poprawy funkcjonowania podmiotów na lokalnym rynku pracy, a w konsekwencji zwiększenie dostępu do tego rynku osobom poszukującym pracy, a przedsiębiorcom stworzenie warunków, które sprzyjałyby legalnemu powierzaniu pracy, a tym samym ograniczały „szarą strefę”.

Drugi dzień konferencji miała charakter bardziej roboczy, dlatego był głównie adresowany do Inspektorów Pracy OIP w Lublinie i Funkcjonariuszy Straży Granicznej, a także pracowników Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy. W tym dniu dyskutowano między innymi na temat zmian przepisów dotyczących delegowania pracowników i ich wpływ na lokalne rynki pracy. Inspiracją do dyskusji był wykład przedstawiciela Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy Dariusza Górskiego, w trakcie którego zostały omówione nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy, a także obowiązki podmiotów delegujących osoby do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, oraz z Polski poza granicę kraju.

Rodzaje zezwoleń na pracę oraz zezwolenia na pobyt i pracę cudzoziemca (kryteria) omówił Inspektor Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego.

Kolejnym, i zamykającym tę część konferencji wykładowcą, był Funkcjonariusz Straży Granicznej, który omówił aktualny stan prawny dotyczący przepisów związanych z legalnym pobytom i podejmowaniem pracy przez cudzoziemców na terenie Polski.

Na zakończenie szkolenia podsumowania konferencji dokonał Pan Piotr Skwarek Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy w Lublinie, który w mowie końcowej potwierdził potrzebę dalszego zacieśniania współpracy między Naszymi Urzędami, nie tylko na szczeblu Okręgowego Inspektora Pracy, ale także bezpośrednio między inspektorami pracy, a funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz pracownikami merytorycznymi Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy i Powiatowych Urzędów Pracy, dla dobra wspólnego jakim jest stabilny lokalny rynek pracy.

Starosta, PUP.

Powiatowy Urząd Pracy we Włodawie we współpracy z przedstawicielami Straży Granicznej oraz Państwowej Inspekcji Pracy w dniu 26.04.2016 r. zorganizował Konferencję „Krajowy Fundusz Szkoleniowy jako oferta dla Pracodawców oraz Legalność zatrudnienia na lokalnym rynku pracy z wybranymi zagadnieniami prawa pracy”. Patronat nad Konferencją objął Starosta Włodawski Pana Andrzej Romańczuk.

W Konferencji uczestniczyło 26 osób, w tym: Inspektorzy Pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia; przedstawiciele Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej; przedstawiciele Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej; inni partnerzy rynku pracy (Dyrektorzy Szkół z terenu powiatu włodawskiego, pracownicy Specjalnego Ośrodka Szklono Wychowawczego we Włodawie, pracownicy Domu Pomocy Społecznej w Różance, przedstawiciel Placówki Opiekuńczo Wychowawczej we Włodawie, przedstawiciel SPZOZ we Włodawie, przedstawiciel Cechu Rzemiosł i Przedsiębiorczości we Włodawie, pracownicy Powiatowego Ośrodka Przystań we Włodawie oraz lokalni pracodawcy; pracownicy Starostwa powiatowego we Włodawie.

Spotkania robocze przedstawicieli Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy

W ramach współpracy ze Strażą Graniczną w dwóch spotkaniach szkoleniowych uczestniczyli inspektorzy pracy OIP Lublin, które odbyły się w dniach 12-14.04.2016 r. w Woli Duckiej oraz w dniach 8-9.11.2016 r. w Łodzi.

Celem spotkania w Woli Duckiej finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego w ramach projektu „Współpraca i kompetencja kluczem do skutecznej walki z handlem ludźmi” prowadzonego przez Międzynarodową Organizację ds. Migracji w partnerstwie z Komendą Główną Straży Granicznej było m.in. Omówienie wyników działań Straży Granicznej ze szczególnym uwzględnieniem kontroli legalności zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej przez cudzoziemców, praca przymusowa jako element handlu ludźmi-diagnoza sytuacji w Polsce, prezentacja zasad współpracy na poziomie lokalnym, charakterystyka podejmowanych działań oraz ich efektów, a także dotychczasowe doświadczenia w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, projekt ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, cudzoziemcy na polskim rynku pracy w 2015, przygotowywana nowelizacja przepisów dotyczących powrotów cudzoziemców.

Spotkanie w Łodzi organizowane przez Zarząd do Spraw Cudzoziemców Komendy Głównej Straży Granicznej oraz Międzynarodową Organizację ds. Migracji miało na celu omówienie planowanych do zrealizowania w 2017 roku działań, w tym realizacji zadań wynikających z implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26.02.2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego. Tematy omawiane podczas spotkania to m.in.: Założenia nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie zagadnień dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz funkcjonowania agencji zatrudnienia w zakresie dotyczącym cudzoziemców, ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, omówienie wyników działań SG ze

szczególным uwzględnieniem kontroli podmiotów, które rejestrowały w PUP ponad 200 oświadczeń, przygotowywana nowelizacja przepisów ustawy o cudzoziemcach oraz ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP.

W dniu 8.11.2016 r. inspektor pracy lubelskiego okręgu wziął udział w posiedzeniu Wojewódzkiego Zespołu do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi. Przedmiotem posiedzenia było omówienie działań przewidzianych w nowym Krajowym Planie Działania przeciw Handlowi Ludźmi, przyjętym przez Radę Ministrów w dniu 17 sierpnia 2016 roku. Natomiast dnia 7 listopada uczestniczył w Konferencji „Handel ludźmi – prawda czy mit?” zorganizowanej w ramach X obchodów Europejskiego Dnia Walki z Handlem Ludźmi. Konferencji towarzyszyła wystawa poświęcona problematyce handlu ludźmi, zrealizowana w ramach projektu Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji „Poprawa zdolności Polski do walki z handlem ludźmi”.

Podsumowanie i wnioski

Porównując najistotniejsze nieprawidłowości stwierdzone w roku 2016, z danymi z roku 2015, stwierdzamy, że w bieżącym roku nastąpiły zmiany niektórych parametrów dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców. Znacznie zmalała liczba cudzoziemców świadczących pracę bez wymaganego zezwolenia na pracę. Zmalała także liczba przypadków niepotwierdzenia na piśmie umowy cywilnoprawnej i umowy o pracę. Pozostałe parametry utrzymały się na poziomie zbliżonym do stwierdzonych w roku 2015.

Lp.	Nieprawidłowość	2015 r.	2016 r.	Tendencja
1.	Brak zezwoleń na pracę	26,48%	9,30%	↙
2.	Niezgłoszenie do ubezpiecz.	2,33%	2,41%	↗
3.	Nieuwzględnienie w umowach warunków zawartych we wniosku	3,64%	2,11%	↙
4.	Brak umowy o pracę	0,4%	1,52%	↗
5.	Brak pisemnej umowy cywilnoprawnej	18,7%	3,7%	↘

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 podejmujących 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 inspirowane patologiczne zachowania.

W 2016 r. w urzędach pracy Województwa Lubelskiego zarejestrowanych zostało 75014 (56.130 w 2015) takich oświadczeń (wzrost o 33,6% w stosunku do 2015 r.), a Lubelski Urząd Wojewódzki wydał 2782 (1.615 w 2015) zezwolenia na pracę , co stanowi tylko 3,6% osób, które mogły podjąć legalnie pracę na terenie woj.

lubelskiego. 96,40% stanowiły więc osoby mogące teoretycznie podjąć pracę w podmiotach, które zarejestrowały oświadczenia w urzędach pracy naszego województwa. Stwierdzono znaczny wzrost powierzenia pracy na podstawie zezwoleń na pracę i liczby oświadczeń zarejestrowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy.

Najliczniejszą grupę cudzoziemców podejmujących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej stanowiły osoby narodowości ukraińskiej.

Na podstawie danych uzyskanych z WUP w Lubinie ustalono, że 4 Powiatowe Urzędy Pracy wyróżniło się znacznymi ilościami rejestrowanych oświadczeń, łącznie 48.270 – Należą do nich:

- PUP w Opolu Lubelskim – 15.507 oświadczeń, oświadczenia zarejestrowały osoby fizyczne, w tym rolnicy, w szczególności sadownicy i plantatorzy.
- PUP w Kraśniku – 13.000 oświadczeń, głównie funkcjonujące na tym terenie agencje zatrudnienia,
- MUP w Lublinie - 11.414 oświadczeń, głównie agencje zatrudnienia,
- PUP w Puławach – 8.349 oświadczeń, oświadczenia zarejestrowały osoby fizyczne, w tym rolnicy, w szczególności sadownicy i plantatorzy.

Wnioski

Należy zauważyć, że w stosunku do roku 2015 r. odnotowaliśmy znaczny spadek liczby cudzoziemców świadczących pracę bez wymaganego zezwolenia na pracę. Zmniejszyła się także liczba przypadków zawarcia umowy cywilnoprawnej w wymaganej formie pisemnej z cudzoziemcem, od którego jest wymagane zezwolenie na pracę oraz nieuwzględnianiu w umowach zawartych z cudzoziemcem warunków określonych w zezwoleniach na pracę.

Nastąpił natomiast wzrost niepotwierdzenie w formie pisemnej rodzaju i warunków umów o pracę. Pozostałe parametry utrzymały się na poziomie zbliżonym do stwierdzonych w roku 2015.

Znaczny spadek braku wymaganego zezwolenia na pracę należy tłumaczyć tym, że pracodawcy są coraz bardziej świadomi na jakich zasadach mogą zatrudniać cudzoziemców.

Podobnie, jak w 2015 roku, cudzoziemcy podejmowali pracę głównie na stanowiskach nisko wynagradzanych. Cudzoziemcy nadal wolą pracować na umowę o dzieło, która w ich mniemaniu pozwala otrzymać maksymalnie dużą gotówkę. Fakt, że to odbywa się kosztem ubezpieczeń społecznych nie ma większego znaczenia. Pracodawcy, którzy zatrudniają cudzoziemców, jako osoby do wykonania terminowych zadań nie wiążą z nimi długoterminowych planów.

W 2016 roku nastąpiła poprawa kilku parametrów dotyczących legalności zatrudnienia, niektóre z nich utrzymano na zbliżonym do roku ubiegłego poziomie. Jest to wynik systematycznego poprawiania się współdziałania wszystkich urzędów działających w sferze rynku pracy, w szczególności Powiatowych Urzędów Pracy, Straży Granicznej, Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Państwowej Inspekcji Pracy.

W toku prowadzonych kontroli przez Inspektorów Pracy stwierdzono, że do najczęstszych nieprawidłowości przy zatrudnianiu cudzoziemców dochodzi podczas ich zatrudnienia niezwłocznie 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 osoby te 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.

W stosunku do roku ubiegłego liczba cudzoziemców świadczących pracę w oparciu o oświadczenia utrzymuje się nadal na wysokim poziomie.

Zasadnym byłoby umożliwienie stałego przepływu informacji pomiędzy Powiatowymi Urzędami Pracy, a Wojewodą w zakresie ich wymiany odnośnie cudzoziemców ubiegających się o możliwość wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, np. w celu wykluczenia możliwości zarejestrowania oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy dla cudzoziemca, który posiada aktualne zezwolenie na pracę, i którego postanowien jest zobowiązany przestrzegać.

W związku z pojawiającą się coraz liczniejszą rzeszą cudzoziemców prowadzących działalność gospodarczą w Polsce, zważywszy na różnorodność krajów pochodzenia, należałoby wprowadzić obowiązek rejestracji prowadzenia działalności gospodarczej przez cudzoziemców poprzedzonej możliwością sprawdzenia znajomości przez prowadzącego działalność gospodarczą języka polskiego w stopniu umożliwiającym załatwienie podstawowych spraw urzędowych, lub wskazaniem osoby, która będzie reprezentowała go w sprawach z zakresu obowiązującego prawa w okresie prowadzenia działalności. Nie powinno być sytuacji, w której prowadzący działalność gospodarczą, lub żaden z jego pracowników, lub żadna z osób, którym powierzył pracę nie potrafiłaby skomunikować się w języku urzędowym. Takie rozwiązanie pozwalałoby również unikać sytuacji, w których cudzoziemiec świadomie twierdzi, że nie rozumie języka polskiego, lub jakiegokolwiek w celu niepoddania się kontroli, lub uniknięcia odpowiedzialności. W szczególności powinno to dotyczyć cudzoziemców, którzy powierzają pracę innym osobom i są odpowiedzialni za ich pracę, ich bezpieczeństwo, itp.

W roku 2016 uzyskaliśmy efekty lepsze w stosunku do roku 2015. Utrzymanie ich na osiągniętym pułapie w roku 2017 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 i towarzyszące mu ogólnospołeczne przeświadczenie o nieopłacalności nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom. W związku z powyższym należy:

- utrzymać liczbę kontroli na poziomie zbliżonym do planowanego w roku 2016, w celu uzyskania odpowiedniego efektu psychologicznego,
- działaniami kontrolno-nadzorczymi objąć przede wszystkim podmioty rejestrujące znaczne ilości oświadczeń o zamiarze powierzenia cudzoziemcom pracy, w szczególności agencje zatrudnienia i pracodawców użytkowników współpracujących z tymi agencjami,
- utrzymać współpracę z innymi urzędami, na co najmniej istniejącym poziomie, a w szczególności ze Strażą Graniczną, Wojewódzkim Urzędem Pracy oraz Powiatowymi Urzędami Pracy, a w zakresie agencji zatrudnienia Marszałkiem Województwa, dostosowując metody współpracy dla potrzeb skutecznego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa,

- zorganizować spotkania z organami działającymi w sferze rynku pracy (Straż Graniczna, PUP, WUP, LUW) w celu propagowania trzymiesięcznego okresu zakazu rejestracji oświadczeń, o którym mowa wyżej oraz działań legislacyjnych w tym zakresie, a także eliminowania umów o dzieło przy powierzaniu pracy cudzoziemcom w związku z koniecznością zapewnienia im dostępu do służby zdrowia w okresie pracy – okresie zwiększonego ryzyka zachorowania lub zaistnienia wypadku przy pracy,
- zaplanować i zrealizować nowe akcje informacyjno-prewencyjne skierowane do podmiotów zatrudniających cudzoziemców na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia im pracy w powiatach, w których stwierdzono największą liczbę zarejestrowanych oświadczeń,
- podjąć działania zmierzające do dostosowania przepisów prawa pracy i przepisów dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom w celu wyeliminowania istniejącej kolizji warunków określonych w zezwoleniach na pracę wydawanych przez wojewodów lub oświadczeniach o zamiarze powierzania pracy cudzoziemcom w przypadkach, gdy dochodzi do stwierdzenia istnienia stosunku pracy, a cudzoziemiec ma zobowiązanie do świadczenia pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej.

III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA

1. Udzielanie porad prawnych

W okresie sprawozdawczym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie (oddziałach: w Zamościu, Białej Podlaskiej i Chełmie) udzielono 16.195 porad prawnych, tematycznie obejmujących 17.500 przedmiotów. 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	2013 rok	2014 rok	2015 rok	2016 rok
E-mail	387	241	219	385
Pisemna	234	203	279	292
Telefoniczna	19.000	19.371	20.084	12.139
Osobista	4.175	4.944	4.269	3.379
Suma	23.796	24.759	24.851	16.195

Liczba porad prawnych udzielonych w roku sprawozdawczym zauważalnie spadła w porównaniu do roku poprzedniego. Fakt ten jest wynikiem zmian organizacyjnych skutkujących koniecznością zmniejszenia dziennej liczby godzin udzielania porad prawnych za pośrednictwem infolinii. Dodatkowo należy zaznaczyć, iż porady prawne były udzielane przez znaczną część roku tylko w dwóch spośród czterech jednostek organizacyjnych OIP w Lublinie.

Niezmieniona pozostała struktura porad udzielanych przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Porady uzyskiwane bezpośrednio (telefonicznie oraz w bezpośrednim kontakcie z konsultantem) stanowią 96% 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.

W roku sprawozdawczym odnotowano wzrost liczby porad udzielanych pisemnie oraz drogą elektroniczną. Nie można wykluczyć, iż jedną z przyczyn większego zainteresowania tą formą porad jest wydłużony czas oczekiwania na poradę bezpośrednią. Należy jednak zauważyć również, iż rok 2016 obfitował w zmiany przepisów, co musiało znaleźć odzwierciedlenie w zwiększonym zapotrzebowaniu pracodawców na pisemne interpretacje nowych regulacji prawnych.

Niezmienna pozostała 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), czasem pracy i wynagrodzeniami.

Poniższe zestawienie obrazuje tematyczny i ilościowy przekrój pytań najczęściej kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2016 r.:

- stosunek pracy – 6.965,
- czas pracy – 2.044,
- wynagrodzenia i inne świadczenia – 1.582,
- urlopy wypoczynkowe – 723,
- uprawnienia związane z rodzicielstwem – 725,
- wypadki przy pracy – 344,
- warunki pracy – 601.

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 2016

1. Program prewencyjny „Zarządzenie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”.

Program prewencyjny w tym roku skierowany był w szczególności do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, w tym pracodawców z sektora budowlanego i pracodawców wykorzystujących maszyny w działalności, w szczególności takich u których odnotowano wypadki przy pracy. Celem programu było ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach, w których wydarzyły się wypadki przy pracy, poprzez:

- przekazanie wiedzy dotyczącej prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, przekładającego się na właściwie opracowane wnioski profilaktyczne, których wdrożenie jest elementem skutecznego zapobiegania powtarzalności wypadków;
- zapoznanie pracodawców z elementami zarządzania bezpieczeństwem pracy, w tym celowości wspólnego zaangażowania stron stosunku pracy w ocenę ryzyka

zawodowego, określanie sposobów jego ograniczania oraz monitorowanie skuteczności stosowanych środków zapobiegawczych, co pozwala stworzyć skuteczne narzędzie prewencji wypadkowej w przedsiębiorstwie;

- wsparcie merytoryczne pracodawców uczestniczących w programie prewencyjnym;
- zapoznanie pracodawców z ekonomicznymi aspektami dotyczącymi bezpieczeństwa pracy, w tym relacjami kosztów ubezpieczeniowych oraz kosztów wypadków przy pracy do nakładów na poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy.

Dodatkowym celem realizacji programu jest upowszechnianie problematyki wypadkowości podczas inicjatyw realizowanych wspólnie z partnerami społecznymi, organami nadzoru nad warunkami pracy, stowarzyszeniami branżowymi, organami samorządu terytorialnego i administracji publicznej, ekspertami, placówkami naukowo-badawczymi, itp.

W ramach programu przeprowadzone zostało 1 szkolenie dla 55 pracodawców informujące o celach, założeniach i sposobie realizacji programu. Do programu przystąpiło 17 zakładów. W październiku i listopadzie 2016 roku inspektorzy pracy przeprowadzili audyty wybranych 10 zakładów pracy uczestniczących w programie. W trakcie 7 audytów koordynator tematu stwierdził, że nie podjęto praktycznie żadnych działań w związku z udziałem w programie. W zakładach nie zaplanowano oraz nie podejmowano istotnych, wartych przytaczania działań korygujących czy zapobiegawczych. Przeprowadzone audyty praktycznie stały się punktem odniesienia dla pracodawców do dalszej pracy nad „systemem zarządzania” i przyczyniły się do uświadomienia potrzeby i kierunku dalszych działań. W związku z ujawnionymi niezgodnościami sporządzono i zamieszczono w protokołach z audytów wnioski inspektora pracy wymagające uwzględnienia. Tylko w 3 zakładach kontrola inspektora pracy potwierdziła spełnienie wymagań programu oraz wykazała podejmowanie przez pracodawcę szeregu działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy osób pracujących w tych zakładach.

Zakłady, które z sukcesem zakończyły program to:

- EKO – KRAS Sp. z o.o. z Kraśnika,
- Zakład Zagospodarowania Odpadów Komunalnych w Adamkach k. Radzyna Podlaskiego Sp. z o.o.,
- Zakład Piekarniczy Marta Lipka z Parczewa.



2. Kampania informacyjno-promocyjna „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.

Głównym celem kampanii było ograniczenie liczby wypadków przy pracy oraz zapadalności na choroby zawodowe wśród rolników indywidualnych poprzez:

- podnoszenie poziomu wiedzy rolników oraz członków ich rodzin w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych;
- propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród społeczności wiejskiej podczas organizowanych szkoleń i spotkań;
- dążenie do ograniczenia zagrożeń związanych z usuwaniem azbestu;
- kreowanie właściwych postaw i nawyków u dzieci i młodzieży wiejskiej oraz uwrażliwianie ich na problem skali niebezpieczeństw związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwach rolnych oraz zagrożeń związanych z przebywaniem i zabawą na obszarach wiejskich;
- współpraca na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie z partnerami i podmiotami wspierającymi działania PIP, w tym m.in. z: jednostkami terenowymi KRUS, ośrodkami doradztwa rolniczego, ZHP, organami administracji państwowej, samorządami terytorialnymi i gospodarczymi, szkołami oraz innymi podmiotami.

Działania prewencyjne oraz część medialna kampanii adresowane były do rolników prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne, członków ich rodzin, a także studentów kierunków rolniczych (w tym praktykantów) oraz uczniów szkół wiejskich.

Działania promocyjne i informacyjne adresowane były do całej społeczności wiejskiej we wszystkich grupach wiekowych, w tym szczególnie do dzieci poniżej 16 lat, sołtysów, nauczycieli oraz opiekunów sprawujących nadzór nad uczniami odbywającymi praktyki w gospodarstwach rolnych oraz pracowników dorywczych i sezonowych. 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 11 szkoleń, w których wzięło udział 532 rolników, zorganizowali 40 prelekcji dla dzieci ze szkół podstawowych i gimnazjów, w których wzięło udział w sumie 1959 uczniów oraz przeprowadzili 13 konkursów dla dzieci, młodzieży oraz osób dorosłych ze środowisk wiejskich. W roku 2016 przeprowadzono 230 wizytacji wiosennych, żniwnych i jesiennych prac polowych, w których uczestniczyło w sumie 359 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.

Działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w rolnictwie indywidualnym koncentrowały się na informowaniu i doradzaniu w sprawach zapobiegania oraz eliminowania zagrożeń występujących przy pracy rolniczej, a także na kształtowaniu postaw dbałości o bezpieczeństwo i ochronę zdrowia wśród rolników i ich rodzin.

Pracownicy OIP w Lublinie w roku 2016 uczestniczyli w 7 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.

Mikołajki z Państwową Inspekcją Pracy, 4 grudzień 2016 r.



3. Program informacyjno-edukacyjny „Budowa. STOP wypadkom!”.

Celem programu było ograniczenie poziomu zagrożeń wypadkowych, wzrost świadomości i wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.

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;

- realizacja Tygodnia Bezpieczeństwa;
- inne działania polegające na upowszechnianiu wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa pracy w budownictwie dla pracodawców, pracowników, uczniów i studentów.

W ramach realizacji tematu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 7 szkoleń, w których wzięło udział 156 pracodawców. Tematyką szkoleń specjalistycznych objęto zagadnienia dotyczące w szczególności: prawidłowego przygotowania pracowników do pracy (szczególnie tych o krótkim stażu pracy), zabezpieczania pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi, stosowania właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz sprawowania skutecznego nadzoru nad pracownikami, a także roli planu BIOZ na budowie oraz prawidłowego przygotowania i praktycznego stosowania instrukcji.

W dniu 22.06.2016 r. odbyło się kolejne spotkanie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie działającej przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie. Tematem przewodnim spotkania były zagadnienia związane z usuwaniem i gospodarką azbestem. Podczas tego spotkania powstał pomysł organizacji konferencji poruszającej w/ tematykę.

W dniu 22.11.2016 r. we współpracy z Politechniką Lubelską i Urzędem Marszałkowskim Województwa Lubelskiego, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie zorganizował konferencję naukowo-szkoleniową „Praca z azbestem – aspekty zdrowotne, prawne i środowiskowe”. W konferencji wzięło udział ponad 100 osób słuchając prelekcji dotyczących bezpiecznego usuwania azbestu i innych aspektów z nim związanych.

W roku 2016 Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował w kwietniu 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, 24 kwietnia – 1 maja 2016 r.



Praca z azbestem – aspekty zdrowotne, prawne i organizacyjne, konferencja naukowo – szkoleniowa, 22 listopada 2016 r.



4. Program prewencyjny „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna”.

Program ten jest elementem kampanii medialnej na lata 2016-2018. Celem programu w roku 2016 było:

- Ograniczanie zagrożeń wypadkowych i zawodowych w tartakach i zakładach stolarskich poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy;
- Umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązującego prawa w drodze udziału w programie prewencyjnym, opartym na zasadzie samokontroli, poprzedzonym udziałem w szkoleniu i wyposażeniem ich w materiały i narzędzia, za pomocą których zostaną określone i wyeliminowane nieprawidłowości.

Program skierowany jest do pracodawców zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. W ramach realizacji programu zorganizowano 1 szkolenie, w którym wzięli udział przedstawiciele 70 firm zainteresowanych udziałem w programie. Na szkoleniu zostały przedstawione założenia oraz przebieg programu. W roku 2017 nastąpi dalsza część realizacji programu.



5. 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 2015/2016 do programu przystąpiło 28 szkół, 78 nauczycieli zostało przeszkolonych przez specjalistów PIP, a 4.071 uczniów i studentów wysłuchało prelekcji. Przykłady działań prewencyjnych organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie to m.in.:

- W dniu 5.02.2016 r. w Bursie Szkolnej nr 1 w Lublinie w ramach programu Kultura bezpieczeństwa odbyło się szkolenie dla nauczycieli. W szkoleniu wzięło udział 14 nauczycieli.
- Na zaproszenie Dyrektora Ośrodka Doskonalenia i Doskonalenia Zawodowego w Trawnikach w dniu 26.01.2016 r. przeprowadzono szkolenie dla grupy 33 uczniów. Przedmiotem wykładów była prawna ochrona pracy, z uwzględnieniem problematyki zawierania umów cywilnoprawnych oraz umów terminowych.
- W dniu 14.04.2016 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenia w formie zajęć lekcyjnych dla uczniów Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Ireny Kosmowskiej w Korolówce-Osadzie. W zajęciach uczestniczyło około 60 uczniów. Uczniów zapoznano z zagadnieniami związanymi z bezpieczeństwem pracy szczególnie podczas podejmowania pierwszej pracy oraz zagadnieniami dotyczącymi m.in.: umów o pracę, zasad wynagradzania, czasu pracy oraz podstawowych obowiązków pracodawcy i pracowników. W trakcie zajęć aktywni uczniowie otrzymali nagrody w formie wydawnictw promocyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.
- W dniu 11.05.2016 r. przeprowadzono szkolenie dla grupy 26 studentów III roku kierunku "Zdrowie Publiczne". Przedmiotem wykładów była aktualizacja przepisów Kp ze szczególnym uwzględnieniem obowiązków pracownika i pracodawcy.
- W dniu 20.05.2016 r. w Zespole Szkół w Adamowie odbył się Dzień Otwarty z PIP. W ramach przedsięwzięcia odbył się cykl wykładów dla uczniów. Impreza rozpoczęła się od pogadanki przeprowadzonej przez funkcjonariuszy z Wydziału Ruchu Drogowego Komendy Powiatowej Policji w Łukowie na temat nowych przepisów dotyczących ruchu drogowego. Następnie odbył się wykład wraz z pokazem udzielania pierwszej pomocy z wykorzystaniem fantoma, pozoranta, defibrylatora przeprowadzony przez wykładowcę pana Roberta Grubę oraz uczniów z Zespołu Szkół im. Gen. F. Kamińskiego w Adamowie. W dalszej części odbył się wykład z zakresu prawa pracy „W pierwszej pracy – wybrane zagadnienia z zakresu prawa pracy” przeprowadzony przez Katarzynę Fałek-Kurzyńską – starszego inspektora pracy. Po wykładach i pokazach dla wszystkich uczniów zostały przeprowadzone wykłady w grupach dobranych pod kątem profilu kształcenia (budownictwo, rolnictwo, kucharz, fryzjer). Przez cały czas trwania imprezy funkcjonowały specjalnie przygotowane stoiska promocyjne, gdzie zainteresowani mogli zasięgnąć porady z zakresu prawa pracy oraz bhp, planowania kariery zawodowej i poszukiwania pracy. Zainteresowani uczniowie otrzymali broszury informacyjne oraz gadżety. W imprezie wzięło udział ponad 200 uczniów.

Dzień Otwarty w Zespole Szkół w Adamowie, 20 maja 2016 r.



Dzień Otwarty w Zespole Szkół w Trawnikach, 28 kwietnia 2016 r.



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

Wzorem lat poprzednich, w roku 2016, 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 2016 zorganizowanych zostało 5 szkoleń, w których wzięło udział 71 pracodawców. Do programu przystąpiło 46 pracodawców, a 36 ukończyło program, pozytywnie zaliczając kontrolę sprawdzającą PIP.

Wyróżnieni Dyplomem Państwowej Inspekcji Pracy dla mikro zakładów:

1. Pan Piotr Musz Zakład Mechaniki i Elektromechaniki Samochodowej z Kraśnika
2. Pan Leszek Skowera Mechanika Pojazdowa Ślusarstwo z Kraśnika
3. „Koncertowa” J. Wójcik, Z. Wójcik S.C. z Lublina
4. Państwo Małgorzata Olech, Mirosław Olech z Lublina

5. Pan Henryk Jakóbczak STYKS Sp. z o.o. z Lublina
 6. Pan Jerzy Mazur JURIMP Sp. z o.o. z Lublina
 7. Pan Adam Moskal PPUH „Grem” Glonek Spółka Jawna z Lublina
 8. Pan Andrzej Rutkowski TRANS – WAG Sp. z o.o. z Lublina
 9. Państwo Piotr Wdowiak, Grzegorz Mikiciuk ROLFARM Sp. z o.o. z Lublina
 10. Pan Zbigniew Jarosz „BIOARP” Halina Jarosz ze Świdnika.
 11. Gospodarstwo Szkółkarskie Zofia Komsta z Klementowic
 12. Uprawa Pieczarek Zdzisław Pawelec z Kazimierzówki
 13. Gospodarstwo Szkółkarskie Bogdan Piech z Końskowoli
 14. P.W. „HERMES” S.C. Piotrowski i Spółka z Włodawy
 15. Pani Małgorzata Zuzaniuk Firma Handlowo-Usługowa „MAX” z Cycowa
 16. Pan Wiesław Poterewicz Chłodnia „IGLOO” Poterewicz Spółka jawna z Chełma
 17. Państwo Piotr Żołnacz, Wiesław Siwiec AGAT S.C. z Krasnegostawu.
 18. Paweł Kozłowski Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe z Wojśławic
 19. Pani Małgorzata Grzegorzczuk Zakład Kamieniarnstwa Nagrobkowego „LABLADORYT” z Suszna
 20. Pan Mirosław Bartoszczyk „EURODOM” Sp. z o.o. z Tarnawatki
 21. Pani Edyta Zubala „LIMBA” Wyroby z drewna z Tereszpoli – Kukielki
 22. Zakład Gospodarki Komunalnej z Tereszpoli Zaorendy
 23. Pan Adam Kot CULINARIA z Zamościa
 24. Pan Marian Polski Przedsiębiorstwo Projektowo-Wykonawcze Wodociągów i Kanalizacji „WODAPOL” z miejscowości Sitaniec
 25. „WITRON” Grula Janusz z Udryczy – Woli
 26. AKRON MEBLE Andrzej Jajus, Marek Gabryel, Dariusz Dudek S. C. z Zamościa
 27. Pan Zdzisław Radzik FARB – STAL z Zagród
 28. Pani Barbara Mischczuk STYLOWNIA Salon Urody z Chełma
 29. Pan Antoni Cięższyk PHU Auto Doro Plus ze Świdnika
- Zakłady Usług Leśnych wyróżnione Dyplomem Państwowej Inspekcji Pracy**
1. Zakład Usług Leśnych Jan Kalenik z Uhnina
 2. Zakład Usług Leśnych Mariusz Kunaszyk z Tyśmienicy
 3. Zakład Usług Leśnych Waldemar Gajos z Uhnina Rafał Małysz ze Starej Jedlanki
 4. Usługi Leśne Krzysztof Pradyszczuk z Krzywowierzby
 5. Zakład Usług Leśnych „JUNIOR” Rafał Obszyński z Gromady
 6. Zakład Usług Leśnych Piotr Tutka z Kolonii Sól
 7. Rafał Małysz ze Starej Jedlanki



7. 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 edukacyjno-informacyjnych),
- merytoryczne wsparcie przedsiębiorstw zainteresowanych przeprowadzeniem oceny stresogenności cech pracy (poziomu stresu) w ramach programu prewencyjnego,
- 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 naprawczych, będących dobrymi praktykami,
- promowanie przykładów dobrych praktyk zarządzania stresem i in. zagrożeniami psychospołecznymi,
- inspirowanie podmiotów do rozwijania umiejętności radzenia sobie ze stresem w pracy.

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

W 2016 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowanych zostało 49 szkoleń oraz prelekcji, w których udział wzięło 1821 osób (pracodawców, pracowników, studentów i uczniów). 21 zakładów pracy przystąpiło do badania ryzyka psychospołecznego, w którym udział wzięło 977 pracowników.

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

Dnia 27.04.2016 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie zorganizował ogólnopolską konferencję pod hasłem "Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie". Konferencja zorganizowana została w ramach ogólnopolskiej kampanii Państwowej Inspekcji Pracy pod tym samym hasłem, a jednocześnie była poświęcona obchodom Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych oraz Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, który w roku 2016 obchodzony był pod hasłem „Stres w pracy: wspólne wyzwanie!”.



8. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy.

W roku 2016 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 9 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:

Wyróżnienie: MOTO – EXPRES Agnieszka Skiba Jaworska ze Świdnika

Wyróżnienie: STOLMIR z Łomaz

III miejsce: TIRCARS Sp. J. Mariusz Chorąży i Wspólnicy z Zalesia

II miejsce: Zakład Młynarsko – Piekarniczy Józef Bryła z Biłgoraja.

I miejsce: Produkcja i Sprzedaż Wyrobów z Drewna Henryk Grzyb z Józefowa

W grupie Pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników:

Wyróżnienie: KALGRUP Sp. z o.o. z Łaszczowa

III miejsce: nie przyznano

II miejsce: Powiatowy Zakład Aktywności Zawodowej w Łęcznej

I miejsce: Zakłady Poligraficzne Anny i Janusza Genejów z Kraśnika.

W grupie Pracodawców zatrudniających ponad 250 pracowników:

III miejsce: nie przyznano

II miejsce: nie przyznano

I miejsce: ROTO Okna Dachowe Sp. z o.o. z Lubartowa.



Zakłady Poligraficzne Anny i Janusza Genejów z Kraśnika otrzymały główną nagrodę, natomiast Roto Okna Dachowe Sp. z o.o. otrzymały wyróżnienie w etapie centralnym konkursu Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej, który został rozstrzygnięty 30 listopada 2016 roku w Warszawie.

B. „Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych”

W 2016 roku Okręgowy Inspektorat Pracy zrealizował 4 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 26 szkół. Na przestrzeni października i listopada 2016 roku realizowane były etapy szkolne konkursu. 20 grudnia 2016 roku odbył się regionalny etap konkursu, w którym wzięło udział 49 uczniów z 25 zgłoszonych placówek. Wyłoniono 3 laureatów, którzy będą reprezentować województwo lubelskie na etapie centralnym konkursu w Warszawie w kwietniu 2017 roku. Laureaci to:

- Joanna Pszczoła z Regionalnego Centrum Edukacji Zawodowej w Lubartowie,
- Anna Rękas z Zespołu Szkół Budowlanych i Geodezyjnych im. 24 Pułku Artylerii Pancerniej w Chełmie,
- Łukasz Prokopiuk z Zespołu Szkół Zawodowych nr 1 im. Komisji Edukacji Narodowej w Białej Podlaskiej.



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

W dniu 6 kwietnia 2016 roku w Izbie Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie odbył się etap regionalny XVI Ogólnopolskiego Konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych pod hasłem „Bezpiecznie od startu”.

Konkurs odbywał się pod patronatem Prezesa Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie oraz Okręgowego Inspektora Pracy, przy współpracy Lubelskiego Kuratora Oświaty i Zespołu Szkół Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie. W konkursie wzięło udział 50 uczniów reprezentujących cechy rzemieślnicze z województwa lubelskiego.

Uczniowie musieli wykazać się wiedzą z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku rozgrywki finałowej wyłoniono dwoje uczniów reprezentujących Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców w Hrubieszowie, którzy zajęli kolejno I i II miejsce, tj. Anna Flis – fryzjer oraz Sebastian Jabłoński - mechanik samochodowy. Powyżsi uczniowie 18 maja 2016 roku reprezentowali Izbę Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie na etapie centralnym organizowanym przez Związek Rzemiosła Polskiego w Warszawie.



D. „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 2016 z pośród 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:

- **Dyplom** za poprawę warunków pracy na budowie zespołu budynków mieszkalnych wielorodzinnych z lokalami usługowo-handlowymi „WIKTORYN” przy ul. Unickiej w Lublinie otrzymała firma BUDIMEX S.A. ODDZIAŁ BUDOWNICTWA OGÓLNEGO WSCHÓD REJON 5 z siedzibą w Lublinie,
- **Dyplom** za poprawę warunków pracy na budowie budynku mieszkalnego wielorodzinnego w Radzynie Podlaskim przy ul. Konstytucji 3-go maja otrzymała firma JAKUB CHRUŚCIEL FIRMA HANDLOWO- BUDOWLANA "ELBUD" z siedzibą w Łukowie,
- **III miejsce:** nie przyznano,

- **II miejsce:** budowa budynków mieszkalnych nr 1 i 2 zespołu zabudowy wielorodzinnej Borek w Chełmie, realizowana przez PERFEKT BAU BUDOWNICTWO I ODNOWA ZABYTKÓW PIETRAS EDWARD z siedzibą w Lublinie,
- **I miejsce:** budowa budynku biurowo-usługowego w Lublinie przy ul. Spokojnej 2, Karskiego 1, 3, 5, Wieniawskiej 13, 15, Tramecourta 2, realizowana przez BUDIMEX S.A. ODDZIAŁ BUDOWNICTWA OGÓLNEGO WSCHÓD REJON 5 z siedzibą w Lublinie.



E. „Bezpieczne gospodarstwo rolne”

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

W obecnym roku do konkursu na etapie regionalnym przystąpiło 32 gospodarstwa rolne. Do kolejnego etapu – wojewódzkiego - zakwalifikowało się 12, a nagrodzonym gospodarstwem rolnym jest **GOSPODARSTWO ROLNE Elżbiety i Sławomira Capałów z miejscowości Dys**. Gospodarstwo Państwa Capałów otrzymało Dyplom na etapie krajowym konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne w 2016 roku.

IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W 2016 r., działania prewencyjno-kontrolne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oparte były na Programie działania PIP przewidującym realizację zadań długofalowych oraz na planie rocznym obejmującym okres sprawozdawczy. W ramach realizacji planu (3.850 kontroli) odzwierciedlonego w harmonogramie działania na 2016 r. przeprowadziliśmy łącznie 3.976 kontroli. Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy wydali 16.227 decyzji, w tym 453 wstrzymujących pracę i 227 skierujących pracowników do innych prac.

W 14 przypadkach oceniając stan warunków pracy inspektorzy wnioskowali do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, wszystkie te wnioski zostały uwzględnione.

W roku 2016 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.

W 2016 r. zmalała liczba uznanych wypadków ciężkich i śmiertelnych na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w stosunku do 2015 r. Większa liczba zdarzeń zgłoszonych o takich skutkach generowana była przez proporcjonalnie większą liczbę zgonów z w pracy nie mających charakteru wypadków przy pracy, a wynikłych z nagłych przypadków medycznych. Ewentualna tendencja spadkowa ilości tych zdarzeń wymaga obserwacji w znacznie dłuższym okresie czasu. Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wzrosła natomiast w sposób istotny liczba zgłaszanych wszystkich (bez względu na ich skutki) zdarzeń związanych z pracą. Powyższe wynika najprawdopodobniej z rozwoju systemu powiadamiania ratunkowego. Daje się zauważyć prawidłowość polegającą na tym, że każde wezwanie ambulansu medycznego do osoby będącej w pracy implikuje powiadomienie organów policji, która z kolei powiadamia inspekcję pracy. W dalszym ciągu występują przypadki zgłaszania zdarzeń wypadkowych osób nie podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu – umowy o dzieło, praca „na czarno”, różne inne formy cywilnoprawnych, nienazwanych prawnie umów, mające często charakter ukrytej pracy na czarno, jak np. „praca na odrobek”, pomoc sąsiadka i rodzinna, praca jako świadczenie wzajemne, itp.

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.

W 2016 r. na terenie prowadzonych w województwie lubelskim budów miało miejsce 22 zdarzenia wypadkowe zgłoszone do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Wśród tych wypadków 4 stanowiły wypadki śmiertelne (w tym jeden zbiorowy, w którym jeden pracownik poniósł śmierć na miejscu zdarzenia, a drugi z pracowników odniósł lekkie obrażenia). Ponadto zgłoszono 4 wypadki uznane jako wypadki ciężkie, a także 13 wypadków uznanych jako wypadki przy pracy indywidualne powodujące czasową niezdolność do wykonywania pracy. W 2016 r. miał również miejsce 1 wypadek ze skutkiem śmiertelnym zgłoszony do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie dotyczący osoby zatrudnionej na podstawie umowy o dzieło (upadek z pomostu rusztowania).

Stwierdzane w woj. lubelskim w 2016 r. przez inspektorów pracy nieprawidłowości dotyczące bezpośrednich zagrożeń dla życia bądź zdrowia pracowników są także przyczynami zaistniałych na budowach wypadków przy pracy. Analiza wypadków zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wskazuje, że przyczynami wypadków przy pracy było nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zabezpieczeń stanowisk pracy na wysokości, co również potwierdzają ustalenia nieprawidłowości stwierdzanych podczas kontroli placów budów. Powyższe wskazuje na potrzebę kontynuacji kontroli placów budów, w której główny nacisk położony będzie na wykonywanie prac na wysokości, zapewnienie bezpiecznych dojazdów do stanowisk pracy na wysokości oraz prawidłowego wyznaczenia i oznakowania stref niebezpiecznych. W ocenie inspektorów pracy, potwierdzonej

wynikami kontroli pracodawców, którym podwyższono składkę na ubezpieczenie wypadkowe, oddziaływanie stymulatora finansowego na poprawę warunków pracy jest bardzo skuteczne. 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 2016 do OIP w Lublinie wpłynęła większa w porównaniu do roku ubiegłego liczba zgłoszeń od przedsiębiorców o zamiarze przeprowadzania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, tj. 822 (w roku 2015 wpłynęło ich 610).

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 2016 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 „skuszą 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.

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.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2016 r. stwierdzono, że najistotniejszymi naruszeniami przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz powierzania i wykonywania innej pracy zarobkowej są:

- brak potwierdzenia na piśmie umów o pracę,
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osób zatrudnionych lub, którym powierzono wykonywanie innej pracy zarobkowej,
- nieterminowe zgłaszanie osób do ubezpieczenia społecznego,
- nieopłacenie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy,
- nieterminowe opłacanie składek,
- zgłaszanie do ZUS niezgodnych ze stanem faktycznym danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy,

- niepowiadomienie przez bezrobotnego Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu pracy zarobkowej.

Analizując wyniki kontroli stwierdzono utrzymującą się tendencję zmian niektórych z w/w nieprawidłowości w porównaniu z rokiem ubiegłym i w większości przypadków nastąpiło zmniejszenie występowania zjawisk niepożądanych.

Zwiększyła się natomiast skala nieprawidłowości w stosunku do lat poprzednich w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy. W 2016 r. stwierdzono wystąpienie tej nieprawidłowości w odniesieniu do 3.673 osób, z 15.984 osób objętych kontrolą. Ogólna kwota zaległości wyniosła 380.144 zł. Nieterminowe opłacanie składek dotyczyło 5161 osób, na 15.915 poddanych kontroli. W 2015 r. nie opłacono składek za 1.373 osoby, z 22.950 osób objętych kontrolą. Ogólna kwota zaległości wyniosła 277.238 zł. Nieterminowe opłacanie składek dotyczyło 5.481 osób, na 22.825 poddanych kontroli. Procentowy udział nieprawidłowości w odniesieniu do liczby osób objętych kontrolą wynosi 23% w 2016 r.

Natomiast w 2015 r. udział procentowy tej nieprawidłowości wynosił 6%. Jednak po wyodrębnieniu podmiotu, zatrudniającego znaczną liczbę osób na terenie całego kraju realna wartość wzrosła do 9%.

Jak łatwo zauważyć skala problemu znacząco wzrosła w porównaniu z rokiem poprzednim.

Warto natomiast podkreślić, że w 2016 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 rok 2016 r. to kolejny rok, w którym odnotowano spadek liczby skarg i wniosków o kontrole.

Liczba zawiadomień o nieprawidłowościach w okresie sprawozdawczym wyniosła 1.700, przy 1.803 zawiadomieniach odnotowanych w 2015 r. oraz 1.858 w 2014. r. Odnotowano również nieznaczny spadek liczby wniosków o kontrole kierowane przez organizacje związkowe, z 32 w 2015 r. do 29 w okresie sprawozdawczym.

Delikatna tendencja spadkowa nie przysłania jednak faktu, iż na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat zainteresowanie działalnością kontrolno-skargową zwiększyło się ponad dwukrotnie. W roku sprawozdawczym skargi stanowiły przesłankę do przeprowadzenia 969 kontroli na ogólną liczbę 3.976 przeprowadzonych kontroli.

Rok 2016 nie przyniósł zmian w strukturze naruszeń przepisów prawa pracy. Nieprawidłowości dotyczące wynagrodzeń za pracę, stosunku pracy oraz czasu pracy niezmiennie stanowiły główne obszary zainteresowania skarżących.

Zwrócić jednak należy uwagę na mniejszą liczbę sygnałów o nieprawidłowościach dotyczących wynagrodzeń za pracę. Liczba problemów zgłoszonych w tym zakresie w skargach, spadła w okresie sprawozdawczym o 32% w porównaniu do roku 2015.

Analiza danych statystycznych dotyczących rodzaju i ilości skarg, ujawnia również mniejsze zainteresowanie problematyką nieprawidłowości dotyczących nawiązywania stosunku pracy. Nadal jednak znaczna jest liczba skarg, których przedmiotem jest brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy i stanowi większość problemów zgłaszanych w skargach dotyczących stosunku pracy. Dotyczy to również problematyki zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacjach, w których sposób wykonywania pracy wskazywał na konieczność podpisania umowy o pracę.

Wskazana wyżej tendencja może znacząco ulec zmianie, w związku ze zmianami legislacyjnymi w zakresie wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej w przypadku wykonywania prac na podstawie umów cywilnoprawnych. Przy obowiązywaniu nowej regulacji, posiadanie umowy o pracę może przestać być postrzegane jako wyłączny gwarant zapewnienia godziwego wynagrodzenia.

Spadła znacznie liczba skarg podnosząca problematykę mobbingu, dyskryminacji do 46, w stosunku do roku ubiegłego, gdzie wpłynęło ich 76. Wydaje się, iż odnotowanej tendencji spadkowej towarzyszy wzrost zainteresowania poradnictwem prawnym w zakresie możliwości sądowego dochodzenia odszkodowań w związku z doznanym mobbingiem lub nierównym traktowaniem w zatrudnieniu.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy stanowiła niewielki odsetek (około 18%) 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.

Największą liczbę kontroli podobnie jak w roku poprzednim przeprowadzono w sektorze handlu i naprawy, budownictwie, przetwórstwie przemysłowym.

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

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

Działania nadzorcze w obszarze wypłaty wynagrodzeń wykazały nieprawidłowości dotyczące wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy podczas 796 kontroli, tj. w 20% wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2016 r.

W związku ze stwierdzonymi zaległościami w wypłatach, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy na łączną kwotę **4.8 mln zł** oraz wnioski i polecenia zalecające usunięcie uchybień związanych z naliczaniem i wypłatą świadczeń pracowniczych.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili pracownikom świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w kwocie ponad **2.5 mln zł**. Natomiast w wyniku realizacji wniosków i poleceń pracodawcy poinformowali o wypłacie **812.254 zł**. Łącznie wypłacono ponad **3.3 mln zł**.

Najczęściej ujawniane niezmiennie od lat, pozostawało niewypłacanie oraz nieterminowa wypłata wynagrodzeń, stanowiące około 32% 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 używanie własnej lub pranie odzieży roboczej.

W ocenie pracodawców przyczyną naruszeń dotyczących wypłaty wynagrodzeń albo opóźnień w ich realizacji był brak środków finansowych. Stwierdzone w 2016 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.

Wyniki kontroli w obszarze wynagrodzeń wskazują 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 2017 r. będą zatem nadal priorytetowe i prowadzone w zakładach różnych branż. Podczas kontroli pracodawców inspektorzy pracy będą też nadal sprawdzać czy pracownikom wypłacanie jest wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę oraz terminowość tych wypłat. Nowym tematem - priorytetowym będzie kontrola wypłat minimalnego wynagrodzenia dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Kontrole w obszarze czasu pracy pokazały, że u 39% 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 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 322 przypadków wdrażania postępowania wykroczeniowego za naruszenia przepisów o czasie pracy, blisko 38% dotyczyło nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Kontrole, których przedmiot obejmował kompleksową ocenę przestrzegania przepisów o czasie pracy ujawniły, iż nieprawidłowości związane z dokumentowaniem czasu pracy występowały zdecydowanie częściej w małych zakładach pracy. Im większy pracodawca oraz im bardziej rozbudowany system monitorowania aktywności pracowników tym liczba odnotowywanych nieprawidłowości była niższa. Przyczynia się do tego zbyt mała liczba zatrudnionych

pracowników i nieumiejętnie organizowanie pracy. Nie można także pominąć, zwłaszcza w grupie małych przedsiębiorstw, braku wystarczającej wiedzy o obowiązujących przepisach, jak też o możliwościach wykorzystania istniejących instytucji prawnych w celu uelastycznienia czasu pracy i obniżenia w ten sposób kosztów prowadzonej działalności.

„Kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców” wskazują, że utrzymuje się, odnotowana w latach poprzednich, delikatna tendencja spadkowa w zakresie liczby naruszeń przepisów. Przyczynę tego zjawiska może stanowić rosnąca liczba pracodawców, którzy przy prowadzeniu działalności korzystają z pomocy prawnej firm wyspecjalizowanych w zakresie planowania i nadzoru przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców.

Najczęstsze nieprawidłowości odnotowane w 2016 r. występowały w obszarze czasu prowadzenia pojazdu i czasu odpoczynku i dotyczyły: niezapewnienia wymaganego odpoczynku dziennego, przekroczenia maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy, przekroczenia maksymalnego dobowego czasu prowadzenia pojazdu, skrócenie tygodniowego czasu odpoczynku, przekroczenie maksymalnego tygodniowego lub 2-tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu.

Przedmiotem intensywnych działań kontrolnych w roku sprawozdawczym, była problematyka przestrzegania przepisów prawa przy zawieraniu umów cywilnoprawnych. Wzmoczone kontrole w tym zakresie realizowane były w przedsiębiorstwach budowlanych, jak też podczas kontroli podmiotów innych branż. Podczas kontroli inspektorzy zakwestionowali dopuszczalność zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w 183 kontrolach. Tylko w firmach budowlanych zakwestionowane umowy dotyczyły 167 osób. W następstwie poleceń oraz wniosków skierowanych do podmiotów kontrolowanych uzyskano potwierdzenie zatrudnienia pracowniczego dla 291 osób.

W 2017 r. inspektorzy pracy nadal będą sprawdzać zasadność zawierania umów cywilnoprawnych w podmiotach różnych branż, ze szczególnym uwzględnieniem pracujących w gastronomii i hotelarstwie.

Kontynuowane będą także kontrole przestrzegania przepisów prawa w stosunku do wyselekcjonowanych grup pracowników, gdzie od lat ujawniane są tego samego rodzaju nieprawidłowości:

- osób zatrudnionych w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych, głównie w zakresie czasu pracy i prac transportowych,
- osób zatrudnionych w pozostałych placówkach handlowych w obszarze czasu pracy, prowadzenia wymaganej dokumentacji pracowniczej, niewypłacania wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 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 2016 Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie realizował 9 programów prewencyjnych oraz przeprowadził 5 konkursów promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. Można zauważyć, iż liczba działań prewencyjnych

nakładanych na Inspekcję Pracy z roku na rok wzrasta, zwłaszcza pod względem 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 2016 roku dotyczyły m.in. prawa pracy, ograniczania wypadków przy pracy, bezpieczeństwa pracy w budownictwie, ograniczania zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna, 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 2016 w programach prewencyjnych wzięło udział kilka tysięcy odbiorców. Wszelka podejmowana działalność prewencyjna cieszyła się dobrą oceną jej uczestników, w szczególności: pracodawców, pracowników, partnerów społecznych i 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, nadleśnictwa, 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 2017 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 2017 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,
- doskonalenie działań promocyjno-prewencyjnych przyjętych do realizacji w 2017 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,
- kontynuowanie współpracy z mediami w zakresie informowania społeczeństwa o pozytywnych, jak też negatywnych przejawach nierespektowania przepisów.